

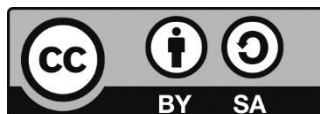


Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem

Begleitstudie zum Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) 2025

Deutsches Zentrum für Hochschul- und
Wissenschaftsforschung (DZHW) /
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschul-
forschung und Hochschulplanung (IHF)

Diese Publikation ist frei verfügbar
zum Download unter <https://buwin.de>.
Diese Publikation ist unter folgender
Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Autor:innen

Prof. Dr.
Bernd Kleimann
Dr. Thorsten Lenz
Carolin Luksche
Dr. Maïke Reimer
Dr. Johanna Witte

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis Anlage 1	6
Tabellenverzeichnis Anlage 2	6
Tabellenverzeichnis Anlage 3	6
Abbildungsverzeichnis Anlage 4	6
Tabellenverzeichnis Anlage 4	6
Tabellenverzeichnis Anlage 5	7
Abkürzungsverzeichnis	8
1.... Einführung	10
2.... Zusammenfassung der Ergebnisse	13
3.... Wissenschaftspolitische Diskussion (Bernd Kleimann)	19
4.... (Länder-)Programme zur Förderung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase (Bernd Kleimann)	29
5.... Regelungen zur Tenure-Track-Professur in der Gesetzgebung der Länder (Carolin Luksche)	33
5.1 Gesetzeslage und Schema der Gesetzesanalyse	33
5.2 Phase 1: Planung, Ausschreibung und Besetzung der Tenure-Track-Professur	36
5.3 Phase 2: Orientierung und Bewährung	49
5.4 Phase 3: Tenure-Evaluation	54
6.... Analyse universitärer Tenure-Track-Satzungen (Carolin Luksche)	58
6.1 Phase 1: Planung, Ausschreibung und Besetzung der Tenure-Track-Professur	61
6.2 Phase 2: Orientierung- und Bewährungsphase	72
6.3 Phase 3: Tenure-Evaluation	78
7.... Statistische Analyse der Entwicklung der Personalstruktur (Thorsten Lenz)	85
7.1 Methodische Vorgehensweise	85
7.2 Entwicklung von Umfang und Struktur des Hochschulpersonals im Zeitverlauf	87
7.3 Entwicklung von Tenure-Track-Professuren im Rahmen verschiedener Karrierewege	90
7.4 Verteilung der Karrierewege auf Ebene der Fächergruppen	100
8.... Die Tenure-Track-Professur im internationalen Vergleich (Johanna Witte und Maïke Reimer)	107
8.1 Einführung	107
8.2 USA: Herkunft des Tenure-Tracks	108
8.3 Österreich	110
8.4 Schweiz	117
8.5 Niederlande	122
8.6 Vergleichende Darstellung und Lehren aus den Vergleichsländern	129
8.7 Fazit und Ausblick	132

Literaturverzeichnis	134
Anlage 1 – Ausführliche Tabellen zu Kapitel 4.....	145
Anlage 2 – Ausführliche Tabellen zu Kapitel 5.....	160
Anlage 3 – Ausführliche Tabelle zu Kapitel 6	171
Anlage 4 – Ausführliche Tabellen zu Kapitel 7.....	176
Anlage 5 – Ausführliche Tabellen zu Kapitel 8.....	192

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Übersicht der Phasen der Tenure-Track-Professur-----	34
Abb. 2:	Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2010 bis 2022 nach ausgewählten Vergütungsgruppen (in %)-----	89
Abb. 3:	Prozentuale Veränderung der Professor:innen auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Geschlecht von 2018 bis 2022 (in %) -----	95
Abb. 4:	Verteilung der Professor:innen auf Lebenszeit auf die Art der Vorqualifikation bei der Neuberufung auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Geschlecht im Jahr 2022 (in %)-----	96
Abb. 5:	Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Jahr 2022 -----	97
Abb. 6:	Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen und Fächergruppen 2022 (in %)-----	101
Abb. 7:	Struktur der hauptberuflichen Professor:innen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen im Jahr 2022 (in %) -----	102

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Analyseschema für die hochschulgesetzlichen Regelungen zur Tenure-Track-Professur -----	35
Tab. 2:	Maximale Befristungsdauer bei Tenure-Track-Professuren in den Landeshochschulgesetzen nach Professurtyp-----	38
Tab. 3:	Landesgesetzliche Regelungen zu Zielgruppen für TTP nach Professurtyp -----	45
Tab. 4:	Einbezug von international ausgewiesenen und ausländischen Gutachter:innen-----	48
Tab. 5:	Gesetzliche Regelungen zur Zwischenevaluation für Professuren im Tenure-Track-Verfahren -----	51
Tab. 6:	Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen und -gremien bei der Zwischenevaluation -----	53
Tab. 7:	Überbrückungsjahre bei negativer Evaluation nach TTP-Typ-----	57
Tab. 8:	Übersicht über die analysierten Tenure-Track-Satzungen-----	59
Tab. 9:	Analyseschema für die hochschulgesetzlichen Regelungen zur Tenure-Track-Professur -----	61
Tab. 10:	Stellen mit Tenure-Track-Option an den 35 Hochschulen (laut Satzungen)-----	64
Tab. 11:	Befristungsdauer von Tenure-Track-Professuren in den Landesgesetzen und Satzungen der untersuchten Hochschulen -----	67
Tab. 12:	Altersgrenzen für zu betreuende Kinder-----	70
Tab. 13:	Zielsetzung, Anzahl und Art von Gutachten in der Zwischenevaluation im Tenure-Track-Verfahren -----	73
Tab. 14:	Anforderungen an die Gutachten in der Tenure-Evaluation an deutschen Hochschulen-----	80
Tab. 15:	Anzahl der Professorinnen und Professoren nach Hochschulart von 2018 bis 2022 -----	86
Tab. 16:	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen von 2010 bis 2022-----	87
Tab. 17:	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen und ausgewählten Vergütungsgruppen von 2010 bis 2022 -----	88
Tab. 18:	Anteil der Tenure-Track-Professuren in ausgewählten Personal- bzw. Besoldungsgruppen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen von 2018 bis 2022 -----	90
Tab. 19:	Verteilung der Professuren mit Tenure-Track an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf Tenure-Track-Professuren nach Besoldungsgruppen von 2018 bis 2022 -----	91
Tab. 20:	Professoren mit Tenure-Track an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Geschlecht und ausgewählten Besoldungsgruppen von 2018 bis 2022 -----	91
Tab. 21:	Tenure-Track-Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur von 2018 bis 2022-----	92
Tab. 22:	Anzahl und Anteil der Frauen bei Tenure-Track-Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur von 2018 bis 2022-----	93

Tab. 23: Anteil der Erstberufungen auf eine Lebenszeitprofessur mit Vorqualifikation Tenure-Track an den Erstberufungen auf Lebenszeit insgesamt von 2018 bis 2022 -----	93
Tab. 24: Professor:innen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit von 2018 bis 2022 -----	94
Tab. 25: Beschäftigungsumfang des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, laufendem Qualifizierungsverfahren und Qualifizierungsposition von 2018 bis 2021 -----	98
Tab. 26: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Univer- sitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/ Dienstbezeichnungen, Beschäftigungsverhältnis Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren von 2018 bis 2021 -----	99
Tab. 27: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Univer- sitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Finanzierungsart, ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren von 2018 bis 2022– in % -----	100
Tab. 28: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Fächergruppen von 2018 bis 2022 -----	101
Tab. 29: Anteil der Tenure-Track-Professuren in ausgewählten Personal- bzw. Besoldungsgruppen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen im Jahr 2022-----	103
Tab. 30: Tenure-Track-Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur nach Fächergruppen im Jahr 2022-----	104
Tab. 31: Drittmittelquote des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren im Jahr 2022 -----	106

Tabellenverzeichnis Anlage 1

A1 Tab. 1: Institutionen mit Programmen zur Förderung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase -----	145
A1 Tab. 2: Förderprogramme der Länder -----	147
A1 Tab. 3: Förderprogramme von Stiftungen-----	152
A1 Tab. 4: Förderprogramme wissenschaftlicher Einrichtungen-----	154

Tabellenverzeichnis Anlage 2

A2 Tab. 1: Übersicht über die Gesetzeslage der 16 Länder der Bundesrepublik Deutschland -----	160
A2 Tab. 2: Gesetzliche Regelungen bezüglich einer satzungsförmigen Regelung des Tenure-Track-Verfahrens -----	162
A2 Tab. 3: Landesgesetzliche Regelungen zur selbstständigen Forschung und Lehre und zur Ausstattung -----	163
A2 Tab. 4: Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes nach Bundesland und Besondungsgruppe -----	164
A2 Tab. 5: Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen beim Übergang auf eine unbefristete Professur -----	167

Tabellenverzeichnis Anlage 3

A3 Tab. 1: Dokumentenübersicht frei verfügbarer Tenure-Track-Satzungen-----	171
---	-----

Abbildungsverzeichnis Anlage 4

A4 Abb. 1: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Beschäftigtengruppen im Jahr 2022 (in %)-----	181
---	-----

Tabellenverzeichnis Anlage 4

A4 Tab. 1: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen und ausgewählten Besoldungsgruppen von 2010 bis 2022-----	176
A4 Tab. 2: Weibliches hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen und ausgewählten Besoldungsgruppen von 2010 bis 2022-----	177
A4 Tab. 3: Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personal- und ausgewählten Besoldungsgruppen von 2010 bis 2022 -----	177
A4 Tab. 4: Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen von 2018 bis 2022 -----	178
A4 Tab. 5: Teilzeitquote des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, laufendem Qualifizierungsverfahren und Qualifizierungsposition im Jahr 2022-----	178
A4 Tab. 6: Befristungsquote des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren im Jahr 2022-----	179

A4 Tab. 7:	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition, laufendem Qualifizierungsverfahren und Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2022 -----	179
A4 Tab. 8:	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Finanzierungsart, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren im Jahr 2022-----	180
A4 Tab. 9:	Drittmittelquote des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren im Jahr 2022-----	180
A4 Tab. 10:	Professuren mit Tenure-Track an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personal-/Vergütungsgruppen und Fächergruppen im Jahr 2022 -----	182
A4 Tab. 11:	Professuren mit Tenure-Track an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen und Geschlecht im Jahr 2022-----	183
A4 Tab. 12:	Professuren mit Tenure-Track nach Fächergruppen von 2018 bis 2022-----	184
A4 Tab. 13:	Juniorprofessuren ohne Tenure-Track nach Fächergruppen von 2018 bis 2022 -----	185
A4 Tab. 14:	Nachwuchsgruppenleitungen ohne Tenure-Track nach Fächergruppen von 2018 bis 2022 -----	186
A4 Tab. 15:	Habilitationen nach Fächergruppen von 2018 bis 2022 -----	187
A4 Tab. 16:	Laufende Habilitationen nach Fächergruppen von 2018 bis 2022 -----	188
A4 Tab. 17:	Anteil der Professor:innen auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen, Geschlecht und Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit im Jahr 2022 -----	189
A4 Tab. 18:	Professor:innen auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen, Geschlecht und Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit im Jahr 2022 -----	190
A4 Tab. 19:	Durchschnittsalter der Professor:innen auf Lebenszeit bei der Erstberufung auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Art der Vorqualifikation im Jahr 2022 -----	191

Tabellenverzeichnis Anlage 5

A5 Tab. 1:	Gesetzliche und wissenschaftstarifvertragliche Regelungen zur Tenure-Track-Professur in den internationalen Vergleichsländern -----	192
------------	---	-----

Abkürzungsverzeichnis

Allgemein

<i>AAUP</i>	<i>American Association of University Professors</i>
<i>AIG</i>	<i>Ausländer- und Integrationsgesetz (Schweiz)</i>
<i>BMBF</i>	<i>Bundesministerium für Bildung und Forschung</i>
<i>BMBWF</i>	<i>Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Österreich)</i>
<i>BV</i>	<i>Betriebsvereinbarung</i>
<i>CLA</i>	<i>Collective Labour Agreement (Niederlande)</i>
<i>DFG</i>	<i>Deutsche Forschungsgemeinschaft</i>
<i>DHV</i>	<i>Deutscher Hochschulverband</i>
<i>DZHW</i>	<i>Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung</i>
<i>ESF</i>	<i>Europäischer Sozialfonds</i>
<i>ETH</i>	<i>Eidgenössische Technische Hochschule (Schweiz)</i>
<i>GG</i>	<i>Grundgesetz</i>
<i>GWK</i>	<i>Gemeinsame Wissenschaftskonferenz</i>
<i>H</i>	<i>Hooglerar (Niederlande)</i>
<i>HIG</i>	<i>Hochschulinnovationsgesetz</i>
<i>HFKG</i>	<i>Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (Schweiz)</i>
<i>HRG</i>	<i>Hochschulrahmengesetz</i>
<i>HRK</i>	<i>Hochschulrektorenkonferenz</i>
<i>IHF</i>	<i>Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung</i>
<i>KV</i>	<i>Kollektivvertrag (Österreich)</i>
<i>LHG</i>	<i>Landeshochschulgesetz</i>
<i>QV</i>	<i>Qualifizierungsvereinbarung</i>
<i>SBFI</i>	<i>Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation</i>
<i>TT</i>	<i>Tenure-Track</i>
<i>TTP</i>	<i>Tenure-Track-Professur</i>
<i>UD</i>	<i>Universitair Docent (Niederlande)</i>
<i>UHD</i>	<i>Universitair Hoofddocent (Niederlande)</i>
<i>UFO</i>	<i>Universitair Functieordenen (Niederlande)</i>
<i>UG</i>	<i>Universitätsgesetz (Österreich)</i>
<i>UNL</i>	<i>Universiteiten van Nederland (Niederlande)</i>
<i>VSNU</i>	<i>Vereiniging van Universiteiten (Niederlande)</i>
<i>VV</i>	<i>Verwaltungsvereinbarung</i>
<i>VZÄ</i>	<i>Vollzeitäquivalent</i>
<i>WissZeitVG</i>	<i>Wissenschaftszeitvertragsgesetz</i>

Hochschulen

HS	Hochschule
PH	Pädagogische Hochschule
TU	Technische Universität
U	Universität

Länder

BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
BE	Berlin
BB	Brandenburg
HB	Bremen
HH	Hamburg
HE	Hessen
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NI	Niedersachsen
NW	Nordrhein-Westfalen
RP	Rheinland-Pfalz
SL	Saarland
SN	Sachsen
ST	Sachsen-Anhalt
SH	Schleswig-Holstein
TH	Thüringen

1 Einführung

Thematischer Hintergrund der Begleitstudie

Mit der am 19.10.2016 auf Basis von Artikel 91b des Grundgesetzes geschlossenen Verwaltungsvereinbarung (VV) zu einem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses haben Bund und Länder die Einrichtung von 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren bis 2022 in die Wege geleitet.¹ Sie verfolgen damit mehrere Ziele: die Erhöhung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems, die Etablierung der Tenure-Track-Professur (TTP²) als zusätzlichen, international bekannten und akzeptierten Karriereweg, die Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Förderung eines mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandels in der Gestaltung der wissenschaftlichen Personalstrukturen und Karrierewege, eine durchschnittlich frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftler:innen im Wissenschaftssystem sowie die Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ein Kernziel des Programms besteht somit darin, nicht nur eine temporäre Erweiterung des Karrieresystems um zusätzliche Stellen zu ermöglichen, sondern einen entscheidenden Impuls zu setzen für eine längerfristige, nachhaltige Anpassung der Stellenstruktur und für eine modifizierte Konstellation der Karrierewege zur Professur. Diese Intention beruht auf der Erfahrung, dass die rechtliche Ermöglichung von Tenure-Track (TT) seit dem Jahr 2002 und auch die darauffolgenden Initiativen einzelner Hochschulen zur Reform von wissenschaftlichen Karrierewegen und -modellen nicht ausreichend waren, um eine grundlegendere Veränderung der Karrierewege im Sinne der oben genannten Ziele zu bewirken (vgl. Kapitel 3).

Vor diesem Hintergrund wurden das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragt, im Rahmen einer Begleitstudie zum „Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025“ der Frage nachzugehen, inwieweit die intendierte Etablierung der TTP im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem inzwischen vorangeschritten ist.

Zielsetzung, Projektkontext und Aufbau der Begleitstudie

Die vorliegende Begleitstudie verfolgt dementsprechend das Ziel, der interessierten Öffentlichkeit Informationen zu der Frage an die Hand zu geben, inwieweit die TTP in Deutschland bis zum Jahr 2022/2023 etabliert ist. Die Etablierung wird dabei als multidimensionaler Prozess verstanden, der die diskursive Auseinandersetzung, die förderpolitische Integration, die gesetzliche und satzungsbezogene Verankerung sowie die quantitative Verbreitung der TTP im deutschen Karrieresystem umfasst.

Zur Beantwortung der Frage nach der Etablierung der TTP im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem wurden – wie erwähnt – das DZHW in Hannover und das IHF in München vom BMBF beauftragt. Die Durchführung der Studie erfolgte zwischen November 2022 und

¹ GWK (2016a): 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. BAnz AT 27.10.2016 B8.

² Die Abkürzung „TTP“ wird in dieser Begleitstudie gleichermaßen für den Singular und Plural verwendet.

November 2023 in einem mit dem Auftraggeber abgestimmten arbeitsteiligen Vorgehen von DZHW und IHF. Der Auftrag umfasste die Bearbeitung der folgenden Arbeitspakete:

- Arbeitspaket 1: Hintergründe der Einführung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem und Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen
- Arbeitspaket 2: Die Auswirkungen der Etablierung der Tenure-Track-Professur an den Hochschulen
- Arbeitspaket 3: Die Tenure-Track-Professur im internationalen Vergleich.

Das erste Arbeitspaket sah dabei eine Analyse der wissenschaftspolitischen Diskussion um die TTP, ihrer förderpolitischen Integration und der Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen auf der Ebene der Landesgesetzgebung vor. Dieses Arbeitspaket wurde vom DZHW übernommen. Gegenstand des zweiten Arbeitspakets war einerseits die Betrachtung der Verankerung der TTP in den Satzungen von Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, andererseits die statistische Analyse der quantitativen Verbreitung der TTP in Deutschland. Die Verantwortung für den ersten Teilaspekt (Verankerung der TTP) lag beim DZHW, die für den zweiten (statistische Analyse) beim IHF. Das dritte Arbeitspaket enthielt einen Vergleich der TTP in Deutschland mit den Tenure-Track-Strukturen in Österreich, der Schweiz, den Niederlanden und – als historische Hintergrundfolie – den USA. Die Bearbeitung lag auf Seiten des IHF.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Bearbeitung dieser Arbeitspakete vor. Er ist wie folgt gegliedert: Zunächst wird betrachtet, wie sich die wissenschaftspolitische Diskussion um Tenure-Track in Deutschland entwickelt hat (Kapitel 3). Das Kapitel informiert dabei über die Genese und den Verlauf des Diskurses um die TTP und über die Positionen der involvierten wissenschaftspolitischen Akteure. Es folgt ein Überblick über Förderprogramme für Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase, die von den Ländern, von wissenschaftlichen Einrichtungen und von Stiftungen aufgesetzt worden sind und das Tenure-Track-Programm flankieren oder ergänzen (Kapitel 4). Intention dieses Abschnitts ist es, einen Eindruck davon zu vermitteln, inwiefern der mit der breiten Einführung der TTP beabsichtigte Kulturwandel in der Ausgestaltung wissenschaftlicher Karrierewege im Rahmen des Fördersystems bereits erkennbar wird. Das anschließende Kapitel (Kapitel 5) geht auf die Frage ein, in welcher Weise Tenure-Track auf der Ebene der Landesgesetzgebung verankert ist. Zur Strukturierung der Gesetzesanalyse werden dabei die Merkmale der TTP herangezogen, wie sie in der VV zwischen Bund und Ländern festgehalten worden sind. Dieselbe inhaltliche Strukturierung wird der folgenden Analyse der Satzungen von 35 Universitäten und gleichgestellten Hochschulen zugrunde gelegt (Kapitel 6). Beide Kapitel behandeln zusammen die Frage, in welcher Weise die TTP in Deutschland formal kodifiziert worden ist und welche Gemeinsamkeiten und Besonderheiten der Regelungen auf Landes- und Hochschulebene erkennbar sind. Im nächsten Kapitel (Kapitel 7) werden statistische Daten zur Entwicklung der TTP in Deutschland im Vergleich zu etablierten, alternativen Karrierewegen (z. B. Juniorprofessuren ohne Tenure-Track, Nachwuchsgruppenleitungen sowie laufende und abgeschlossene Habilitationen) vorgestellt. Die zeitliche Entwicklung der unterschiedlichen Karrierewege wird anhand verschiedener statistischer Merkmale wie Geschlecht, Finanzierungsart, Beschäftigungsumfang und Beschäftigungsverhältnis aufgeschlüsselt. Zudem erfolgt eine Darstellung der fächergruppenspezifischen Verteilungsstrukturen der betrachteten Karrierewege zur Professur.

Im letzten Schritt der Begleitstudie werden zur Einordnung des deutschen Tenure-Track-Systems in einen europäischen Referenzrahmen drei europäische Tenure-Track-Modelle porträtiert, nämlich diejenigen Österreichs, der Schweiz und der Niederlande, basierend auf einer kurzen Darstellung des US-amerikanischen Tenure-Track. Der Vergleich dient dazu, Gemeinsamkeiten des deutschen Modells mit Karrierestrukturen anderer Hochschulsysteme wie auch

Unterschiede der deutschen Lösung im Vergleich mit der Handhabung von Tenure-Track in den benachbarten Ländern herauszuarbeiten (Kapitel 8).

2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Kapitel gibt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Begleitstudie. Die Resultate werden dabei aufgrund der unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen und Fragestellungen der einzelnen Kapitel für jedes Kapitel separat vorgestellt.

Diskursive Behandlung der TTP

Das Bund-Länder-Programm hat den vorher eher schleppenden Diskurs um die TTP deutlich belebt. In der Debatte zeichnet sich dabei ein weitreichender Konsens unter den diskursbeteiligten wissenschaftspolitischen Akteuren hinsichtlich der grundsätzlichen Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit der TTP ab. Auch das Förderprogramm wird im Allgemeinen begrüßt, wobei seine Merkmale und erwartbaren Effekte zum Teil unterschiedlich bewertet werden. Als Stärken und Vorzüge des Förderprogramms werden unter anderem die folgenden Aspekte genannt: eine Erweiterung des Gesamtsystems um 1.000 zusätzliche Professuren, die Verankerung von Tenure-Track in allen Landeshochschulgesetzen, das Setzen eines wichtigen Impulses zur zukunftsgerichteten Weiterentwicklung wissenschaftlicher Karrierepfade (auch in Bezug auf andere Stellentypen und auf Karrierewege an Hochschulen für angewandte Wissenschaften), die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in einer frühen Phase nach der Promotion, die Unterstützung einer verbesserten Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere, die Einfädung von Tenure-Track in universitäre Personalentwicklungskonzepte, die Öffnung von Tenure-Track für W2-Professuren sowie die Förderung ausschließlich von echtem Tenure-Track. Erwartet werden zudem eine mittelfristige Produktivitätssteigerung und eine Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit und Attraktivität des Forschungsstandorts Deutschland.

Der grundsätzlichen Akzeptanz des Programms stehen Bedenken bzw. Kritik unter anderem in Bezug auf die folgenden Aspekte gegenüber: ein mit nur 1.000 Stellen nicht bedarfsdeckender Ausbau des Systems, eine unzureichende Ausstattung der Tenure-Track-Professuren, die Unsicherheit bezüglich einer dauerhaften Finanzierung der zusätzlichen Zielprofessuren und die möglicherweise mangelnde Eignung der TTP, tatsächlich eine frühere Entscheidung über den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler:innen in der Wissenschaft und eine Steigerung der Attraktivität des deutschen Karrieresystems herbeizuführen. Neben Zustimmung und Kritik ist die aktuelle Diskussion durch die Betonung des Stellenwerts geprägt, den verlässliche Daten und Informationen für eine evidenzbasierte Einschätzung der Etablierung und Wirkungen der TTP und damit für die weitere Ausgestaltung des Karrierewegs und -systems besitzen.

Förderpolitische Integration

Betrachtet man das föderale Fördersystem der Länder im Überblick, so zeigt sich, dass von den 16 Ländern 9 eigene Fördermaßnahmen und -programme initiiert haben, die (auch) auf die hier fokussierte Zielgruppe ausgerichtet sind, also Wissenschaftler:innen in einer frühen Phase der Karriere zur Professur. Gefördert werden dabei wissenschaftliche Arbeitszusammenhänge (Personal- und Sachmittel), einzelne Stellen, Stipendien oder Mentoring- und Vernetzungsangebote. Von den insgesamt 14 Programmen in den 9 Ländern adressieren 9 exklusiv Wissenschaftlerinnen. Von den übrigen 5 Programmen zielen 4 auf die Förderung besonders herausragend qualifizierter Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase ab. Der Umfang der Förderung fällt dabei in Abhängigkeit von der Zielgruppe und der Art der Förderung sehr unterschiedlich aus. Insgesamt lässt sich in Bezug auf die Länderprogramme feststellen, dass zwar einige Programme – wie die LOEWE-Start-Professuren, die Niedersachsen-Impuls-Professuren oder das Margarete von Wrangell-Programm – Zielgruppen adressie-

ren, die sich mit der Zielgruppe der Stellen des Tenure-Track-Programms zumindest überschneiden, auch wenn die Art der Förderung anders gelagert ist und es Unterschiede im Detail gibt. Grundsätzlich aber ist die Förderpolitik der Länder komplementär zum Tenure-Track-Programm ausgerichtet und stark auf die Förderung von geschlechtergerechten Karrierechancen angelegt.

Was die Förderprogramme von Stiftungen anbetrifft, sind diese in der Regel auf (Forschungs-) Projekte, nicht auf Personen ausgerichtet. Die wenigen Förderangebote für bestimmte Zielgruppen adressieren in der Regel spezielle Personenkreise und/oder Fördergegenstände, die wenig Überschneidungen mit dem Bund-Länder-Programm aufweisen. In Bezug auf die Förderaktivitäten wissenschaftlicher Einrichtungen gibt es zum Teil Überschneidungen mit der Zielgruppe des TT-Programms (z. B. Heisenberg-Proessur der DFG, W2-TT-Stellen bei der Max-Planck-Gesellschaft), oft steht aber auch der alternative Karriereweg der Nachwuchsgruppenleitung im Vordergrund.

Insgesamt lässt sich in Bezug auf das Fördersystem festhalten, dass in Folge der umfangreichen Förderung der TTP durch Bund und Länder erste Schritte in Richtung auf einen Kulturwandel bei den Programmen zur Unterstützung wissenschaftlicher Karrierewege für Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase erkennbar sind (im Sinne einer Komplementarität der Maßnahmen zum Bund-Länder-Programm). Zugleich steht ein grundlegender Kulturwandel auf der Ebene der Unterstützungsprogramme und -initiativen von Ländern, wissenschaftlichen Einrichtungen und Stiftungen noch aus.

Gesetzliche Verankerung der TTP

In Bezug auf die Verankerung der TTP in den Landesgesetzen zeichnet sich folgendes Bild ab. Alle Landesgesetze sehen die Möglichkeit der Einrichtung einer TTP bzw. einer gleichwertigen Professur mit verbindlicher Übertragung einer dauerhaften Anschlussprofessur ohne Ausschreibung nach erfolgreicher Evaluation vor. Was die satzungsförmige Regelung von TTP in den Landesgesetzen angeht, verlangen 9 Länder ausdrücklich die Verabschiedung spezifischer Satzungen zum Tenure-Track, während in den übrigen Gesetzen keine entsprechenden Anforderungen formuliert werden, sodass es den Hochschulen im Rahmen ihres allgemeinen Satzungsrechts überlassen bleibt, Tenure-Track zu regeln. Gemäß den gesetzlichen Regelungen können TTP in den Besoldungsstufen W1 (Juniorprofessur bzw. Qualifikationsprofessur) oder W2 ausgewiesen werden (mit Ausnahme von Baden-Württemberg). Auch W3-TTP sind nicht ausgeschlossen. Die Befristungsdauer von W1-TTP wird in den Landeshochschulgesetzen in der Regel auf sechs Jahre festgelegt. Der Zeitraum bis zur Zwischenevaluation variiert dabei zwischen den Ländern. Für befristete W2-Professuren ist in mehreren Fällen eine Befristungsdauer von fünf Jahren vorgesehen. Die meisten Länder haben landesrechtliche Regelungen für eine Verlängerung der Tenure-Track-Professuren bei Geburt oder Adoption von Kindern erlassen.

Die Ausstattung von TTP und ihre Aufgaben in Forschung und Lehre werden landesgesetzlich nicht separat geregelt, sondern unterliegen einerseits den aus dem Grundgesetz (Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG) folgenden Anforderungen an die Ausstattung von Professuren und andererseits der grundsätzlichen Normierung professoraler Aufgaben in den Bereichen Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung. Die Zielgruppe für TTP ist nicht nur auf Wissenschaftler:innen beschränkt, die ganz am Anfang ihrer Karriere stehen. Auch Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase, die sich bereits auf einem Karriereweg zur Professur befinden, sollen bei der Bewerbung auf eine TTP angemessen berücksichtigt werden. Die landesrechtlichen Regelungen bezüglich eines erforderlichen Wechsels der Universität vor einer

Berufung auf eine TTP variieren je nach Bundesland. In den meisten Ländern wird ein solcher Wechsel nach Abschluss der Promotion und vor dem Antritt der TTP verlangt.

Die meisten Landeshochschulgesetze sehen vor, dass Stellenausschreibungen für TTP in der Regel international zu erfolgen haben. Die Modalitäten der Berufung auf eine TTP werden von den Landeshochschulgesetzen im Rahmen der allgemeinen Regularien für Berufungsverfahren festgelegt. Allerdings bestehen spezifische Regelungen für Junior- und befristete Professuren, die auch auf die entsprechenden TTP Anwendung finden. Die gesetzlichen Vorgaben bezüglich der Einholung von Gutachten in Berufungsverfahren für TTP orientieren sich mehrheitlich an den allgemeinen Regelungen für Berufungsverfahren. Überwiegend werden externe Gutachten verlangt, zu einem geringen Teil auch Gutachten von international ausgewiesenen Wissenschaftler:innen und nur in Ausnahmefällen Gutachten von ausländischen Wissenschaftler:innen. Die Beurteilung von Bewerber:innen für TTP hinsichtlich ihrer zukünftigen Leistungen (Potenzialanalyse) wird bislang nur von wenigen Ländern gesetzlich berücksichtigt.

Die Vorgaben für die Zwischenevaluation von TTP orientieren sich in der Regel an jenen der Zwischenevaluation von Juniorprofessuren. Die Zwischenevaluation besitzt in der Regel den Charakter einer Bewährungsfeststellung, nur selten hingegen ausschließlich den Charakter einer Orientierung und Beratung. Eine Überbrückungsregelung für den Fall einer negativen Zwischenevaluation einer TTP ist ausschließlich in den Landeshochschulgesetzen vorgesehen, die der Zwischenevaluation den Charakter einer Bewährungsfeststellung zuschreiben. Was die abschließende Tenure-Evaluation betrifft, ist nicht in allen Landeshochschulgesetzen explizit geregelt, welche qualitätssichernden Anforderungen sie zu erfüllen hat. So definieren beispielsweise nur drei Länder die Art der Begutachtung im Tenure-Evaluationsverfahren. Die Beteiligung von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei der Entscheidung über die Übertragung oder Nicht-Übertragung einer dauerhaften Professur nach Abschluss der Tenure-Evaluation ist in den meisten Landeshochschulgesetzen durch die generellen Normen zur Berufung auf eine Professur geregelt. Spezifische Vorgaben zur Beteiligung von Akteuren, die sich ausschließlich auf das TT-Entscheidungsverfahren beziehen, finden sich nur in wenigen Ländern. Eine zeitliche Überbrückung von einem Jahr im Falle einer negativen Tenure-Evaluation wird von der Mehrzahl der Länder für W1-TTP gewährt. In nur einem Land bestehen Überbrückungsregelungen auch für negativ evaluierte W2-Professuren mit Tenure-Track.

Satzungsmäßige Regelung

Die Analyse der TT-Satzungen von 35 Hochschulen zeigt die folgenden Eigenschaften der Regulierung von TTP und TT-Verfahren auf Hochschulebene auf. In fast allen Satzungen wird die TTP hauptsächlich als Weiterentwicklung der Juniorprofessur verstanden und ausgestaltet. Nur wenige Hochschulen sehen ausschließlich für W2-Professuren einen Tenure-Track vor. Darüber hinaus gibt es in einigen wenigen Satzungen weitere Karrieremodelle, bei denen der Tenure-Track auch auf nicht professorale Stellentypen übertragen wird.

Die untersuchten Satzungen gehen meist nicht auf die bei TT-Berufungsverfahren gegebene Herausforderung ein, die Leistungen von Wissenschaftler:innen mit sehr geringem akademischen Alter einschätzen zu müssen. Die in der Fachliteratur diskutierten Beurteilungsinstrumente der Potenzial- und Kompetenzanalyse sind daher in der Regel nicht in den Satzungen verankert. Auch enthalten die Satzungen in der Regel keine speziellen Bestimmungen, die die Bedingungen für einen Übergang aus anderen Karrierewegen in eine TTP regeln. Die Rege-

lungen der Satzungen zur Dauer der Befristung einer TTP folgen im Allgemeinen den landesrechtlichen Vorgaben: W1-TTP sind in der Regel auf sechs Jahre befristet, W2-TTP auf fünf Jahre.

In allen untersuchten TT-Satzungen ist ausdrücklich festgelegt, dass bei einer positiven Tenure-Evaluation eine dauerhafte Professur übertragen wird. Die Satzungen regulieren daher nur echte TT-Verfahren. Die Ausstattung von TTP wird von den Satzungen in der Regel nicht thematisiert. Die von den Landesgesetzen vorgesehenen Verlängerungsmöglichkeiten einer TTP bei Geburt oder Adoption von Kindern und die dabei feststellbaren Unterschiede in den Altersgrenzen der Kinder, für die Verlängerungen gewährt werden, werden in den Satzungen der Hochschulen eins zu eins übernommen. In der Regel ist eine internationale Ausschreibung für TTP in den Satzungen verpflichtend festgelegt. Dagegen enthalten die Satzungen meist keine separaten Vorgaben zum Einrichtungswechsel vor Antritt einer TTP.

Alle Satzungen sehen vor, dass sich die Qualitätssicherung im TT-Prozess an den Qualitätssicherungsmechanismen von Berufungsverfahren zu orientieren hat. Sie formulieren in diesem Zusammenhang einen grundlegenden Kanon klar definierter und transparenter Bewertungskriterien, die im Zuge der Berufung stellenspezifisch konkretisiert werden können und für alle Bewertungssituationen im TT-Prozess herangezogen werden. Einige Satzungen legen eine Überbrückung von bis zu einem Jahr bei negativer Zwischenevaluation einer TTP fest. In den meisten Satzungen werden hingegen keine Angaben zu einem möglichen Überbrückungszeitraum gemacht. Hier gilt die jeweilige landesgesetzliche Regelung. Hinsichtlich der Anzahl und Art der erforderlichen Gutachten bei Zwischenevaluationen variieren die Satzungen. Einige enthalten keine spezifischen Anforderungen, während alle anderen mindestens zwei Gutachten vorsehen. In einigen Fällen werden externe Gutachten gefordert, darunter auch solche von ausländischen Wissenschaftler:innen. Bei einigen Hochschulen ist mindestens ein Gutachten von einer international ausgewiesenen Gutachterin oder einem international ausgewiesenen Gutachter erforderlich. In die Durchführung der Zwischenevaluation sind in der Regel verschiedene individuelle Hochschulakteur:innen (wie Dekan:in oder Präsident:in) und Hochschulgremien (wie Evaluationskommission oder Fakultätsrat) involviert.

Bezüglich der abschließenden Tenure-Evaluation weisen die Satzungen der Hochschulen Regellungsunterschiede im Detail auf, die unter anderem Anzahl und Art der erforderlichen Gutachten oder auch Art und Anzahl der einzubeziehenden Gremien und Akteur:innen betreffen. Im Falle eines negativen Evaluationsergebnisses sehen einige der analysierten Hochschulsatzungen die Möglichkeit einer Überbrückung ausschließlich für die W1-TTP vor, während andere allen TTP eine solche Möglichkeit einräumen.

Quantitative Verbreitung

Im Zeitraum zwischen 2018 und 2021 war ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Tenure-Track-Professuren zu beobachten, wobei insbesondere in den MINT-Fächern eine deutliche Zunahme festgestellt werden kann. Der Frauenanteil unter den Professor:innen mit Tenure-Track variiert je nach Fächergruppe und spiegelt tendenziell die allgemeinen Trends des Frauenanteils im hauptberuflichen Personal wider. Die Habilitation ist aber weiterhin sowohl in der Gesamtbetrachtung als auch in den meisten Fächergruppen (mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften) der vorherrschende Weg zur Lebenszeitprofessur. Die alternativen Karrierewege Juniorprofessur mit Tenure-Track und W2-Professur mit Tenure-Track nehmen in der zeitlichen Entwicklung seit 2018 dynamisch zu, verdrängen dabei aber nicht nur den klassischen Weg zur Professur über die Habilitation, sondern in starkem Maße auch die Karrierewege über die Nachwuchsgruppenleitung und die Juniorprofessur ohne Tenure-Track. Die

Zahl beider Stellentypen ist im Zeitverlauf rückläufig. Frauen wählen in stärkerem Maße Karrierewege abseits der Habilitation, während Männer vergleichsweise häufiger den klassischen Weg über die Habilitation einschlagen. In Bezug auf Beschäftigungsumfang und -dauer sowie Finanzierungsart des wissenschaftlichen Personals sind die bekannten fach- und geschlechtsspezifischen Muster (mit vereinzelt Abweichungen) auch bei den verschiedenen Karrierewegen zur Professur zu beobachten.

Vergleich mit anderen europäischen Karrieresystemen

Ein Vergleich der TTP in Deutschland mit analogen Karrierewegen in Österreich, den Niederlanden und der Schweiz macht auf zwei grundlegende Unterschiede aufmerksam: Erstens genießen die Universitäten in diesen drei europäischen Hochschulsystemen ein wesentlich höheres Maß an Personal- und Finanzautonomie als in Deutschland. In Österreich und den Niederlanden und in der Regel auch in der Schweiz sind die Universitäten Arbeitgeber des wissenschaftlichen Personals. In keinem der drei Vergleichssysteme gibt es außerdem für Neueinstellungen noch ein Berufsbeamtentum für Professor:innen. Zweitens ist die Regeldichte bezogen auf TTP in allen drei Vergleichsländern deutlich geringer als im deutschen Hochschulsystem. In den Niederlanden beschränken sich die übergreifenden Regelungen auf einen Paragraphen im Tarifvertrag, in Österreich auf wenige, aufeinander bezogene Paragraphen im Universitätsgesetz und im Tarifvertrag, in der Schweiz variieren die Regelungen zwischen den Kantonen und den Bundesuniversitäten. Überall aber ist die Ausgestaltung in deutlich höherem Maße als in Deutschland in die Hände der Universitäten bzw. der Fakultäten gelegt.

Die Triebkräfte einer Etablierung von Tenure-Track-Professuren waren in den Vergleichsländern ähnlich wie in Deutschland: zum einen der Wettbewerb um internationale Spitzenkräfte unter den *early career researchers*, die man frühzeitig zu attrahieren und an sich zu binden versucht, zum anderen die lauter werdende gesellschaftlich-politische Debatte um das Übermaß an Befristungen beim wissenschaftlichen Personal. Eine gewisse Rolle bei der Einrichtung der Tenure-Track-Professuren spielte auch das Motiv der Gleichstellung, insbesondere in Österreich. In allen Vergleichsländern – wie auch in Deutschland – wurden bestehende Personalstrukturen angepasst und umgebaut, indem man einem Teil der *early career researchers* auf der Stufe der Assistenz- bzw. Juniorprofessur verbindlichere und planbarere Perspektiven als bisher auf dem Weg zu einer dauerhaften Professur gab. Zwar trat dabei das Vorbild des US-amerikanischen Tenure-Tracks deutlich zutage, dennoch handelt es sich im Kern um Anpassungen im Rahmen der jeweiligen nationalen Karrieresysteme. Inwieweit die Einrichtung einer international ausgerichteten Berufung zu einem vergleichsweise frühen Zeitpunkt der wissenschaftlichen Karriere und die neuen begleitenden Strukturen und Prozesse der Tenure-Track-Professur in den einzelnen Staaten systemverändernden Charakter haben, wird unterschiedlich beurteilt. Die Vielfalt europäischer regelungspolitischer und wissenschaftskultureller Traditionen bedingt gleichwohl ein Nebeneinander der Reformen ohne echte Konvergenz. Eine wechselseitige Orientierung der Länder aneinander scheint zumindest in der ersten Phase des Prozesses nicht stattgefunden zu haben.

Auch wenn unmittelbare quantitative Vergleiche aufgrund verschiedener hochschulstatistischer Zählweisen zwischen den Vergleichsländern nicht möglich sind, wird deutlich, dass die Änderungen mit den Junior- bzw. Assistenzprofessuren jeweils nur einen kleinen Teil des gesamten wissenschaftlichen Personals betrafen (allerdings teilweise einen erheblichen Teil der Junior- bzw. Assistenzprofessuren). Auch in den Vergleichsländern erfolgte keine systematische Umstellung auf TTP, doch gilt für das deutsche Hochschulsystem in besonderem Maße, dass die Juniorprofessuren mit Tenure-Track nur *neben* die Juniorprofessuren ohne Tenure-

Track getreten sind und letztere – wie auch die Habilitation und die Nachwuchsgruppenleitung – weiterhin einen möglichen Weg zur ordentlichen Professur darstellen. Dies erschwert die Kommunikation des neuen Karrierewegs gegenüber Bewerber:innen aus dem Ausland.

Die jüngsten Entwicklungen in den Niederlanden deuten zudem darauf hin, dass TTP noch nicht das Ende der karrierestrukturellen Reformgeschichte sein könnten. Als Antwort auf ein gesamtgesellschaftliches Bestreben, befristete Beschäftigungen auch im Wissenschaftssystem die Ausnahme werden zu lassen – mit entsprechend verschärften tarifvertraglichen Regelungen – haben die ersten niederländischen Fakultäten und Universitäten den Tenure-Track auf Ebene der Assistenzprofessur schon wieder zugunsten von Festanstellungen mit sogenanntem *Career-Track* aufgegeben, da der Tenure-Track unter den gewandelten Rahmenbedingungen in den Niederlanden nur noch bedingt als wettbewerbsfähig erscheint.

3 Wissenschaftspolitische Diskussion (Bernd Kleimann)

Die wissenschaftspolitische Diskussion zur Einführung der Tenure-Track-Professur in Deutschland hat ihre Wurzeln in der Debatte um die Juniorprofessur. Letztere wurde vor dem Hintergrund von Anregungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)³, des Berliner Manifests für eine neue Hochschulpolitik⁴, der BMBF-Expert:innenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“⁵, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)⁶ und des Wissenschaftsrats⁷ von der Koalitionsregierung aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen mit § 48 der fünften Novelle des Hochschulrahmengesetzes 2002 eingeführt. Ziele waren das Ersetzen der Habilitation, eine frühere Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses, ein niedrigeres Neuberufungsalter, eine Erhöhung der Anteile von Frauen und ausländischen Wissenschaftler:innen, eine verbesserte Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege und eine Steigerung der internationalen Anschlussfähigkeit und Attraktivität des deutschen Hochschulkarrieresystems.⁸ Zugleich wurde mit § 45 erstmalig die Möglichkeit zur Einrichtung von Tenure-Track-Regelungen geschaffen: Das Landesrecht konnte demnach auch bei der Berufung von Juniorprofessor:innen auf eine unbefristete Professur eine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht vorsehen.⁹ Hierdurch wurde der Weg für einen organisationsinternen Karrierepfad zur unbefristeten Professur geebnet.

Die Nutzung dieser Möglichkeit war zunächst an die Entwicklung der Juniorprofessur geknüpft, die sich anfangs rechtlichen Hürden gegenüber sah. Nach der Normenkontrollklage der CDU-dominierten Länder Bayern, Sachsen und Thüringen im Jahr 2002 gegen die Hochschulrahmengesetz-Novelle und nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom Juli 2004 zur Grundgesetzwidrigkeit des 5. HRGÄndG¹⁰ bestätigte die „Reparaturnovelle“ des Hochschulrahmengesetzes (HRG)¹¹ die Einführung der Juniorprofessur, sah aber aufgrund der Zuständigkeit der Länder für die Hochschulgesetzgebung von einer Abschaffung der Habilitation ab. In der Folgezeit wurde die Juniorprofessur, die in einigen Ländern bereits gesetzlich verankert

³ HRK (1998): Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen, 186. Plenum der HRK vom 2. November 1998; HRK (1999): Zur Qualifizierung der Postdoktoranden, Entscheidung des 188. Plenums vom 5. Juli 1999. Formuliert wird hier die Empfehlung von Tenure-Track für Qualifikationsprofessuren.

⁴ Technische Universität Berlin/Freie Universität Berlin/Humboldt-Universität Berlin (1998): Eine neue Politik für die Hochschulen: die Universität und die Qualität lebendigen Wissens. [Berliner Manifest für eine neue Hochschulpolitik]. Bildungspolitische Konferenz 9.–11. Dezember 1998, Berlin.

⁵ Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ (2000): Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“; https://web.archive.org/web/20030513160250/http://www.bmbf.de/pub/Bericht_.pdf; zuletzt geprüft am: 23.10.2023. Kritisch dazu: Deutscher Hochschulverband (2000): Positionspapier zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bonn, den 18. September 2000; <https://www.hochschulverband.de/positionen/presse/resolutionen/positionspapier-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses>; zuletzt geprüft am: 26.10.2023.

⁶ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2000): Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft. Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ des Präsidiums der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn.

⁷ Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Drs. 4756/01, Berlin. Tenure-Track wird hier für auf fünf Jahre angelegte Nachwuchsprofessuren im Falle eines externen Rufs vorgesehen (ebd., S. 5).

⁸ BMBF (2000): Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert. Das Konzept des BMBF, Bonn/Berlin; Deutscher Bundestag (2001): Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG). Drucksache 14/6853.

⁹ Preissler, U. (2023): Wissenschaftliche Karriere besser planen: Tenure-Track-Professuren in Deutschland. In: *Forschung & Lehre*, Heft 7, 30. Jahrgang, S.510–512.

¹⁰ BVerfG, Urteil des Zweiten Senats vom 27. Juli 2004 – 2 BvF 2/02 –, Rn. 1–184; https://www.bverfg.de/e/fs20040727_2bvf000202.html; zuletzt geprüft am: 23.10.2023.

¹¹ Deutscher Bundestag (2004): Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (HdaVÄndG), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 75.

war, auch in weitere Hochschulgesetze aufgenommen. Baden-Württemberg führte zudem 2007 die Juniorsdozentur mit dem Schwerpunkt Lehre ein, Hessen etablierte 2016 an Stelle der Juniorprofessur eine Qualifikationsprofessur sowie eine Professur mit Entwicklungszusage.¹² Allerdings blieb die quantitative Entwicklung der Juniorprofessur (trotz flankierender Förderung der Sach-Erstausrüstung für Forschungszwecke) deutlich hinter den Erwartungen zurück. Die ursprünglich anvisierte Zielzahl des BMBF von 6.000 Stellen bis 2010 wurde bereits mit dem Wechsel zur CDU/SPD-Koalitionsregierung im Herbst 2005 aufgegeben. Ende 2009 waren erst 994 Juniorprofessuren besetzt.¹³

Bezugspunkt für die Entwicklung von Tenure-Track war vor diesem Hintergrund die Kritik an den ungewissen Karriereaussichten der Juniorprofessur. So wurden unter anderem von der Jungen Akademie oder der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur nicht nur die Intransparenz der Zwischenevaluation, zu umfangreiche Lehr- und Prüfungsverpflichtungen, der nicht abschließend geklärte Professor:innen-Status oder die unzureichende Ausstattung moniert. Für Unzufriedenheit sorgten vielmehr auch das Ausbleiben einer flächendeckenden Ausstattung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track und die dadurch persistierende Karriereunsicherheit.¹⁴ Zwar hatten die meisten Länder nach und nach in ihren Hochschulgesetzen die vom HRG eröffnete Möglichkeit eines Ausschreibungsverzichts bei der Berufung von Juniorprofessor:innen auf eine entfristete Professur verankert.¹⁵ Dennoch erfolgte die Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track zunächst nur auf Initiative einzelner Universitäten. So hatte die Universität Bremen ab 2001 als erste deutsche Hochschule mit der „Juniorprofessur mit Bremer Perspektive“ einen in Richtung Tenure-Track weisenden Stellentypus, allerdings noch mit kompetitivem, also „unechtem“ (s. u.) Tenure-Track (d. h. einer Tenure-Entscheidung unter Außenkonkurrenz), geschaffen.¹⁶ Andere Universitäten folgten mit eigenen Tenure-Track-Initiativen nach.¹⁷ Als systematisches Karrieremodell führte die Technische Universität München 2012 ein universitätsweites Tenure-Track-System ein, das mit W2 besoldete Professuren als Assistant Professorships mit einer sechsjährigen Bewährungsphase und einer Aufstiegszusage nach W3 sowie eine Umwandlung von einem knappen Drittel aller Professuren in Tenure-Track-Professuren vorsah.¹⁸ Insgesamt blieb jedoch – ungeachtet der von Seiten

¹² Hellfeier, M. (2016): Qualifikationsprofessur und Entwicklungszusagen. Hessen schafft neue Personalkategorie. In: *Forschung & Lehre* 7/16, S. 590

¹³ Statistisches Bundesamt (2009): *Personal an Hochschulen – Fachserie 11, Reihe 4.4*, Wiesbaden, S. 40.

¹⁴ Rössel, J./Landfester, K./Schollwöck, U. (2003): *Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung*. Die Junge Akademie, Erfurt; Buch, F./Landfester, K./Linden, P./Rössel, J./Schmitt, T. (2004): *Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen*. Die Junge Akademie/Centrum für Hochschulentwicklung (CHE); Bunia, R. (2014): *Unzufrieden und unsicher. Empirische Ergebnisse zur Juniorprofessur*. In: *Forschung & Lehre*, Heft 9, 21. Jahrgang, S. 714–716; siehe auch Zimmer, L. (2018): *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Springer VS, Wiesbaden, Kapitel 3.2.

¹⁵ Siehe zum Stand 2005: Wissenschaftsrat (2005): *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*. Drs. 6709-05, Jena, S. 123ff. 2009 hatten zwölf Länder eine Regelung zum Ausschreibungsverzicht bei der Berufung von Juniorprofessuren auf Professuren verabschiedet (Buchholz, K./Gülker, S./Knie, A./Simon, D. [2009]: *Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich. Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme?* Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin, S. 155).

¹⁶ Universität Bremen (2018): *Leitlinie des Rektorats der Universität Bremen zur Ausgestaltung von Tenure-Track-Professuren*, Beschluss Nr. 1898 vom 17.12.2018, S. 2; Zimmer (2018), S. 32.

¹⁷ So z. B. die Universitäten in Berlin (HU), Kaiserslautern, Oldenburg (Federkeil, G./Buch, F. [2007]: *Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung*. Arbeitspapier Nr. 90. CHE, Gütersloh, S. 47), Koblenz-Landau, Göttingen, Halle-Wittenberg, Stuttgart oder München (LMU). Vgl. auch die Selbstdarstellungen der programmgeförderten Hochschulen: <https://www.tenuretrack.de/de/gefuehderte-hochschulen/>; zuletzt geprüft am: 23.10.2023.

¹⁸ Herrmann, W. A. (2016): *Chefsache. Berufungskultur an der TU München*. In: *Forschung & Lehre*, Heft 7, S. 588f.; Hofmann, T. (2015): *Neue Schwungkraft für Wissenschaftskarrieren*. In: *Akademie Aktuell*, Heft 3, S. 48–53; Bräunig, A. (2014): *TUM Faculty Tenure Track: das Beispiel der TU München*. In: Carqueville, I./Keller, A./Staack, S. (Hg.): *Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur*. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 139–146.

der Politik und der Juniorprofessor:innen erhofften positiven Effekte¹⁹ – eine flächendeckende Nutzung des neuen Karrierewegs aus.²⁰ So bezifferten die in Ermangelung hochschulstatistischer Daten durchgeführten Erhebungen den Anteil der mit Tenure-Track ausgestatteten Stellen an allen (ohnein nicht besonders zahlreichen²¹) Juniorprofessuren auf Größenordnungen zwischen 7 und 25%²² – mit erheblichen Unterschieden zwischen Ländern, Universitäten und Fächern. Dabei erzeugte die verbreitete Erfahrung von „unechtem“ Tenure-Track (Ausschreibung der entfristeten Anschlussstelle²³ oder Bindung der Anschlussstelle an einen Stellenvorbehalt²⁴) und der dadurch fortgesetzten mangelnden Planbarkeit der Karriere Unzufriedenheit unter den Juniorprofessor:innen.²⁵ Generell aber wurde das Tenure-Modell von den Nachwuchswissenschaftler:innen begrüßt und von Organisationen und Akteuren des Wissenschaftssystems empfohlen.²⁶ So regten der Senat der HRK, der Deutsche Hochschulverband (DHV) oder der Wissenschaftsrat die Einrichtung von Tenure-Track-Professuren an,²⁷ um den Karriereweg zur Professur attraktiver zu gestalten – nicht zuletzt für Fächer mit Nachwuchsmangel. Der Wissenschaftsrat empfahl dabei eine Orientierung der Tenure-Evaluation an den Verfahrensstandards US-amerikanischer Spitzenhochschulen und äußerte zugleich die Vermutung, dass Tenure-Track bei Juniorprofessuren wohl nicht zur Regel werde, da dies eine längerfristige Personalplanung verlange und hinreichend viele Professuren auch für Wissenschaftler:innen aus anderen Karrierewegen bereitgehalten werden müssten.²⁸ Die DFG präsentierte die 2005 eingeführte Heisenberg-Proffessur als Einstieg in ein Tenure-System,²⁹ während die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Tenure-Track für Postdocs auch unabhängig von der Berufung auf eine Professur forderte.³⁰ Von Expert:innenseite wurde das „Im-

¹⁹ Zimmer (2018), S. 52.

²⁰ Deutsche Forschungsgemeinschaft/Wissenschaftsrat (2008): Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn, S. 67; DFG Magazin Forschung, Heft 2, 2014, S. 24; Schularick, M./Specht, J./Baumbach, S. (2015): Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005–2013. Die Junge Akademie, Berlin, S. 2; Jahn, R. (2020): Tenure-Track in Deutschland – Chancen und Probleme. In: Borgwardt, A.: Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem. Friedrich-Schiller-Universität, Graduierten-Akademie, Jena, S. 33–58, hier S. 52.

²¹ So waren beispielsweise 2008 877 und 2013 1.571 hauptberufliche Juniorprofessuren an Universitäten eingerichtet (Statistisches Bundesamt [2009], S. 48; Statistisches Bundesamt [2014]: Personal an Hochschulen 2013 – Fachserie 11, Reihe 4.4, S. 40).

²² Buch et al. (2004), S. 31; Federkeil/Buch (2007), S. 47; Bunia (2014), S. 716; Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Nomos, Baden-Baden, S. 210; Schularick et al. (2015), S. 12; Burkhardt, A./Nickel, S./Berndt, S./Püttmann, V./Rathmann, A. (2016): Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1–2, 38. Jahrgang, S. X–Y, hier S. 94; Hartmer, D. (2017): Tausend neue Professuren bis 2022. Wie das Tenure-Track-Programm die Universitäten verändern wird. In: Forschung & Lehre, Heft 2, S. 106–109, hier S. 107.

²³ Vgl. Wissenschaftsrat (2005); Buch et al. (2004).

²⁴ Deutscher Hochschulverband (2017): Tenure Track für Juniorprofessoren. In: Forschung & Lehre, Heft 8, 2017, S. 698–700, hier S. 698.

²⁵ Bunia (2014).

²⁶ Bunia (2014); Borgwardt, A. (2014): Leitlinien des zukünftigen Wissenschaftssystems. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin; Burkhardt/Nickel (2015).

²⁷ HRK: „Zur aktuellen hochschulpolitischen Diskussion“. Erklärung des 98. Senats vom 10. Februar 2004. Bonn; Wissenschaftsrat (2005); Deutscher Hochschulverband (2008): Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. Resolution des 58. DHV-Tages in Stuttgart, 11.03.2008.

²⁸ Wissenschaftsrat (2005), S. 68.

²⁹ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2007): Auf der Zielgeraden zur wissenschaftlichen Leitungsposition. Das Heisenberg-Programm. Bonn.

³⁰ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010): Templiner Manifest. Frankfurt am Main; www.templiner-manifest.de; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2012): Gute Arbeit in der Wissenschaft (Herrschinger Kodex). Frankfurt am Main; www.gew.de; beide zuletzt geprüft am: 23.10.2023.

portmodell“ Tenure-Track unter der Bedingung einer ausreichenden Zahl hauptberuflicher Positionen für Hochschullehrer:innen als gute Idee gelobt.³¹ Allerdings wurde auch Kritik geübt. So sprach sich der DHV 2005 für eine Beibehaltung des Hausberufungsverbots, die öffentliche Ausschreibung professoraler Positionen, die Gleichwertigkeit von Juniorprofessur und Habilitation sowie gegen eine Konzeption von Professuren als Laufbahnstellen aus. Tenure-Track sei aufgrund einer zu schmalen Informationsbasis nur für eine Eignungsprognose junger Spitzenkräfte und im internationalen Wettbewerb mit anglo-amerikanischen Hochschulen geeignet.³² Angeregt wurde zugleich ein Bund-Länder-Sonderprogramm für zusätzliche Professuren, um dem Nachwuchs eine Perspektive zu bieten.

Insgesamt aber blieb es angesichts der nur schleppend und lokal erfolgenden Umsetzung von echtem Tenure-Track „lange Zeit relativ still um diese gänzlich neue und andere Möglichkeit der wissenschaftlichen Qualifizierung und Karriere.“³³ Stärkere Aufmerksamkeit galt in der öffentlichen Diskussion zunächst dem 2007 verabschiedeten und 2011 erstmals evaluierten³⁴ Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), dessen Befristungsregelungen und Wirkungen für das betroffene Personal in der wissenschaftspolitischen Öffentlichkeit bis zur Novellierung der Norm einige Jahre später kontrovers diskutiert wurden.³⁵ Erst ab 2014 nahm mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu „Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ die Diskussion um Tenure-Track an Fahrt auf.³⁶ Angesichts der weiterhin bestehenden Unsicherheiten des Karrierewegs zur Professur, der uneinheitlichen Umsetzung von Tenure-Track auf Landes- und Universitätsebene und zahlreicher Strukturprobleme beim wissenschaftlichen Nachwuchs³⁷ regte der Wissenschaftsrat an, neben der traditionellen Berufung auch die als „konzeptionelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur“³⁸ gedachte W1- oder W2-Tenure-Track-Professur als Karriereweg zur unbefristeten Professur einzurichten. Neben der Erhöhung der Gesamtzahl der Professuren um 4.500 bis 2025 sollten Bund und Länder auch dahingehend zusammenwirken, den Anteil von Universitätsprofessuren mit echtem Tenure-Track bis 2025 auf ca. 20% zu erhöhen.

Diese Empfehlungen wurden in der Folge von der Politik aufgegriffen. Als erstes Bundesland verkündete Baden-Württemberg 2015 die Umsetzung der Vorschläge des Wissenschaftsrats in Landesrecht.³⁹ Auf Bund-Länder-Ebene stellte die Koalitionsregierung aus CDU/CSU und SPD mit der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) die Weichen für ein Tenure-Track-Förderprogramm, das von Bundesministerin Johanna Wanka erstmals auf dem DHV-

³¹ Kreckel, R. (2013): „It would be a good idea“. Der US-amerikanische Tenure Track als Importmodell, in: *Forschung & Lehre*, Heft 1, S. 10–12.

³² Deutscher Hochschulverband (2005a): Das Berufungsverfahren. Resolution des 55. Hochschulverbandstages in Lübeck; Deutscher Hochschulverband (2005b): Wie gewinnt die Universität die besten Köpfe? Resolution des 55. Hochschulverbandstages in Lübeck.

³³ Hartmer (2017), S. 106f.

³⁴ Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). HIS Forum Hochschule 4. Hannover.

³⁵ Steinberger, M./Weschpfennig, A.v. (2016): Neues zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) – Novellierung und flankierendes Landesrecht. In: *Wissenschaftsrecht (WissR)*, Jahrgang 49, Heft 3, S. 217–256.

³⁶ Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14. Dresden.

³⁷ Vgl. ebd.: quantitatives Ungleichgewicht zwischen wissenschaftlichem Nachwuchs und freiwerdenden Professuren; fehlende Selbstständigkeit und hohe Befristungsquote; Intransparenz von Berufungsverfahren; geringe Durchlässigkeit zwischen den Karrierewegen sowie unzureichende Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere.

³⁸ Ebd., S. 11.

³⁹ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2015): Neuer Karriereweg zur Professur. Pressemitteilung vom 25.06.2015; <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/neuer-karriereweg-zur-professur>; zuletzt geprüft am: 23.10.2023.

Tag in Mainz 2015 vorgestellt wurde.⁴⁰ Das Programm sollte den Mangel an planbaren und transparenten Karrierewegen als größtes Problem des wissenschaftlichen Nachwuchses adressieren.⁴¹ Bereits die Ankündigung des Programms belebte die Debatte um Tenure-Track: So begrüßte die HRK Tenure-Track-Modelle als sinnvolle Beiträge zur Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege, betonte aber zugleich, dass die Strategiefähigkeit der Hochschulen bei Berufungen (z. B. in Form vorgezogener Berufungen) nicht gefährdet werden dürfe.⁴² Auch der DHV äußerte sich prinzipiell positiv, sprach sich aber zugleich für einen Erhalt der Vielfalt der Karrierewege und insbesondere der Habilitation aus.⁴³ Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft forderte die Finanzierung von 5.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren an den Universitäten und von 500 an Fachhochschulen, davon jeweils die Hälfte für Wissenschaftlerinnen,⁴⁴ und die Junge Akademie formulierte die Idee bundesfinanzierter Bundesprofessuren, um auch bereits qualifizierten Wissenschaftler:innen eine Chance zu bieten.⁴⁵

Die am 19.10.2016 auf Basis von Artikel 91b des Grundgesetzes geschlossene VV zu einem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sah die Einrichtung von 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren (ohne Eingrenzung auf Juniorprofessuren) bis 2022 vor.⁴⁶ § 4 der VV nennt als Ziele des Programms die Erhöhung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems, die Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlichen, international bekannten und akzeptierten Karriereweg und die Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses über die Einrichtung von 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren (und der entsprechenden unbefristeten Zielprofessuren), die Förderung des mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandels und die Weiterentwicklung der Personalstrukturen und Karrierewege mit einer im Durchschnitt früheren Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftler:innen im Wissenschaftssystem sowie die Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

⁴⁰ Hartmer (2017); DJG (2015): Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur unterstützt den Vorstoß von Bundesministerin Wanka; <https://www.dgj-wissenschaft.de/2015/03/30/deutsche-gesellschaft-juniorprofessur-unterstuetzt-den-vorstoss-von-bundesministerin-wanka/>; zuletzt geprüft am: 15.01.2025; CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestag, Arbeitsgruppe Bildung und Forschung (2015): Mit Tenure-Track-Programm Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs substantiell verbessern. Grundsätze für gemeinsames Bund-Länder-Programm und Eckpunkte für flankierende Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin, 23.06.2015; https://www.cducsu.de/sites/default/files/grundsaeetze_tenure-track-programm_eckpunkte_wisszeitvg-novelle_23juni2015.pdf; zuletzt geprüft am: 24.10.2023. SPD-Fraktion im Bundestag (2015): Durchbruch für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Pressemitteilung vom 17.04.2015; <https://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/durchbruch-wissenschaftlichen-nachwuchs>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023. GWK (2016b): Eine Milliarde Euro für den wissenschaftlichen Nachwuchs – GWK stellt Weichen für neues Bund-Länder-Programm. Pressemitteilung vom 20.05.2016, Berlin/Bonn; <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2016-07.pdf>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

⁴¹ Deutscher Bundestag (2016): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Nicole Gohlke, Ralph Lenkert, Dr. Rosemarie Hein, Dr. Petra Sitte und der Fraktion DIE LINKE. 08.06.2016. Drucksache 18/8536; <https://dserver.bundestag.de/btd/18/087/1808759.pdf>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

⁴² HRK (2015): Eckpunkte zur Konzeption eines Nachwuchspaktes. Entschließung der 19. HRK-Mitgliederversammlung am 10.11.2015. Kiel.

⁴³ Nickel, S. (2016): Tenure Track-Professur. Kontroverse um neue Stellenkategorie. In: Wissenschaftsmanagement, Heft 1, S. 54–55, hier S. 54.

⁴⁴ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016): Geld her – oder wir schließen... Wittenberger Erklärung. Frankfurt am Main.

⁴⁵ Specht J./Endesfelder, U./ Erb, T.J./ Hof, C./Pernice, W. u. a. (2016): Die Bundesprofessur: Eine personenbezogene, langfristige Förderung im deutschen Wissenschaftssystem. Berlin; <https://www.diejungeakademie.de/de/publikationen/die-bundesprofessur-eine-personenbezogene-langfris>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

⁴⁶ GWK (2016a).

Seit seinem Start ist das Bund-Länder-Programm thematischer Hauptbezugspunkt der wissenschaftspolitischen Diskussion um den neuen Karriereweg der Tenure-Track-Professur. Die Dynamik der Diskussion wurde flankierend durch die mediale Auseinandersetzung um #Ich-BinHanna, die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes und des WissZeitVG angefacht. In den letzten Jahren lassen sich drei miteinander verflochtene Themenstränge des Diskurses unterscheiden, die sich auf das Förderprogramm selbst sowie auf Tenure-Track als Karriereweg beziehen: Erstens werden Programm und Karriereweg im Grundsatz von einer Vielzahl wissenschaftspolitischer und wissenschaftlicher Akteure begrüßt. Bezüglich der Sinnhaftigkeit des Förderprogramms und des neuen Karrierewegs zeichnet sich ein Basiskonsens ab (1). Zweitens werden einzelne Rahmenbedingungen und Effekte der Förderung sowie spezifische Merkmale der Tenure-Track-Professur kritisch diskutiert. Hier treffen divergierende Interessenlagen und Situationseinschätzungen aufeinander (2). Drittens ist ein verstärktes Bemühen um eine evidenzbasierte Beurteilung der Programmeffekte und der Auswirkungen des neuen Karrierewegs erkennbar (3).

(1) Es lässt sich konstatieren, dass das Tenure-Track-Programm von zahlreichen wissenschaftspolitischen Akteuren in den letzten Jahren als konzertierte Maßnahme zur Förderung eines attraktiven neuen Karrierewegs für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur unbefristeten Professur grundsätzlich begrüßt worden ist. In der Debatte wurden die Erweiterung des Systems um 1.000 zusätzliche Professuren wie auch die Verankerung von Tenure-Track in allen Landeshochschulgesetzen als positive Effekte genannt.⁴⁷ Der Wissenschaftsrat äußerte sich zufrieden mit der Umsetzung seiner Empfehlungen,⁴⁸ und die Junge Akademie hob die Förderung von Selbstständigkeit und einer planbaren Karriereperspektive hervor.⁴⁹

Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur sah in dem Programm „einen wichtigen Impuls zur zukunftsgerichteten Weiterentwicklung wissenschaftlicher Karrierepfade an deutschen Universitäten“.⁵⁰ Positiv zu nennen seien die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in einer frühen Phase nach der Promotion,⁵¹ die verbesserte Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere, die Einfädelerung von Tenure-Track in die universitären Personalentwicklungskonzepte,⁵² die Öffnung von Tenure-Track für W2-Professuren sowie die Förderung ausschließlich von echtem Tenure-Track.⁵³ Als Programmeffekte erwartbar seien eine mittelfristige Produktivitätssteigerung und eine Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit der Forschung in Deutschland. Auch der DHV begrüßte die Förderung ausschließlich von echtem Tenure-Track⁵⁴ und das Engagement des Bundes für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch

⁴⁷ Jahn (2020).

⁴⁸ Wissenschaftsrat (2016): Wissenschaftsrat zufrieden: Bund und Länder bringen die Tenure-Track-Professuren auf den Weg. Pressemitteilung 21/2016 vom 11.07.2016; https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm_2116.pdf?__blob=publicationFile&v=1; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

⁴⁹ Specht, J. (2017): „Nur der Anfang“. 1000 zusätzliche Tenure-Track-Stellen längst nicht genug. Interview. In: *Forschung & Lehre*, 2/2017, S. 114–115.

⁵⁰ Pöppelbuß, J./Scherneck, S./Krahmer, F. (2017): Ein Schritt in die richtige Richtung: der Tenure Track aus Sicht der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. In: *Forschung & Lehre*, 24 (2017) 2, S. 110–111.

⁵¹ Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2017a): 34 Tenure-Track-Konzepte werden gefördert. Pressemitteilung vom 23.09.2017.

⁵² Krahmer, F./Scherneck, S./Hofmann, S./Potthoff, T. (2018): Der Tenure-Track bringt mehr Planbarkeit für die Wissenschaftskarriere. In: *Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes* 2/2018, Jahrgang 65, V & R unipress, Göttingen, S. 145–148.

⁵³ Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2019): 1.000 Professuren, die das deutsche Wissenschaftssystem verändern? Stellungnahme vom 18.12.2019; <https://www.dgj-wissenschaft.de/2019/12/18/1-000-professuren-die-das-deutsche-wissenschaftssystem-veraendern/>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

⁵⁴ Hartmer (2017), S. 108.

politisch trafen sowohl der neue Karriereweg als auch seine Förderung auf breite Zustimmung. In der Antwort auf eine kleine Anfrage zog die von CDU/CSU und SPD gestellte Bundesregierung 2021 mit Verweis auf die Ergebnisse des ersten Monitoringberichts⁵⁵ ein positives Fazit. Der Karriereweg habe sich für junge Wissenschaftler:innen aus dem In- und Ausland als attraktiv erwiesen.⁵⁶ Im Vorfeld der Bundestagswahl bekräftigten Stellungnahmen (fast) aller Parteien die Akzeptanz der neuen Karrierestruktur.^{57 58} Schließlich stieß Tenure-Track auch bei der Zielgruppe der Juniorprofessor:innen auf Zustimmung; Stelleninhaber:innen mit Tenure-Track äußerten vermehrt Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation als solche ohne Tenure-Track.⁵⁹ Effekte des angestrebten Kulturwandels zeigten sich zudem daran, dass das Tenure-Track-Modell auch auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften und auf universitäre Stellentypen im Mittelbau – zum Beispiel (Senior-)Lecturer und (Senior-)Researcher an der Universität Bremen – übertragen wurde.⁶⁰

(2) Der grundsätzlichen Akzeptanz des Programms und des Karrierewegs stehen Hinweise auf Herausforderungen und Handlungsbedarfe gegenüber. So hat die HRK das Programm grundsätzlich begrüßt, zugleich aber eine unzureichende Ausstattung der Tenure-Track-Professuren geltend gemacht und die Notwendigkeit zusätzlicher Stellen neben der Professur betont.⁶¹ Auch von Seiten des DHV, der Jungen Akademie, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft oder der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur wurde die Zielsetzung des Programms begrüßt. Zugleich wurde angemerkt, dass 1.000 Stellen zu wenig seien, um den Bedarf zu decken⁶² und eine nachhaltige Veränderung des wissenschaftlichen Karrieresystems zu erreichen.⁶³ Dagegen hielt der Wissenschaftsrat, dass diese Kritik nicht die Chancen und den Kontext der Förderung sehe, sondern sich auf Finanzierungslücken fixiere.⁶⁴ Die Junge Akademie forderte flankierend 1.000 zusätzliche „Bundesprofessuren“ als Auffangbecken für bereits qualifizierte Wissenschaftler:innen.⁶⁵ Als mögliches Problem wurde weiterhin das Ausbleiben einer nachhaltigen Finanzierung der zusätzlichen Zielprofessuren von Seiten der Länder mitsamt der möglichen Folgewirkungen adressiert.⁶⁶

⁵⁵ GWK (2020): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2020. Materialien der GWK, Heft 73, Bonn.

⁵⁶ Deutscher Bundestag, Drucksache 19/28310.

⁵⁷ Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2021): Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl 2021. Frage 4; <https://www.dgj-wissenschaft.de/bundestagswahl2021/>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

⁵⁸ So die einhellige Antwort von CDU/CSU, SPD, FDP und Bündnis90/Die Grünen auf die im Vorfeld der Bundestagswahl 2021 gestellte Frage der HRK nach der Zukunft der wissenschaftlichen Karrierewege; <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/wahlpruefsteine-zur-bundestagswahl/>; zuletzt geprüft am: 23.10.2024.

⁵⁹ Kraemer, F./Scherneck, S./Hofmann, S. (2019): Selbstständigkeit und Führungsverantwortung. Ein Plädoyer für die Juniorprofessur. In: *Forschung & Lehre*, 5/2019, S. 436–438.

⁶⁰ Didion, E./Reiff, A./Ambrosius, U. (2022): Tenure-Track neu gedacht – der Professional-Tenure-Track zur Qualifizierung von praxiserfahrenem Personal für eine Professur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW). In: *Personal- und Organisationsentwicklung*, Heft 3+4, 17. Jahrgang, S. 81–85; Müller, C./Praß, M. (2022): Neue akademische Karrierewege neben der Professur. In: *Personal- und Organisationsentwicklung*, Heft 3+4, 17. Jahrgang, S. 117–121.

⁶¹ HRK (2016): Nachwuchspakt und Programm „Innovative Hochschule“: Bedarfe der Hochschulen nicht ausreichend getroffen. Pressemitteilung vom 20.05.2016; https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-02-PM/HRK_PM_Nachwuchspakt_Innovative_Hochschule_20052016.pdf; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

⁶² Vogel, F. (2018): Kosmetik statt Kur: Juniorprofessuren und Tenure-Track in Deutschland. In: *Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes*, 2/2018, Jahrgang 65, S. 148–151.

⁶³ Pöppelbuß et al. (2017); Hartmer (2017); Specht (2017).

⁶⁴ Wissenschaftsrat (2016).

⁶⁵ Specht (2017), S. 114.

⁶⁶ Jahn, R. (2020), S. 53; Thomalla, E. (2018): Kalkulationskreativität. Die Volten des Tenure-Track-Programms. In: *Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes*, Heft 2, Jahrgang 65, S. 142–145; Hartmer (2017).

Vor dem Hintergrund ihrer grundsätzlich starken Befürwortung des Programms formulierte die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur verschiedene Desiderate zum Tenure-Track. So solle eine Berufung auf eine Tenure-Track-Professur in einer frühen Karrierephase unter der Bedingung bereits vorliegender erster Forschungserfolge erfolgen, die Unabhängigkeit von Tenure-Track-Professor:innen müsse gestärkt werden (durch angemessene Ausstattung und Absehen von Tenure-Entscheidung durch direkte Kolleg:innen)⁶⁷, Zwischenevaluationen seien als Feedback-Formate zu konzipieren, Endevaluationen als ergebnisoffene Qualitätssicherungsverfahren ohne einen „Automatismus der Verstetigung“⁶⁸. Ferner bedürfe es einer noch stärker familienfreundlichen Ausgestaltung der Tenure-Track-Positionen und eines Vorhaltens von Anschluss- und Ausstiegsoptionen bei negativer Evaluation.⁶⁹ Angeregt wurde schließlich, Tenure-Track als Regelfall für die Juniorprofessur vorzusehen, andere Qualifikationswege zu reduzieren und nur noch zwei grundsätzliche Professurtypen (d. h. eine Bewährungs- und eine Lebenszeitprofessur) zu unterscheiden.⁷⁰ Dagegen beurteilte der DHV einen Bedeutungsverlust alternativer Karrierewege (z. B. der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitung oder Habilitation) gerade als bedenklich.⁷¹ Problematisiert wurde außerdem das weitgehend ungeklärte Verhältnis anderer Karrierewege – insbesondere der Habilitation – zur Tenure-Track-Professur,⁷² das sich nicht zuletzt auch durch die Reibung des neuen Karrierewegs mit etablierten fachkulturellen Berufungs- und Leistungsbeurteilungsroutinen ergebe.⁷³

Was die Qualitätssicherung anbetrifft, wurden Veränderungsbedarfe in Bezug auf verschiedene Phasen der Tenure-Track-Professur artikuliert. So sei bei der Berufungsentscheidung die Informationsbasis für externe Gutachter:innen zu schmal; hier könnten Symposien mit den Bewerber:innen Abhilfe schaffen.⁷⁴ Als erhebliche Herausforderung in bestimmten Fächern wurde zudem die für die Berufungsentscheidung erforderliche Potenzialanalyse gesehen.⁷⁵ Der Zeitpunkt der Zwischenevaluation liege zu früh, außerdem belaste ihre Relevanz für die wissenschaftliche Karriere die Gutachter:innen, was zur Vermeidung negativer Beurteilungen führe;⁷⁶ hier sei stattdessen ein Feedback durch Mentor:innen ratsam.⁷⁷ Schließlich sollte die

⁶⁷ Vgl. zur Problematik interner Evaluationskommission im Tenure-Prozess Geis, M.-E. (2020): Probleme bei Zusammensetzung und Verfahren von Berufungsausschüssen und Tenure-Track-Gremien. In: *Ordnung der Wissenschaft*, Heft 1, S. 23–32.

⁶⁸ Krahmer et al. (2019), S. 438.

⁶⁹ Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2022): Position der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur zum Tenure Track. Stellungnahme vom 08.06.2022; <https://www.dgj-wissenschaft.de/2022/06/08/position-der-dgj-zum-tenure-track/>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023. Zu Anschlussoptionen im US-amerikanischen Tenure-Track-System siehe Janson, K./Schomburg, H./Teichler, U. (2007): Wege zur Professur, Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Waxmann, Münster/München/Berlin.

⁷⁰ Krahmer et al. (2018).

⁷¹ Hartmer (2017).

⁷² Lemke, K. (2023): Erfolgsmodell Juniorprofessur? In: *Forschung & Lehre*, Heft 9, S. 690–691; Herrmann, K. (2020): Kein Tenure Track wegen „Überqualifikation“ – Dürfen sich habilitierende Bewerber und Bewerberinnen bei der Besetzung von Juniorprofessuren übergangen werden? In: *Forschung & Lehre*, Heft 3, 27. Jahrgang, S. 218–220.

⁷³ Weißenborn, L. (2023): Neue Governanceanforderungen an Berufungen: Auf welche Widerstände trifft das Tenure-Track-Verfahren? In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Heft 1, 45. Jahrgang, S. 88–99; Weißenborn, L. (2022): Der unendliche Wandel wissenschaftlicher Personalkategorien zwischen Promotion und Lebenszeitprofessur. Eine Untersuchung zur Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität. In: *dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, Heft 2, 15. Jahrgang, S. 431–451; Siebenpfeiffer, H. (2018): Chancen und Risiken der Juniorprofessur. In: *Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes*, 2/2018, Jahrgang 65, S. 139–142.

⁷⁴ Jahn (2020); Hartmer (2017).

⁷⁵ Krausch, G. (2020): Position. Attraktivität der deutschen Tenure-Track-Professur im internationalen Vergleich. In: A. Borgwardt (Hg.) (2020): *Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen*. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, S. 225–228. Siehe zur Potenzialanalyse verschiedene Beiträge in Heft 3+4 der Zeitschrift „Personal- und Organisationsentwicklung (PO-E)“, 17. Jahrgang 2022.

⁷⁶ Krausch (2020); Hartmer (2017).

⁷⁷ Jahn (2020); Krausch (2020); Hartmer (2017).

Tenure-Evaluation nicht durch möglicherweise befangene Fakultätskolleg:innen erfolgen,⁷⁸ sondern auf Vorschlag der Fakultät durch ein universitätsweites Tenure-Board.⁷⁹

Weiterhin wurden Zweifel angemeldet, ob eine frühere Entscheidung über den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler:innen in der Wissenschaft tatsächlich mittels Tenure-Track realisiert werden könne.⁸⁰ Dem liefen die Konstruktion einer W2-Stelle mit Tenure-Track wie auch die unklaren Rechtsverhältnisse bezüglich des akademischen Höchstalters für Tenure-Track-Professuren zuwider.⁸¹ Und schließlich wurde konstatiert, dass aufgrund von Informationsdefiziten, deutschen Verfahrensbesonderheiten und angesichts der erheblichen Varianz internationaler Karrieresysteme „die derzeitige Umsetzung der Tenure-Track-Professur im Bereich der Rekrutierung internationaler Talente ihr Potential noch nicht voll ausgeschöpft“⁸² habe.

(3) Seit dem Start des Tenure-Track-Programms ist ein verstärktes Bemühen um die Schaffung einer evidenzbasierten Informationsgrundlage für die Beurteilung der Wirkungen des neuen Karrierewegs erkennbar. So waren bereits in § 9 der VV ein programmbegleitendes Monitoring sowie eine unabhängige Evaluation des Programms vereinbart worden. Bund und Länder haben sich auf dieser Grundlage im Rahmen der GWK im Jahr 2016 auf ein Monitoring- und Evaluationskonzept geeinigt. Die Notwendigkeit eines wissenschaftsgeleiteten Monitorings wurde auch von der Allianz der Wissenschaftsorganisationen bekräftigt, um die langfristige Wirksamkeit des Programms und seine bestmögliche Passung zu bestehenden erfolgreichen Fördermaßnahmen sicherzustellen.⁸³ In den letzten Jahren sind daher von verschiedenen Akteuren und mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Methoden Daten zu Rahmenbedingungen, Ausbaustand und Wirkungen des Bund-Länder-Programms und des neuen Karrierewegs der Tenure-Track-Professur zusammengetragen worden. Dabei lassen sich verschiedene Formate unterscheiden, deren Datengrundlagen und Zielrichtungen divergieren, sich zum Teil aber auch überlagern. Dem *Monitoring* (im Sinne einer zweckunspezifischen, wissenschafts- und datengestützten Beobachtung) der Entwicklung von Tenure-Track und der relevanten Kontexte des Karrieresystems dient neben dem Monitoring-Bericht der GWK sowie dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (bzw. Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase) mit seinen Begleitstudien auch die seit 2018 verbesserte Erfassung von Tenure-Track in der Hochschulstatistik.⁸⁴ Einen stärker bewertenden und einordnenden Auftrag hat dagegen die in § 9 der VV vorgesehene *Evaluation* des

⁷⁸ Vgl. Geis (2020).

⁷⁹ Jahn (2020).

⁸⁰ Janotta, L./Kirchner, T./Morcillo Laiz, A./Ohm, B./Reitz, T. (2022): Willkommen im Dauer-Assessment. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 19.10.2022; Langenmayr, D. (2023): Postdoc-Befristung: Verkürzung sinnvoll? In: Wirtschaftsdienst, 2023, Jahrgang 103, Heft 4, S. 228; <https://doi.org/10.2478/wd-2023-0070>; zuletzt geprüft am: 26.10.2023.

⁸¹ Jahn (2020); Pschorr, S. (2023): Akademisches Höchstalter für die Juniorprofessur Zur Einordnung der Juniorprofessur mit und ohne Tenure-Track in das System wissenschaftlicher Qualifizierung. In: Ordnung der Wissenschaft, Heft 3, S. 173–180.

⁸² Thaller, N./Liermann, A./Wüllner, C./Benzinger, J./Schwanemann, S. (2022): Intern 19th Centuryationale Attraktivität der deutschen Tenure Track-Professur. Geeignetes Rekrutierungstool für internationale Bewerber*innen? In: Personal- und Organisationsentwicklung, Heft 3+4, 17. Jahrgang, S. 86–91.

⁸³ Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2016): Für die nachhaltige Ausgestaltung des „Nachwuchspaktes“. Stellungnahme vom 09.11.2016; https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Allianz_Nachwuchspakt_091116.pdf?__blob=publicationFile&v=1; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

⁸⁴ GWK (2020): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2020. Materialien der GWK, Heft 73. Bonn; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. wbv, Bielefeld; Burkhardt, A./Philipp, A./Rediger, P./Schäfer, J.-H. (2020): Personalstrukturentwicklung und Personalentwicklung. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg. Zur Hochschulstatistik siehe Kapitel 7 dieser Studie.

Tenure-Track-Programms. Eine *Feldbeobachtung durch Stakeholder* erfolgt in Form von Surveys, Analysen und Studien insbesondere von Seiten der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur und der Jungen Akademie, die eigens zu diesem Zweck die Plattform *almameta* betreiben.⁸⁵ Schließlich beginnt sich die sozial- und rechtswissenschaftliche *Forschung* mit dem Thema Tenure-Track auseinanderzusetzen.⁸⁶ Dazu gehört auch die Nutzung bzw. der Aufbau geeigneter Forschungsdateninfrastrukturen.⁸⁷

Vor diesem Hintergrund ist die vorliegende Begleitstudie zum Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025 dem Monitoring der Implementierung der Tenure-Track-Professur in Deutschland zuzuordnen. Die von ihr bereitgestellten Daten bieten zudem Informationen für eine Bewertung der Entwicklung aus unterschiedlichen Perspektiven sowie für die Formulierung und Beantwortung neuer Forschungsfragen. Zugleich werden unvermeidliche Grenzen und Lücken bei der Beobachtung der Verankerung von Tenure-Track im deutschen Karrieresystem deutlich. Der weitere Verlauf der Debatte um den Karriereweg der Tenure-Track-Professur in Deutschland wird nicht zuletzt von der Verfügbarkeit, Reichweite und Verlässlichkeit thematisch einschlägiger Informationsquellen abhängen.

⁸⁵ Ein Beispiel für die Feldbeobachtung über Studien ist: Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2017b): Die Zwischenevaluation bei der Juniorprofessur – eine Bestandsaufnahme; http://www.dgj-wissenschaft.de/wp-content/uploads/2017/01/DGJ-Studie_Zwischenevaluation_2016-2017.pdf; zuletzt geprüft am: 24.10.2023. Zu weiteren Studien und Untersuchungen siehe die oben zitierten Beiträge sowie die Plattform www.almameta.de (zuletzt geprüft am: 26.10.2023). Die Beobachtung des politischen Feldes erfolgt u. a. über die dort hinterlegten „Wahlprüfsteine“.

⁸⁶ Z. B. Pschorr (2023); Saiger, A.-J./Schneider, J.-P. (2022): Auswahlverfahren für Junior- und Tenure-Track-Professuren. Modernisierung akademischer Karrierewege, divergierende Fachkulturen und Bestenauslese. In: *Wissenschaftsrecht*, Jahrgang 55, Heft 3, S. 141–162; Wertheimer, F. (2022): Weiterbeschäftigungsanspruch nach negativer Tenure-Evaluierung? In: *Ordnung der Wissenschaft*, Heft 2, S. 121–128; Reydon, T. A. C. (2021): Zur Unvergleichbarkeit akademischer Systeme. In: *Ordnung der Wissenschaft*, Heft 1, S. 33–46; Geis (2020); Weißborn (2023) und (2022); Gutjahr, C. (2023): Das ‚Damoklesschwert‘ der Evaluation – Heteronomiepotenziale von Juniorprofessuren mit Tenure Track. In: *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*. Jahrgang 5, Heft 1, S. 57–69.

⁸⁷ Z. B. Wissenschaftsbefragung (<https://www.wb.dzhw.eu/>) und ProfPanel (<https://profpanel.dzhw.eu/>) des DZHW. Beide zuletzt geprüft am: 26.10.2023.

4 (Länder-)Programme zur Förderung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase (Bernd Kleimann)

Das Kapitel geht der Frage nach, inwiefern das Tenure-Track-Programm die Förderpolitik auf Seiten primär der Länder, aber auch der Stiftungen oder wissenschaftlichen Einrichtungen (Forschungsförderer, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) beeinflusst hat. Dabei kann aufgrund der Datenlage und methodischer Beschränkungen keine Wirkungsanalyse im engeren Sinne durchgeführt werden. Ziel ist vielmehr die Identifikation von Programmen, Maßnahmen und Initiativen (im Folgenden „Programme“), die das Tenure-Track-Programm flankieren oder ergänzen und sich ebenfalls auf die Ausgestaltung von Karrierewegen und -chancen von promovierten Wissenschaftler:innen auf dem Weg zur (unbefristeten) Professur beziehen. Es werden – der Zielgruppe des Tenure-Track-Programms gemäß – dabei nur Programme berücksichtigt, die nicht exklusiv auf das Karriereziel einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften ausgerichtet sind. Um die derzeitige Gesamtsituation der Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften mit dem Karriereziel Professur in Deutschland erfassen zu können, werden auch Programme einbezogen, die bereits vor dem Tenure-Track-Programm eingerichtet worden sind.

Im Folgenden sollen erste Hinweise darauf an die Hand gegeben werden, ob und – wenn ja – inwiefern die Gesamtsituation der Förderung dem mit dem Tenure-Track-Programm angestrebten Kulturwandel bezüglich der Gestaltung der Strukturen und Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrieren entgegenkommt. Dazu wurden Internetrecherchen auf den Websites der 16 Wissenschaftsministerien der Länder sowie auf den Websites von Forschungsförderern, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und thematisch einschlägigen Stiftungen durchgeführt. Erfasst wurden nur Fördermaßnahmen, die im Jahr 2023 (noch) operativ waren (Stichtag: 31.10.2023).

Im Folgenden wird ein kurzer, zusammenfassender Überblick über die Förderlandschaft gegeben, der einige Programme herausgreift und knapp porträtiert. Einen Überblick über alle recherchierten Programme nach Akteuren (Ländern, Stiftungen, wissenschaftlichen Einrichtungen) bieten die Tabellen in der Anlage (A1 Tab. 2, A1 Tab. 3 und A1 Tab. 4). Sie enthalten Angaben zu Bezeichnung, Website, Programmzielen, Zielgruppe, Art und Dauer der Förderung sowie zu den Antragsberechtigten der Programme.

Insgesamt konnte eine Reihe von Programmen identifiziert werden, die in verschiedener Weise auf die Förderung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase auf dem Weg zur Professur abzielen. Aufgrund definitorischer Schwierigkeiten bei der Abgrenzung der Zielgruppe und der Komplexität des Untersuchungsfelds können die Informationen zu den recherchierten Programmen in den Tabellen im Anhang (A1 Tab. 2, A1 Tab. 3 und A1 Tab. 4) jedoch keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

Zahlreiche Programme insbesondere der Länder richten sich gezielt an Frauen in der Wissenschaft. Eine Gesamtübersicht von Programmen des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung in der Wissenschaft hat das Projekt StarQ zusammengetragen.⁸⁸ In diesem Kapitel werden von diesen Maßnahmen diejenigen berücksichtigt, die sich spezifisch an promovierte Wissenschaftler:innen auf dem Weg zur Professur richten.

⁸⁸ <https://www.gesis.org/starq/infoangebote/bund-und-laendermassnahmen>; zuletzt geprüft am: 23.10.2024.

Betrachtet man die *föderale Förderlandschaft der Länder*, so zeichnet sich ab, dass von den 16 Ländern 9 eigene Fördermaßnahmen und -programme initiiert haben, die (auch) auf die hier fokussierte Zielgruppe ausgerichtet sind. Im Hinblick auf die Art der Förderung lassen sich grob die Finanzierung von wissenschaftlichen Arbeitszusammenhängen (Personal- und Sachmittel), von einzelnen Stellen, von Stipendien oder von Mentoring- und Vernetzungsangeboten unterscheiden.

Von den 14 Programmen in den Ländern adressieren 9 exklusiv Wissenschaftlerinnen. Die personenbezogene Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur ist demnach in erheblichem Umfang an einer Unterstützung von Frauen ausgerichtet. Dies weist auch auf den durch das Tenure-Track-Programm mit angestoßenen Kulturwandel in der Gestaltung von wissenschaftlichen Karrierewegen zur Professur hin. So wurde das seit 1997 bestehende Margarete von Wrangell-Programm in Baden-Württemberg, das dem Ziel dient, „besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen an den Universitäten und Hochschulen des Landes Baden-Württemberg zu ermutigen und materiell in die Lage zu versetzen, sich für die Berufung auf eine Professur zu qualifizieren“⁸⁹, im Jahr 2023 von einer reinen Habilitationförderung auf ein neues Format umgestellt.⁹⁰ Antragsberechtigt sind nunmehr Juniorprofessorinnen und Tenure-Track-Professorinnen an einer staatlichen Hochschule in Baden-Württemberg in den ersten 1,5 Jahren nach Amtsantritt, die eine frisch promovierte Wissenschaftlerin beschäftigen wollen, um ihr Forschungsfeld zu profilieren. Gefördert wird die Stelle der promovierten Wissenschaftlerin für drei Jahre. Auf diese Weise werden einerseits neu-berufene W1-Professorinnen und andererseits promovierte Wissenschaftlerinnen kurz nach der Promotion in Bezug auf die jeweiligen nächsten Karriereschritte (unbefristete Professur einerseits bzw. Juniorprofessur, Tenure-Track-Professur oder Nachwuchsgruppenleitung andererseits) unterstützt.

Von den fünf genderneutral ausgerichteten Programmen lassen sich vier als Maßnahmen verstehen, die explizit auf die Förderung besonders herausragend qualifizierter Nachwuchswissenschaftler:innen angelegt sind und somit die Unterstützung von wissenschaftlicher Exzellenz in den Mittelpunkt stellen. So werden im Elitenetzwerk Bayern internationale herausragende Promovierte als Leiter:innen internationaler Nachwuchsforschungsgruppen gefördert, die LOEWE-Start-Professuren in Hessen und die Niedersachsen-Impuls-Professuren werden an exzellente Postdoktorand:innen vergeben und das Stipendium des Jungen Kollegs der Akademie der Wissenschaften und der Künste in Nordrhein-Westfalen richtet sich an herausragende Nachwuchswissenschaftler:innen und künstlerische Talente unter 36 Jahren, die noch keine W2-/W3-Professur innehaben.

Was den Umfang der Förderung angeht, so fällt dieser in Abhängigkeit von der Zielgruppe und der Art der Förderung sehr unterschiedlich aus. Während bei Mentoring- und Vernetzungsoptionen, die sich zumeist an Wissenschaftlerinnen richten, zum Teil sogar ein geringer Eigenanteil der Geförderten erwartet wird, werden bei den exzellenzorientierten Programmen (wie den internationalen Nachwuchsforschungsgruppen in Bayern, den LOEWE-Start-Professuren in Hessen und den Niedersachsen-Impuls-Professuren) in erheblichem Umfang und für mehrere Jahre Personal- und Sachmittel für die geförderten Wissenschaftler:innen zur Verfügung gestellt.

⁸⁹ <http://www.margarete-von-wrangell.de/>; zuletzt geprüft am: 23.10.2024.

⁹⁰ <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/land-richtet-wrangell-programm-auf-juniorprofessorinnen-aus-1>; zuletzt geprüft am: 23.10.2024.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass einige Programme – wie die LOEWE-Start-Professuren, die Niedersachsen-Impuls-Professuren oder das Margarete von Wrangell-Programm – Zielgruppen adressieren, die sich mit der Zielgruppe des Tenure-Track-Programms zumindest überschneiden, auch wenn es Unterschiede im Detail sowie hinsichtlich der Art der Förderung gibt. Die Ähnlichkeiten mit dem Tenure-Track-Programm liegen hier auf der Ebene der geförderten Stellentypen. Dagegen entsprechen die zahlreichen Maßnahmen der Länder, die exklusiv der Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur dienen, dem Teilziel der Gleichstellungsförderung des Tenure-Track-Programms, ohne dass die Maßnahmen aber auf die Förderung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur fokussiert sind. Komplementär zur Förderung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur verhält sich dagegen die Förderung von Nachwuchsgruppenleitungen in Bayern.

Was die Förderprogramme der *Stiftungen* betrifft, ist zu konstatieren, dass der Förderschwerpunkt der wissenschaftsorientierten Stiftungen in Deutschland in der Regel auf der Unterstützung von Forschungsprojekten liegt. Eine gezielte personenorientierte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler:innen auf dem Weg zur Professur erfolgt nur selten. Die wenigen Förderangebote, die identifiziert werden konnten, sind zudem in der Regel auf spezifische Zielgruppen und/oder Fördergegenstände ausgerichtet, die sich aus den generellen Zwecksetzungen oder situativen Förderschwerpunkten der Stiftungen ergeben. So adressieren die beiden Programme der Alexander von Humboldt-Stiftung Postdocs, die im Ausland forschen wollen, das Eliteprogramm für Postdocs in Baden-Württemberg bezieht nur Wissenschaftler:innen an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg ein, das Nexus-Programm der Carl-Zeiss-Stiftung fördert die Leitung einer interdisziplinären Arbeitsgruppe im MINT-Bereich an Wissenschaftseinrichtungen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz oder Thüringen, und die Finanzierung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track der VolkswagenStiftung bezieht sich nur auf den Bereich der Geowissenschaften. Mit Blick auf das Verhältnis dieser Förderinitiativen zum Tenure-Track-Programm lässt sich sagen, dass sie in der Regel nicht auf den Karriereweg der Tenure-Track-Professur ausgelegt sind. Eine Ausnahme ist – wie zuvor erwähnt – das Programm „Erdwissenschaften“ der VolkswagenStiftung, das sich als fachspezifische Ergänzung zum Tenure-Track-Programm auffassen lässt.

In Bezug auf die Förderaktivitäten von *wissenschaftlichen Einrichtungen* schließlich fallen zunächst die institutionellen Unterschiede zwischen den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen auf der einen und dem Forschungsförderer DFG auf der anderen Seite ins Auge. So ist – anders als bei der DFG – die Karriereförderung von Postdoktorand:innen in den großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft, aber auch die Förderung von Nachwuchswissenschaftler:innen im Mentoring-Netzwerk der hessischen Hochschulen primär auf die gezielte Förderung des jeweils eigenen Nachwuchses ausgerichtet. Es kann daher zwischen intra- und extra-institutioneller Förderung unterschieden werden. Eine weitere Unterscheidung betrifft die Differenzierung zwischen genderneutralen Programmen, wie z. B. dem Emmy Noether-Programm der DFG, und spezifisch auf die Förderung von Frauen ausgerichteten Programmen, wie dem Professorinnenprogramm der Leibniz-Gemeinschaft.

Was nun die Berücksichtigung des Tenure-Track-Karrieremodells in den Förderangeboten der Wissenschaftseinrichtungen betrifft, so lassen sich entsprechende Elemente bei allen außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie auch bei der DFG finden. So fördert die Leibniz-Gemeinschaft im Rahmen ihres Professorinnenprogramms unter anderem die Einrichtung von befristeten W2-Tenure-Track-Professuren, die Max-Planck-Gesellschaft bietet den Lise-Meitner-Nachwuchsgruppenleiterinnen die Durchführung eines Tenure-Track-Verfahrens zu einer dauerhaften W2-Stelle mit Gruppenausstattung an und die Helmholtz-Gemeinschaft stellt

positiv evaluierten Nachwuchsgruppenleiter:innen eine unbefristete Anschlussstelle an einem Helmholtz-Zentrum in Aussicht. Die DFG schließt Tenure-Track-Professor:innen zwar vom Kreis möglicher Kandidat:innen für das Heisenberg-Programm aus, hat die Heisenberg-Professur aber als Tenure-Track-Modell für W2- oder W3-Stellen angelegt, da sie nach positiver Evaluation durch DFG und Hochschule in den Etat der Hochschule übernommen werden muss. In Bezug auf diese Programme ist der Einfluss des Tenure-Track-Gedankens unbestreitbar, auch wenn er in einer das Tenure-Track-Programm institutionsspezifisch ergänzenden Weise umgesetzt wird. Im Hinblick auf die übrigen Förderprogramme der Wissenschaftseinrichtungen fallen deren Überlappungen bezüglich der Zielgruppen und Förderinstrumente mit dem Tenure-Track-Programm deutlich geringer aus. Diese Programme adressieren stärker flankierende Zielgruppen und/oder setzen auf die Unterstützung alternativer Karrierewege (wie z. B. der Nachwuchsgruppenleitung).

In Bezug auf das deutsche Fördersystem für Nachwuchswissenschaftler:innen mit dem Karriereziel einer dauerhaften Professur oder einer äquivalenten wissenschaftlichen Leitungsposition lässt sich insgesamt festhalten, dass erste Schritte in Richtung des mit dem Bund-Länder-Programm intendierten Kulturwandels bei der Ausgestaltung der entsprechenden wissenschaftlichen Karrierewege erkennbar sind. Sowohl auf der Ebene der Länder als auch auf der Ebene der Stiftungen und der Wissenschaftseinrichtungen existieren Programme, die – sei es unter anderem, sei es exklusiv – der Förderung von Stellen mit Tenure-Track dienen. Zu diesen geförderten Tenure-Track-Stellen zählen Professuren (wie beim Margarete von Wrangell-Programm in Baden-Württemberg, bei der Förderung geowissenschaftlicher Juniorprofessuren mit Tenure-Track der VolkswagenStiftung oder bei der Heisenberg-Professur), professur-äquivalente Stellen (wie die W2-Zielstellen im Lise-Meitner-Programm der Max-Planck-Gesellschaft) oder Stellen auf Gruppenleitungsebene (wie die Zielstellen im Tenure-Track-Modell für Nachwuchsgruppenleitungen bei der Helmholtz-Gemeinschaft). Dass diese Modelle zum Teil erst in den letzten Jahren eingerichtet bzw. auf eine Tenure-Track-spezifische Förderung ausgerichtet worden sind, legt dabei einen Einfluss der Existenz des Tenure-Track-Programms und der flankierenden wissenschaftspolitischen Diskussion nahe. Darüber hinaus ist eine grundsätzliche Übereinstimmung der zahlreichen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft mit der Zielsetzung des Tenure-Track-Programms, die Chancengerechtigkeit zu erhöhen, feststellbar. Von diesen beiden Aspekten abgesehen, bei denen es Überschneidungen zwischen dem Bund-Länder-Programm und der Förderung durch Länder und weitere Wissenschafts(förder)einrichtungen gibt, ist die Förderlandschaft eher komplementär zum Tenure-Track-Programm aufgestellt, da andere Fördergegenstände (z. B. Projekte und Verbände), Zielgruppen und Karrierewege (z. B. Nachwuchsgruppenleitungen) im Mittelpunkt stehen. Dementsprechend hinterlässt die hier vorgenommene grobmaschige Beobachtung des Fördersystems in Deutschland den Eindruck, dass die Impulse des Tenure-Track-Programms zu einer grundsätzlichen und systematischen Neuausrichtung der Unterstützung wissenschaftlicher Karrierewege bislang (noch) nicht breitflächig in Form ähnlich gelagerter Förderinitiativen aufgegriffen worden sind. Vielmehr lassen sich vereinzelte Echowirkungen antreffen. Insgesamt steht das Gros der Förderangebote von Ländern und Wissenschafts(förder)einrichtungen für Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase daher in einem komplementären Verhältnis zur Bund-Länder-Förderung.

5 Regelungen zur Tenure-Track-Professur in der Gesetzgebung der Länder (Carolin Luksche)

5.1 Gesetzeslage und Schema der Gesetzesanalyse

Gesetzeslage

Die formell-gesetzliche Ausgestaltung von Tenure-Track-Verfahren bei der Besetzung von Professuren erfolgt auf Ebene der Länder überwiegend in den Hochschulgesetzen, teils aber auch in beamtenrechtlichen Vorschriften.⁹¹ Noch 2017 wurde konstatiert, dass der Begriff „Tenure-Track“ nur selten *expressis verbis* in den Hochschulgesetzen zu finden sei.⁹² Inzwischen haben alle Länder den Karriereweg Tenure-Track gesetzlich kodifiziert.⁹¹ In diesem Kapitel wird die Rechtslage der Länder hinsichtlich ihrer inhaltlichen Regelungen analysiert. Grund dafür ist, dass die VV zwischen Bund und Ländern (gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19. Oktober 2016) für viele landesrechtliche Bestimmungen einen Orientierungspunkt darstellt, auch wenn sie nur für die Förderung der 1.000 Tenure-Track-Professuren des Tenure-Track-Programms Verbindlichkeit besitzt. Gemäß der VV war es Bedingung für die Förderung von TTP, dass die entsprechenden rechtlichen Voraussetzungen für die Einrichtung von TTP gegeben waren – sei es in Form gesetzlicher und satzungsmäßiger Regelungen.

Unterschiede zwischen den landesgesetzlichen Vorgaben lassen sich dabei zunächst in Bezug auf die *Sichtbarkeit* der jeweiligen Regelungen ausmachen. Die Hälfte der Länder hat eigene Artikel zum Tenure-Track in ihre Landeshochschulgesetze eingefügt,⁹³ die andere Hälfte hat die Tenure-Track-relevanten Regelungen in den Artikeln zur Juniorprofessur, zur dienstrechtlichen Stellung von Professor:innen und zu Berufungsverfahren von Professor:innen verankert.⁹⁴

Hessen hat 2016 die Juniorprofessur abgeschafft und zwei Formen der Tenure-Track-Professur etabliert, die unter den landesspezifischen Bezeichnungen der „Qualifikationsprofessur mit Entwicklungszusage“ ein Äquivalent zur W1-Juniorprofessur mit Tenure-Track darstellen und unter der Bezeichnung „Professur mit Entwicklungszusage“ ein Äquivalent zur W2-Tenure-Track-Professur.⁹⁵ Auch in Hinblick auf die *Regelungsdichte* lassen sich Unterschiede zwischen den landesgesetzlichen Regelungen erkennen. Während einige Länder stärker auf hochschulautonomen Regelungsstrukturen und damit im Wesentlichen auf das Satzungsrecht der Hochschulen setzen, entwickeln andere Landesgesetzgeber bereits auf landesgesetzlicher Ebene normative Strukturmerkmale der Tenure-Track-Professur und schöpfen so ihr gestalterisches Potenzial für den Karriereweg der TTP stärker aus.

⁹¹ GWK (2023): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2023. Materialien der GWK, Heft 87, Bonn; https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA_Monitoringbericht_2023.pdf; zuletzt geprüft am 08.11.2024, Anhang 1.

⁹² Preissler, U. (2017): Die Tenure-Track-Professur. Die aktuelle Rechtslage. In: *Forschung & Lehre*, 2/2017, S. 116.

⁹³ BW § 51b LHG; BE § 102c BerlHG; HB § 18a BremHG; HE § 70 HessHG; MV § 62a LHG M-V; NW § 38a; RP § 55 HochSchG; SH § 62a HSG.

⁹⁴ Die Länder Niedersachsen und Thüringen verwenden in ihren Hochschulgesetzen bislang weder den Begriff „Tenure-Track“ noch Begriffe mit ähnlichem Bedeutungsgehalt (wie „Qualifikationsprofessur mit Entwicklungszusage“ in HE – § 70 HessHG). Sie regulieren den Karriereweg ebenfalls im Rahmen anderer, allgemein die Berufung von Professor:innen betreffender Normen.

⁹⁵ Hessischer Landtag (2015): Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften. Drucksache 19/1980; Hellfeier (2016), S. 11.

Schema der Gesetzesanalyse

Um die folgende Analyse der landesgesetzlichen Regelungen zur Tenure-Track-Professur übersichtlich zu gestalten, werden die relevanten Bestimmungen in drei idealtypische Phasen gegliedert. Phase 1 umfasst die Planung, Ausschreibung und Besetzung der Tenure-Track-Professur, Phase 2 die Orientierung und Bewährung (von den Regelungen zum Stellenantritt bis zur Initiierung der finalen Tenure-Evaluation) und Phase 3 den Zeitraum der abschließenden Tenure-Evaluation, in dem über die Übertragung einer entfristeten Professur entschieden wird.

Abb. 1: Übersicht der Phasen der Tenure-Track-Professur



Quelle: Eigene Darstellung

Um Gemeinsamkeiten und Unterschiede der landesgesetzlichen Regelungen für jede Phase herauszuarbeiten, wurden die in § 4 der VV aufgelisteten Merkmale der TTP als Strukturierungsschema berücksichtigt. Da ihnen im Monitoring-Bericht bereits die jeweiligen hochschulgesetzlichen Normen zugeordnet sind, eignen sie sich als Kategorien für die Analyse der Landesgesetze.⁹⁶ Im Folgenden werden die Merkmale gemäß ihrer Darstellung im Monitoring-Bericht den drei Phasen des Tenure-Track-Professur zugeordnet, um die Regelungen der Länder phasenweise vergleichen zu können (siehe Tab. 1).

⁹⁶ GWK (2023): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2023. Materialien der GWK, Heft 87, Bonn; https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA_Monitoringbericht_2023.pdf; zuletzt geprüft am 08.11.2024, Anhang 1.

Tab. 1: Analyseschema für die hochschulgesetzlichen Regelungen zur Tenure-Track-Professur

Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> - Satzungsformige Regelung - Wertigkeiten (Tenure-Track für W1- und/oder W2-Professuren) - Dauer der Befristung - Zusage einer Lebenszeitprofessur⁹⁷ bei erfolgreicher Evaluierung - Selbstständige Forschung und Lehre und angemessene Ausstattung - Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes - Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur - Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren - Wechsel der Einrichtung - Internationale Stellenausschreibung - Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren - International ausgewiesene und ausländische Gutachter:innen <p>Zusätzlich: Ausgestaltung der Potenzialanalyse⁹⁸</p>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> - Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens - Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation - Weitere gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen und -gremien bei der Zwischenevaluation einer Tenure-Track-Professur
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> - Qualitätsgesicherte Evaluation - International ausgewiesene und ausländische Gutachter:innen - Weitere gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur - Überbrückung bei negativer Tenure-Evaluation

Quelle: GWK (2023), Anhang 1

In den folgenden Abschnitten werden die Regelungen der Landeshochschulgesetze zu den einzelnen Merkmalen phasenweise dargestellt und im Hinblick auf ihren inhaltlichen Gehalt verglichen. Weitere für den Tenure-Track relevante landesgesetzliche, im Monitoring-Bericht 2023 (Anlage 1)⁹⁹ aufgelistete Normen wie Beamt:innen- und Besoldungsgesetze werden ebenfalls mit in die Analyse einbezogen. Die im Bericht verwendeten Abkürzungen der berücksichtigten Landesgesetze sind in A2 Tab. 1 aufgeführt.

⁹⁷ Unter „Lebenszeitprofessur“ werden im Folgenden entfristete Professuren sowohl im Beamt:innen- als auch im Angestelltenverhältnis verstanden.

⁹⁸ Die Ausgestaltung der Potenzialanalyse ist ein Aspekt, der in der VV nicht genannt ist. Allerdings wird in den „Allgemeinen Hinweisen und Empfehlungen des Auswahlgremiums des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ darauf hingewiesen, dass die Berufungsentscheidung bei TTP auf einem vergleichweisen kurzen Zeitraum bisher erbrachter wissenschaftlicher Leistungen fußt und damit höheren prognostischen Unsicherheiten hinsichtlich zukünftiger wissenschaftlicher Leistungen unterliegt. Deshalb bezieht die Analyse sowohl der Landesgesetze als auch der Satzungen mögliche Regelungen zur Potenzialanalyse ein.

⁹⁹ GWK (2023).

5.2 Phase 1: Planung, Ausschreibung und Besetzung der Tenure-Track-Professur

Satzungsförmige Regelung

Satzungen sind untergesetzliche Rechtsnormen, die von einer mit Satzungsautonomie ausgestatteten juristischen Person des öffentlichen Rechts – hier der Hochschulen – für ihren Bereich erlassen werden.¹⁰⁰ Dabei wird im hochschulischen Kontext häufig auch der Begriff der „Ordnung“ verwandt, ohne in der Sache von der Rechtsnatur der „Satzung“ abzuweichen. In Bezug auf ein Berufungsverfahren legt die Satzung einer Hochschule die detaillierten Schritte, Kriterien und Verfahrensweisen fest, die bei der Besetzung einer Professur zu beachten sind. Dies kann unter anderem die Zusammensetzung der Berufungskommission, die Art der Ausschreibung, die Anforderungen an die Bewerber:innen, die Evaluationskriterien und -verfahren sowie die Beteiligung von externen Gutachter:innen betreffen. Die Satzung dient dazu, Transparenz und Rechtssicherheit in den Berufungsverfahren zu gewährleisten, und soll sicherstellen, dass die Auswahlverfahren fair und nachvollziehbar ablaufen.

Die VV (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich) greift diesen Punkt auf und sieht vor, dass die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren satzungsförmig zu regeln sind.

Die Länder folgen bei der Umsetzung der satzungsförmigen Regelung zwei unterschiedlichen Regelungsmodellen. Neun¹⁰¹ der Länder ordnen in einem direkten Bezug zum Tenure-Track-Verfahren die Einführung von hochschuleigenen Satzungen an, wohingegen die anderen sieben¹⁰² Länder auf das allgemeine Satzungsrecht der Hochschulen rekurren und insofern eine satzungsförmige Regelung der Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren nicht normativ mit einem bestimmten Gehalt erzwingen. Eine detaillierte Übersicht bietet die A2 Tab. 2, auf Seite 162.

Auch wenn nicht alle Länder spezifische hochschulgesetzliche Vorgaben für die Ausgestaltung ihrer eigenen Tenure-Track-Satzungen vorschreiben, ist das Fehlen expliziter gesetzlicher Vorgaben normativ unbedenklich. Hochschulen mit Antragsberechtigung sehen bereits aus eigenem Interesse die Notwendigkeit, entsprechende satzungsmäßige Regelungen zu erlassen, ohne hierfür eine formelle Vorgabe durch den Landesgesetzgeber zu benötigen. Zu Abweichungen in der praktischen Umsetzung führen die unterschiedlichen Modelle dementsprechend nicht: In allen Ländern werden die Regelungen zum Tenure-Track-Verfahren satzungsförmig normiert, wobei die Gestaltungsspielräume je nach der Rahmensetzung durch die Landesgesetzgeber divergieren.¹⁰³

Wertigkeiten (Tenure-Track für W1- und/oder W2-Professuren)

Bezüglich der Wertigkeit von TTP sieht die VV (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich) vor, dass diese mit der Besoldungsstufe W1 (Juniorprofessur bzw. Qualifikationsprofessur) oder W2

¹⁰⁰Seckelmann, M. (2022): Hochschulorganisation. In: Speiser, G. (Hg.): Wissenschaftsrecht, Springer, Berlin/Heidelberg, S. 15–30, hier S. 20.

¹⁰¹BW (§ 51b Abs. 2 Satz 1 LHG); BE (§ 102c Abs. 4 Satz 7 BerlHG); HH (§ 14 Abs. 6 Nr. 3 HmbHG); HE (§ 70 Abs. 2 Satz 3 HessHG); MV (§ 62a Abs. 4 LHG); NW (§ 38a Abs. 3 Sätze 2 und 3 HG, § 38a Abs. 7 HG); RP (§ 55 Abs. 1 Satz 3 HochSchG); ST (§ 38 Abs. 1 Sätze 11–15 LHG); SH (§ 62a Abs. 1 Satz 4 HSG).

¹⁰²BB (§ 40 Abs. 5 Satz 5 BbgHG); HB (§ 18 Abs. 4 BremHG, § 18a Abs. 4 BremHG); NI (§ 15 NHG); SL (§ 43 Abs. 3 Satz 2 SHSG); SN (§ 60 Abs. 4 SächsHSFG, § 61 Abs. 5 SächsHSFG); TH (§ 85 Abs. 9 Satz 4 ThürHG).

¹⁰³In der zweiten Ausschreibungsrunde des Bund-Länder-Programms musste die Satzung den Antragsunterlagen beigelegt werden.

ausgestaltet werden können. Diese Möglichkeit, TTP (mindestens) in einer der beiden Besoldungsstufen auszuschreiben, ist in 15 Ländern gesetzlich verankert.¹⁰⁴ Baden-Württemberg sieht dagegen nur die Besoldungsstufe W1 vor, da nur eine Juniorprofessur als TTP ausgestaltet werden kann.¹⁰⁵

In Ländern, die – über die Juniorprofessur mit TT hinaus – eine TTP als eine Professur mit Ausschreibungsverzicht ausgestaltet haben, die aufgrund einer Erstberufung befristet ist,¹⁰⁶ ist die Besoldungsstufe der TTP in der Regel die Stufe W2. Eine Besonderheit zeigt sich in Rheinland-Pfalz¹⁰⁷, wo ausschließlich die Besoldungsstufe W2 für befristete Professuren mit Tenure Track vorgesehen ist. In anderen Ländern hingegen ist die Zuordnung zur Besoldungsstufe W3 nicht ausdrücklich ausgeschlossen, wie einige Hochschulsatzungen nahelegen¹⁰⁸.

Auch in der VV werden keine Anforderungen in Bezug auf die Wertigkeit der Zielprofessur einer TTP formuliert. Für die Attraktivität des gesamten Karrierepfads ist allerdings auch die Besoldungsstufe der in Aussicht gestellten, entfristeten Zielprofessur von erheblicher Bedeutung. Welche Besoldungsstufen für die Zielstelle einer TTP in Frage kommen, ist in den Landeshochschulgesetzen in der Weise geregelt, dass es keine Entfristung einer Juniorprofessur im Rahmen einer gleichrangigen W1-Professur geben kann, da Juniorprofessuren grundsätzlich als befristete Beschäftigungsverhältnisse ausgestaltet sind. Für W1-Professuren mit Tenure-Track kommen daher nur Zielprofessuren mit einer höheren Besoldungsstufe (W2 oder W3) in Frage.

Was die Ausgestaltung von befristeten Professuren der Besoldungsstufen W2 und W3 als TTP angeht, gibt es verschiedene Varianten ihrer Verknüpfung mit einer Zielprofessur. So können

¹⁰⁴BY (Art. 41 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Anl. 1 BayBesG; Art. 63 Abs. 2 Satz 1 [W1]; Art. 58 Abs. 4 BayHIG [W2]); BE (§ 102c Abs. 1 BerlHG, § 1b Abs. 1 LBesG, § 32 i. V. m. Anl. II BBesG BE; §§ 102b Abs. 5, 102 Abs. 5 BerlHG.); BB (§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 46 Abs. 3 BbgHG, § 29 Satz 1 i. V. m. Anl. II BbgBesG [W1]; §§ 40 Abs. 1 Satz 5, 43 Abs. 1 Sätze 1–3 BbgHG, § 29 Satz 1 i. V. m. Anl. II BbgBesG [W2]); HB (§ 18a Abs. 1 BremHG, § 22 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. Anl. II BremBesG); HH (§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Satz 1, 31 Abs. 2 Satz 1 HmbHG; § 31 Abs. 1 HmbBesG i. V. m. Anl. IV HmbBesG [W1]; §§ 14 Abs. 6 Nr. 1 i. V. m. 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4, 31 Abs. 2 Satz 1 HmbHG; § 31 Abs. 1 HmbBesG i. V. m. Anl. IV HmbBesG [W2]); HE (§ 70 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 HessHG, § 32 Satz 2 i. V. m. Anl. II HBesG); MV (§ 62a Abs. 1 LHG M-V, § 32 Satz 1 i. V. m. Anl. III LBesG M-V [W1], § 62 a Abs. 1 LHG M-V, § 32 Satz 1 i. V. m. Anl. III LBesG M-V [W2]); NI (§§ 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe a, 30 Abs. 4 Sätze 1 und 2, 21 Abs. 1 Satz 2 NHG, § 5 Abs. 3 i. V. m. Anl. 3 NBesG [W1], §§ 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, 28 Abs. 1 Nr. 1 und 5, 21 Abs. 1 Satz 2 NHG, § 5 Abs. 3 i. V. m. Anl. 3 NBesG [W2]); NW (§§ 38a, 39 Abs. 5 Sätze 1, 2 und 4 HG, § 124 Abs. 1 Sätze 1 und 2 LBG NRW, § 32 Abs. 2 LBesG NRW [W1]; § 122 Abs. 2 Satz 1 LBG NRW i. V. m. § 38a HG, § 32 Abs. 2 LBesG NRW [W2]); RP (§ 55 Abs. 1 Satz 1 HochSchG; § 36 Satz 1 i. V. m. Anl. 4 LBesG [W1 und W2]; § 54 Abs. 3 und 4 HochSchG [W1]); SL (§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Sätze 1 und 2, Abs. 8, 49 Abs. 1 SHSG, § 71 SBesG, § 32 i. V. m. Anl. II SBesG [W1], §§ 40 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 2, 43 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2, 49 Abs. 1 SHSG, § 71 SBesG, § 32 i. V. m. Anl. II SBesG [W2]); SN (§§ 60 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2, 72 Abs. 1 Satz 1 SächsHSG, § 34 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Anl. 4 SächsBesG [W1], §§ 60 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, 71 Abs. 1, 3 Nr. 3 SächsHSG, § 34 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Anl. 4 SächsBesG [W2]); ST (§ 27 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 Besoldungsordnung W LBesG LSA; § 36 Abs. 2 Satz 4 HSG LSA); SH (§ 62a Abs. 1 Satz 1 HSG, § 31 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 SHBesG [W1], § 62a Abs. 1 Satz 1 HSG, § 31 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 SHBesG [W2]); TH (§§ 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1, 89 Abs. 6 Sätze 1 und 2, Abs. 8 ThürHG, § 26 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 ThürBesG [W1], §§ 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4, 86 Abs. 1 Sätze 3 und 4 ThürHG, § 26 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 ThürBesG [W2]).

¹⁰⁵BW (§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 8 Satz 1 LHG; § 37 Satz 1 i. V. m. Anl. 4 LBesGBW). In BW kann die Besoldung von W1-Professuren allerdings in Form einer Leistungszulage deutlich erhöht werden. Siehe allgemein zu Zulagen bei W1 Preisler, U. (2022): Die Besoldung der Juniorprofessur. W1 und Zulagemöglichkeiten bei Bund und Ländern. In: Forschung & Lehre, Heft 2, 29. Jahrgang, S. 122–124. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass in BW auch der landesspezifische Stellentyp der Juniordozent:in mit Tenure-Track versehen werden kann. Eine Juniordozentur mit Tenure-Track ist dementsprechend mit der Zusage verbunden, bei erfolgreicher Bewährung in eine Dozentur oder Professur einer höheren Besoldungsgruppe übernommen zu werden (Tenure-Track-Dozentur, § 51b Absatz 4 LHG). Mit der Anwendung des Tenure-Track-Modells auf den neuen Stellentyp unterstreicht Baden-Württemberg eine stärkere Differenzierung zwischen lehr- und forschungsbezogenen Karrierewegen.

¹⁰⁶Z. B. HH (§§ 14 Abs. 6 Nr. 1 i. V. m. 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4, 31 Abs. 2 Satz 1 HmbHG).

¹⁰⁷RP (§ 55 Abs. 1 Nr. 2) HochSchG.

¹⁰⁸Siehe Universität Rostock (Satzungskürzel S18 in Kapitel 6).

W2- oder W3-TTP nach erfolgreicher Evaluierung in eine Zielprofessur *derselben Besoldungsstufe* umgewandelt werden. Alle Landeshochschulgesetze sehen – in Verbindung mit den Besoldungsgesetzen – die Möglichkeit, Zielprofessuren mit der Besoldungsstufe W2 oder W3 auszugestalten. Bei TTP, die mit W2 ausgestattet sind, kann zudem die höher besoldete W3-Professur die Zielstelle sein. Ausdrücklich wird in zwei Ländern formuliert, dass die Überleitung einer W2- bzw. W3-TTP in eine gleichbesoldete entfristete oder in eine höherwertige Dauer-Professur möglich ist.¹⁰⁹

Dauer der Befristung

Die Dauer der Befristung für Tenure-Track-Professuren wird in den Landeshochschulgesetzen nicht separat festgelegt, sondern auf bestehende Normen für Junior- oder befristete Professuren zurückgegriffen. Die Befristungsdauer variiert dabei je nach Landeshochschulgesetz und Stellentyp. In den meisten Ländern beträgt die Befristungsdauer für Tenure-Track-Juniorprofessuren bis zu sechs Jahre. Bei befristeten W2-Professuren wird in mehreren Fällen eine Befristungsdauer von nur fünf Jahren festgelegt. Die Verwaltungsvereinbarung (VV) (§ 4 Abs. 1, zweiter Spiegelstrich) bestätigt diese Regelungen und sieht ebenfalls vor, dass Tenure-Track-Professuren bis zu einer Dauer von maximal sechs Jahren befristet werden können. Aufgrund dieser uneinheitlichen Vorgaben hinsichtlich der Befristungsdauer wurden die Gesetze erneut analysiert. Eine detaillierte Darstellung der Befristungsregelungen findet sich in Tabelle 2.

Tab. 2: Maximale Befristungsdauer bei Tenure-Track-Professuren in den Landeshochschulgesetzen nach Professurtyp

Bundesland	Dauer der Befristung bei Tenure-Track-Juniorprofessuren bzw. Tenure-Track-Qualifikationsprofessuren (W1) (bei positiver Zwischenevaluierung)				Dauer der Befristung bei Tenure-Track-Professuren auf Zeit/befristeten Tenure-Track-Professuren (W2/W3)			
	6 Jahre (3 + 3)	6 Jahre (4 + 2)	6 Jahre	mehr als 6 Jahre	5 Jahre	6 Jahre	4– 6 Jahre	mehr als 6 Jahre
BW ¹¹⁰	X	X	X					
BY ¹¹¹			X	X ¹¹²		X		

¹⁰⁹BY (Art. 58 Abs. 4 Sätze 2–3) BayHIG und RP (§ 55 Absatz 4 Satz 2) HochSchG.

¹¹⁰BW (§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 7 Sätze 1, 3–5 LHG).

Tenure-Track-Professor:innen können für bis zu sechs Jahre zu Beamt:innen auf Zeit ernannt werden. Alternativ kann das Dienstverhältnis zunächst für bis zu vier Jahre befristet werden, wobei am Ende dieser Frist eine Zwischenevaluation durchgeführt wird. Falls die Zwischenevaluation positive Ergebnisse zeigt und die Juniorprofessor:in zustimmt, kann das Beamt:innenverhältnis auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektor:in insgesamt auf sechs Jahre verlängert werden, vorausgesetzt, die Bewährung ist nachgewiesen. Es bestehen somit mehrere Befristungsmöglichkeiten.

¹¹¹BY (Art. 63 Abs. 2 Sätze 1–3; Art. 63 Abs. 4 Satz 3; Art. 63 Abs. 5 BayHIG [W1], Art. 58 Abs. 2 Satz 1 BayHIG [W2]).

Tenure-Track-Juniorprofessuren werden gemäß der üblichen Juniorprofessur zunächst für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren befristet. Im Falle einer positiven Zwischenevaluierung kann diese Befristung um bis zu vier weitere Jahre verlängert werden.

Befristete Professuren können im Beamt:innenverhältnis auf Zeit für bis zu sechs Jahre ernannt werden. Eine erneute Ernennung oder eine Verlängerung über sechs Jahre hinaus ist im Beamt:innenverhältnis auf Zeit nicht gestattet.

Die Analyse der Satzungen in Kapitel 6 ergab keine Abweichung von der Gesamtbefristungsdauer. Auf Hochschulebene ist ebenfalls eine maximale Befristungsdauer von bis zu sechs Jahren gängig.

¹¹²Bei einer Juniorprofessur mit Tenure-Track kann im Falle der positiven Zwischenevaluierung die Juniorprofessur abweichend um bis zu vier Jahre verlängert werden (Art. 63 Absatz 4 Sätze 1–3) BayHIG.

Bundesland	Dauer der Befristung bei Tenure-Track-Juniorprofessuren bzw. Tenure-Track-Qualifikationsprofessuren (W1) (bei positiver Zwischenevaluierung)				Dauer der Befristung bei Tenure-Track-Professuren auf Zeit/befristeten Tenure-Track-Professuren (W2/W3)			
BE ¹¹³			X				X	
BB ¹¹⁴		X						X
HB ¹¹⁵	X				X			
HH ¹¹⁶	X					X		
HE ¹¹⁷			X			X		
MV ¹¹⁸	X				X			
NI ¹¹⁹	X				X			

¹¹³BE (§§ 102c Abs. 1, 102b Abs. 1 Sätze 1 und 2 BerlHG [W1], §§ 102c Abs. 1, 102 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 BerlHG [W2]). Nach den Vorschriften des Berliner Hochschulgesetzes werden Tenure-Track-Juniorprofessor:innen für sechs Jahre zu befristeten Beamt:innen ernannt. Beamt:innenverhältnisse auf Zeit können demgegenüber für einen Zeitraum von vier bis sechs Jahren eingerichtet werden.

¹¹⁴BB (§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 46 Abs. 1 BbgHG [W1], § 43 Abs. 1 Sätze 4 und 5 BbgHG [W2]). Die Brandenburger Paragraphen des Hochschulgesetzes schreiben vor, dass Juniorprofessor:innen für bis zu vier Jahre befristet werden können. Mit ihrer Zustimmung kann das Beamt:innenverhältnis auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie sich in ihrer Rolle als Hochschullehrer:in bewährt haben. Die maximale Dauer eines befristeten Angestelltenverhältnisses oder eines Beamt:innenverhältnisses auf Zeit beträgt hingegen fünf Jahre, wobei bei der Neuberufung mindestens zwei Jahre vorgesehen sind. Es ist auch möglich, eine zeitlich beschränkte Berufung zur Professor:in erneut durchzuführen, solange dadurch die Gesamtdauer von zehn Jahren im Falle eines befristeten Angestelltenverhältnisses oder von fünf Jahren im Falle eines Beamt:innenverhältnisses auf Zeit nicht überschritten wird.

¹¹⁵HB (§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 117 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BremBG [W1], § 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 116 Abs. 2 Satz 3 BremBG [W2]). Nach dem Bremer Hochschulrecht erhalten Juniorprofessor:innen, die ins Beamt:innenverhältnis berufen werden, anfangs eine dreijährige Amtszeit. Mit ihrer Zustimmung kann diese im dritten Jahr um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie sich als Hochschullehrer:innen bewährt haben. Für Professor:innen auf Zeit ist die maximale Dauer des Beamt:innenverhältnisses auf fünf Jahre begrenzt.

¹¹⁶HH (§ 19 Abs. 1 Sätze 1 und 2 HmbHG[W1], § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 HmbHG [W2]). Hamburgs Hochschulgesetz sieht vor, dass Juniorprofessor:innen anfangs für drei Jahre zu befristeten Beamt:innen auf Zeit ernannt werden. Mit ihrer Zustimmung kann diese Amtszeit im dritten Jahr um weitere drei Jahre verlängert werden, vorausgesetzt, sie haben sich in ihrer Rolle als Hochschullehrer:in bewährt. Professor:innen können für höchstens sechs Jahre zu befristeten Beamt:innen auf Zeit ernannt werden, wenn es sich um ihre erste Berufung in ein Professor:innenamt handelt.

¹¹⁷HE (§ 70 Abs.1 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 HessHG). Für das hessische Modell der Qualifikationsprofessur, sei es mit oder ohne Entwicklungszusagen, besteht die Möglichkeit einer Befristung von bis zu sechs Jahren. Dies bezieht sich gemäß der Begründung der Einführung des § 70 auch auf andere Professuren neben der Qualifikationsprofessur. Allerdings wird die Anwendung eines „Tenure Track“ auf eine gleichwertige Professur ausgeschlossen, sofern es sich nicht um eine Qualifikationsprofessur handelt, um übermäßig lange Probezeiten zu verhindern.

¹¹⁸MV (§§ 62a Abs. 1, 62 Abs. 2 Sätze 1 und 3 LHG M-V [W1], §§ 62a Abs. 1, 59 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 i. V. m. § 61 Abs. 1 LHG M-V [W2]). Gemäß des Hochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommern werden Juniorprofessor:innen für eine Anfangszeit von drei Jahren zu befristeten Beamt:innen auf Zeit ernannt. Mit ihrer Zustimmung kann diese Anstellung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, sofern sie sich als Hochschullehrer:in bewährt haben. Die maximale Dauer eines Beamt:innenverhältnisses auf Zeit beträgt demgegenüber fünf Jahre.

¹¹⁹NI (§ 30 Abs. 4 NHG [W1], § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, § 28 Abs.2 NHG [W2]). Gemäß des Niedersächsischen Hochschulgesetzes werden Juniorprofessor:innen zunächst für drei Jahre beschäftigt. Bei entsprechender Begründung und Empfehlung des Fakultätsrats kann das Dienstverhältnis vom Präsidium um bis zu drei weitere Jahre verlängert werden. Dies kann aufgrund einer Lehrevaluation und einer externen Begutachtung der Forschungs- oder Kunstleistungen erfolgen. Professor:innen auf Zeit können höchstens für fünf Jahre beschäftigt werden.

Bundesland	Dauer der Befristung bei Tenure-Track-Juniorprofessuren bzw. Tenure-Track-Qualifikationsprofessuren (W1) (bei positiver Zwischenevaluierung)				Dauer der Befristung bei Tenure-Track-Professuren auf Zeit/befristeten Tenure-Track-Professuren (W2/W3)			
NW ¹²⁰	X				X			
RP ¹²¹			X			X		
SL ¹²²		X				X		
SN ¹²³		X				X		
ST ¹²⁴	X				X			
SH ¹²⁵		X						
TH ¹²⁶		X				X		

Quelle: Datenlage aus dem Monitoring-Bericht 2023; GWK (2023)

¹²⁰ NW (§124 Abs. 1 Satz 5 LBG NRW i. V. m. § 39 Abs. 5 Sätze 1–3 HG) [W1], § 122 Abs. 2 Satz 2 LBG NRW [W2]). Nordrhein-Westfalens Landeshochschulgesetz sieht in Verbindung mit dem Landesbesoldungsgesetz folgende Befristungsdauer der Tenure-Track-Optionen vor. Anfangs werden Juniorprofessuren im Rahmen einer Tenure-Track-Option für drei Jahre zu befristeten Beamt:innen auf Zeit ernannt. Mit Zustimmung der betreffenden Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors kann dieses Beamt:innenverhältnis im dritten Jahr um weitere drei Jahre verlängert werden, vorausgesetzt, die Person hat sich in der Rolle als Hochschullehrer:in bewährt. Professuren auf Zeit dürfen grundsätzlich nicht länger als fünf Jahre befristet sein.

¹²¹ RP (§ 55 Abs. 1 Satz 1, § 51 Abs. 2 Satz 1, § 54 Abs. 2 Sätze 1 und 2 HochSchG). Rheinland-Pfalz legt sowohl für Junior- als auch für befristete Professuren eine Befristungsdauer von bis zu sechs Jahren fest.

¹²² SL (§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Sätze 1 und 2 SHSG [W1], § 43 Abs. 2a Satz 1 SHSG [W2]). Gemäß des Saarländischen Hochschulgesetzes werden Juniorprofessuren für bis zu vier Jahre von der Universitätspräsidentin oder dem Universitätspräsidenten zu befristeten Beamt:innen auf Zeit ernannt. Das Beamt:innenverhältnis kann auf Vorschlag des Fakultätsrats insgesamt auf sechs Jahre verlängert werden, insbesondere wenn eine Lehrevaluation und eine externe Bewertung der Forschungsleistung dies rechtfertigen. Das Hochschulgesetz sieht zudem vor, dass Universitäten weitere einzelne Professuren als Tenure-Track ausschreiben kann, die nach einer höchstens sechsjährigen Bewährungsphase in eine unbefristete höherwertige Professur übertragen werden können.

¹²³ SN (§ 72 Abs. 1 Satz 1, § 72 Abs. 2 Satz 1 SächsHSFG [W1], § 71 Abs. 3 Sätze 1 und 2 SächsHSFG [W2]). Gemäß des Sächsischen Hochschulgesetzes werden Juniorprofessor:innen zunächst für bis zu vier Jahre zu befristeten Beamt:innen auf Zeit ernannt oder in einem Arbeitnehmendenverhältnis beschäftigt. Wenn eine Evaluation ihrer Leistungen in Forschung und Lehre unter Einbeziehung einer externen Begutachtung ergibt, dass sie sich als Hochschullehrer:in bewährt haben, kann das Dienstverhältnis spätestens 4 Monate vor seinem Ablauf auf Vorschlag des Fakultätsrats und mit Zustimmung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors auf insgesamt 6 Jahre verlängert werden. Professor:innen auf Zeit können für höchstens 6 Jahre befristet eingestellt werden.

¹²⁴ ST (§ 41 Abs. 1 Sätze 1 und 2 HSG LSA [W1], § 38 Abs. 1 Sätze 1–3 HSG LSA [W2]). Die Befristungsdauer für Juniorprofessuren gestaltet das Hochschulgesetz Sachsen-Anhalts, indem es die Professuren für die Dauer von drei Jahren zu Beamt:innen auf Zeit ernannt und im Laufe des dritten Jahrs um weitere drei Jahre nach erfolgreicher Bewährung verlängert. Professuren auf Zeit können für die Dauer von bis zu fünf Jahren begründet werden.

¹²⁵ SH (§ 64 Abs. 5 Sätze 1 und 2 HSG, § 119 LBG [W1], § 118 Abs. 1 und 2 LBG) [W2]). In Schleswig-Holstein sehen die Normierungen des Landesbesoldungs- und Hochschulgesetzes folgende Befristungsmöglichkeiten vor. Juniorprofessor:innen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit für bis zu vier Jahre zu befristeten Beamt:innen auf Zeit ernannt. Dieses Beamt:innenverhältnis kann mit ihrer Zustimmung vor Ablauf dieser ersten Phase auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie sich in ihrer Rolle als Hochschullehrer:in bewährt haben. Professor:innen, die ins Beamt:innenverhältnis berufen werden, können entweder zu befristeten Beamt:innen auf Zeit oder direkt zu Beamt:innen auf Lebenszeit ernannt werden.

¹²⁶ TH (§ 89 Abs. 6 Sätze 1 und 2 ThürHG [W1], § 86 Abs. 1 Sätze 3–5 ThürHG [W2]). Das Thüringer Hochschulgesetz schreibt fest, dass Juniorprofessor:innen für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamt:innen auf Zeit ernannt werden. Das Beamt:innenverhältnis der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors soll mit ihrer/seiner Zustimmung auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie/er sich nach den Ergebnissen einer Evaluation ihrer/seiner Leistungen in Lehre und Forschung oder künstlerischen Entwicklungsvorhaben als Hochschullehrer:in bewährt hat. Die Dauer des Beamt:innenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten Angestelltenverhältnisses beträgt höchstens sechs Jahre. Konkretisierend heißt es, dass nach Ablauf einer befristeten Beschäftigung eine erneute befristete Beschäftigung als Professor:in nicht zulässig ist.

Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung

Die Zusage einer Lebenszeitprofessur¹²⁷ – bei erfolgreicher Endevaluierung im Tenure-Track-Verfahren – dient als das zentrale Merkmal eines sogenannten „echten Tenure-Track“. Diese Zusage erfolgt bereits zum Zeitpunkt der Berufung auf eine TT-Stelle und unter Mitteilung der Kriterien für eine mögliche Zwischen- und notwendigen Endevaluation.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Lebenszeitprofessur nicht unter Stellenvorbehalt¹²⁸ stehen darf. Wäre dies der Fall, handelt es sich um ein „unechtes“ Tenure-Track-Modell. Alle Hochschulgesetze sehen die Übernahme nach erfolgreicher Evaluierung vor. Die Hälfte der Länder hat die Zusage einer Lebenszeitprofessur in ihren jeweiligen Regelungen zum Tenure-Track-Verfahren in eigenen Paragrafen geregelt.¹²⁹ Demgegenüber ist in den anderen Ländern¹³⁰ die Zusage einer entfristeten Professur in die allgemeinen Vorschriften für Juniorprofessuren oder befristete Professuren integriert worden.

So behandelt zum Beispiel das bayerische Hochschulinnovationsgesetz die Gewährung einer Lebenszeitprofessur bei Tenure-Track-Professuren an zwei Stellen: einmal in Bezug auf die dienstrechtliche Position während einer befristeten Anstellung oder Verbeamtung auf Zeit als Professor:in (Art. 58 Absatz 4 BayHIG) und erneut in Bezug auf die Einstellungs Voraussetzungen für Juniorprofessuren (Art. 63 BayHIG).

Beim Vergleich der Landesvorschriften zur Zusage einer entfristeten Professur sind folgende Besonderheiten erwähnenswert. Als einziges Bundesland legt Mecklenburg-Vorpommern explizit fest, dass gemäß § 62a Absatz 2 LHG nach erfolgter Ausschreibung oder Einstellung die Ausweisung einer Professur als Tenure-Track-Professur unzulässig ist. Im Bundesland Berlin werden alle Juniorprofessuren grundsätzlich mit der Maßgabe ausgeschrieben, dass im Anschluss an das Beamt:innenverhältnis auf Zeit die Berufung auf eine Professur im Beamt:innenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen wird, wenn die bei der Besetzung der Juniorprofessur festgelegten Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungs Voraussetzungen für eine Juniorprofessur vorliegen (§ 102c Absatz 2 BerlHG).¹³¹ Damit wird die Juniorprofessur mit Tenure-Track zum Regelmodell.

In den Landeshochschulgesetzen von Bayern, Bremen und Nordrhein-Westfalen finden sich ausdrückliche Regelungen zum Sachverhalt eines möglichen Stellenvorbehalts bei Tenure-Track-Verfahren. In Bremen müssen die Hochschulen vor der Ausschreibung einer Tenure-Track-Professur darüber entscheiden, ob eine verbindliche Zusicherung im Rahmen des Tenure-Track-Systems getroffen wird. Falls eine solche Zusage gemacht wird, darf diese nicht unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit von Stellen erfolgen, wie in § 18a Absatz 1 Sätze 4–6

¹²⁷Lebenszeitprofessur im Beamt:innenverhältnis und unbefristete Professur im Angestelltenverhältnis.

¹²⁸Der Verzicht auf einen Stellenvorbehalt bedeutet, dass die Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur – zusätzlich zur erfolgreichen Evaluation – nicht auch davon abhängig ist, dass zum Zeitpunkt des Auslaufens der Tenure-Track-Professur eine freie Lebenszeitstelle an der Hochschule zur Verfügung steht (GWK 2016).

¹²⁹BW (§§ 51b Abs. 1 Sätze 1 und 2 LHG, 48 Abs. 1 Satz 4 LHG); BE (§ 102c Absätze 1, 2 und 7 Satz 1 BerlHG); HB (§ 18a Absatz 1 BremHG); HE (§ 70 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 70 Abs. 3 Satz 1 HessHG); MV (§ 62a Absatz 1 Sätze 1–2 LHG); NW (§ 38a Abs. 1–3 HG; § 124 Abs. 1 Satz 5 LBG i. V. m. Verbindung mit § 38 des Verwaltungsverfahrensgesetzes, § 38a Abs. 4 Satz 1, Abs. 1–3 HG); RP (§ 55 Absatz 1 Satz 1, § 55 Absatz 2, § 55 Absatz 3 Satz 2, § 55 Absatz 4 Satz 1 HochSchG); SH (§ 62a Absatz 1 Sätze 2 und 3 HSG).

¹³⁰BY (Art. 58 Absatz 4); BB (§§ 45 Absatz 2 Satz 2, 40 Absatz 1 Satz 7 BbgHG); HH (§ 14 Absatz 6 Nr. 3 HmbHG; § 14 Absatz 6 Nr. 1 i. V. m. § 16 Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 HmbHG); NI (§ 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe a NHG; § 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NHG); SL (§ 43 Absatz 2 Satz 4 SHSG; § 43 Abs. 2a Sätze 1–3 SHSG); SN (§ 60 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SächsHSFG; § 60 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SächsHSFG); ST (§ 36 Abs. 2 Satz 4 HSG LSA); TH (§ 86 Abs. 2 Satz 1 ThürHG; § 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 ThürHG; § 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 ThürHG).

¹³¹Siehe näher zum Hintergrund der Norm Eisentraut, N. (2022): Zur Verfassungsmäßigkeit der Entfristung von Postdoktorand:innen durch § 110 Abs. 6 S. 2 BerlHG. In: Wissenschaftsrecht, 55 (1–2), S. 21–35, hier S. 21 ff.

BremHG festgelegt. Im HIG des Landes Bayern wird in Artikel 58 Absatz 4 Sätze 2–3 ebenfalls betont, dass die Hochschulen sicherstellen müssen, dass die für die Erfüllung der getroffenen Zusagen erforderlichen Stellen und finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Der Gesetzgeber in Nordrhein-Westfalen geht nach der Gesetzesbegründung¹³² zu § 38a Absatz 1 und 2 HG davon aus, „dass auf Grundlage des § 38a Abs. 1 und 2 weiterhin auch ein unechter Tenure-Track zulässig ist“. Die Förderung von unechten Tenure-Track-Stellen ist im Rahmen des Tenure-Track-Programms ausgeschlossen.¹³³

Selbstständige Forschung und Lehre und angemessene Ausstattung

Inhaber:innen von TTP nehmen ihre Aufgaben als Professor:innen in Forschung und Lehre selbstständig wahr. Sie sind deshalb berechtigt, mit einer angemessenen Ausstattung versehen zu werden. In den Landeshochschulgesetzen wird auf die übliche Wahrnehmung der den Professuren übertragenen Aufgaben verwiesen, die Bestimmungen werden nicht gesondert für TTP aufgegriffen. So heißt es in der Regel, dass die Hochschullehrer:innen in ihren Fachgebieten eigenverantwortlich die ihnen zugeordneten Aufgaben in den Bereichen Wissenschaft und Kunst, künstlerische Entwicklungsprojekte, Forschung, Lehre und Weiterbildung ausüben. Für Juniorprofessuren ist vorgesehen, dass sich die Stelleninhaber:innen durch eigenständige Ausführung Tätigkeiten, die der jeweiligen Hochschule zugeordnet sind, qualifizieren für eine künftige Berufung auf eine Professur an einer Universität oder einer gleichgestellten Hochschule. Diese Tätigkeiten liegen in den Bereichen Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung.. Garantiert wird diese Ausgestaltung über die allgemeinen Vorschriften in den Landeshochschulgesetzen zur Wissenschaftsfreiheit, die insofern Ausdruck landesverfassungsrechtlicher Vorgaben und der grundgesetzlichen Wertung des Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG sind.

Zwei Besonderheiten sind hervorzuheben, die die Aufgabenwahrnehmung von Tenure-Track-Professor:innen betreffen: Hessen hat als erstes Bundesland mit der Einführung der Qualifikationsprofessur eine eigenständige Regelung eingeführt, wonach zugunsten eigenverantwortlicher Forschungsanliegen die Aufgaben in der Lehre für Qualifikationsprofessor:innen „entsprechend zu verringern“ sind (§ 70 Absatz 3 Satz 4 HessHG). Bayern hat in seiner Neugestaltung des HIG nachgezogen und betont, dass bei der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses und den Funktionsbeschreibungen insbesondere bei TTP auf die Notwendigkeit einer Bewährung im Rahmen der Befristung Rücksicht zu nehmen ist (Art. 59 Absatz 3 Satz 3 BayHIG).

Im Hinblick auf die Ausstattung ist in den meisten Ländern ein Rückgriff auf die allgemeine Regelung des Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG erforderlich (Normen siehe im Einzelnen A2 Tab. 3); eine eigenständige Regelung in den Landeshochschulgesetzen findet sich nicht. In drei Ländern¹³⁴ gibt es allgemeine Vorschriften, wonach Hochschulmitglieder, die selbstständige Forschung und Lehre betreiben, in angemessenem Umfang an der Zuweisung von Personal- und Sachmitteln beteiligt werden sollen.

Bremen (§ 18 Absatz 14 Sätze 2–3 BremHG) normiert als einziges Land die Ausstattung – jedoch ohne konkrete inhaltliche Vorgaben – im direkten Bezug zum Tenure-Verfahren. Verhandlungen über die Ausstattung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track führt danach das

¹³²Begründung des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 12.07.2019, Änderung zu § 38a, S. 238.

¹³³§ 4 Absatz 1 Spiegelstrich 3 VV.

¹³⁴Berlin, Bremen und Sachsen-Anhalt.

Rektorat unter Beteiligung des oder der zuständigen Fachbereiche oder Organisationseinheiten. Zusagen über die Ausstattung des vorgesehenen Aufgabenbereichs dürfen nur angemessen befristet, höchstens jedoch für fünf Jahre, gegeben werden. Auch die VV (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich) greift die Selbstständigkeit in Forschung und Lehre auf. Eine detaillierte Übersicht ist auf Seite 163 in der Anlage A2 Tab. 3 zu entnehmen.

Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes

Ergänzend zu den bestehenden bundes- bzw. landesrechtlichen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung sieht die VV (§ 3 Nr. 1) vor, dass TTP um ein Jahr pro Kind, maximal um zwei Jahre, verlängert werden können. Vorhandene landesrechtlichen Regelungen bezüglich der Verlängerungszeiten bei Geburt oder Adoption gehen an dieser Stelle sogar darüber hinaus, da sie an die Regelungen des WissZeitVG angelehnt sind.¹³⁵ In vier Ländern¹³⁶ sind entsprechende Normierungen in den Hochschulgesetzen hingegen nicht enthalten. Hier greifen andere Regelungen wie das WissZeitVG (§ 2 Abs. 1 Satz 4) in Hamburg oder das Landesbesoldungsgesetz in Nordrhein-Westfalen, das eine zulässige Befristungsdauer bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um weitere zwei Jahre pro Kind vorsieht. In Bremen wird die Verlängerung der Dienstjahre gemäß § 119 Abs. 3 Nr. 5 des Bremer Besoldungsgesetzes geregelt. Wenn W1- und W2-Professor:innen ein Kind adoptieren oder bekommen und dabei Fördermittel aus einem überregionalen Förderprogramm erhalten, haben sie die Möglichkeit, zusätzlich zur bestehenden Elternzeitregelung ein Jahr pro Kind in Anspruch zu nehmen. Die Gesamtverlängerung beträgt höchstens zwei Jahre, unabhängig davon, ob es sich um zwei oder mehr Kinder handelt, beginnend ab der Geburt oder Adoption.

Unterschiede zwischen den gesetzlichen Regelungen bestehen im Hinblick auf die Altersgrenzen der Kinder, für die Verlängerungsjahre gewährt werden können. Einige Länder gewähren diese Verlängerung für Kinder unter 14 Jahren, andere für Kinder unter 18 Jahren (wie im WissZeitVG) und einige benennen keine Altersgrenze. Eine detaillierte Übersicht ist der A2 Tab. 4 auf Seite 164 zu entnehmen.

Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Tenure-Track-Professur

In den meisten Ländern wird berücksichtigt, dass die Zielgruppe für TTP nicht ausschließlich auf am Anfang ihrer Karriere stehende Wissenschaftler:innen beschränkt ist. Dies wird im nächsten Abschnitt näher erläutert. Einige Landeshochschulgesetze enthalten darüber hinaus spezifische Bestimmungen für den Übergang von anderen Karrierewegen zur TTP.¹³⁷

Beispielsweise regeln die Gesetze in sechs Ländern¹³⁸, dass Wissenschaftler:innen, die bereits eine Juniorprofessur innehatten, nicht erneut für eine Juniorprofessur eingestellt werden

¹³⁵So in BW (§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 7 Satz 4, 45 Abs. 6 Sätze 8, 9 und 11 LHG); BY (Art. 65 Abs. 3 BayHIG); BE (§§ 102c Abs. 1, 95 Abs. 4 BerlHG); BB (§§ 45 Abs. 2 Satz 3, 46 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BbgHG); HE (§ 70 Abs. 4 Satz 2); MV (§ 70 Abs. 4 LHG); NI (§ 21a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 und Satz 3, Abs. 2 Satz 1 NHG); RP (§§ 55 Abs. 1 Satz 1, 54 Abs. 2 Satz 4, 60 Abs. 5 und 6 HochSchG); SL (§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 2 SHSG; §§ 43 Abs. 2a Satz 5, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 2 SHSG); SN (§ 71 Abs. 3 Satz 5 SächsHSFG); SH (§ 64 Abs. 5 Satz 8 HSG) und TH (§ 89 Abs. 6 Satz 4 [W1], § 86 Abs. 4 Satz 1 ThürHG [W2]).

¹³⁶HB (§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 119 Abs. 3 Nr. 5 BremBG); HH (§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Sätze 1 und 4, 24 Abs. 2 HmbHG, § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG); NW (§§ 124 Abs. 1 Satz 3, 122 Abs. 2 Satz 3 Nr. 6, Abs. 3 Sätze 2 u. 3 LBG NRW); ST (§ 46 Abs. 4 Nr. 1 HSG LSA, §§65 Abs. 1 Satz 1 Nur. 1 und 2 LBG LSA, §65a Abs. 1 LBG LSA).

¹³⁷Keine diesbezüglichen Regelungen gibt es in HH, HE, NI, SL, ST, SH und TH.

¹³⁸BW (§ 51 Abs. 7 Satz 4 LHG); BY (Art. 63 Abs. 2 Sätze 8 und 9 BayHIG); BE (§ 102b Absatz 1 Satz 2); BB (§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 46 Abs. 1 Satz 4 BbgHG); RP (§ 54 Abs. 2 Satz 4 HochSchG); SN (§ 72 Abs. 3 Satz 3).

dürfen. Zwei Länder¹³⁹ erlauben hingegen eine erneute Einstellung als Juniorprofessor:in, jedoch ausschließlich im Rahmen der Besetzung einer Tenure-Track-Professur. Das Bremer Hochschulgesetz sieht zudem vor, dass Juniorprofessuren, die vor dem 23. Juni 2017 nach dem Bremer Modell¹⁴⁰ besetzt wurden, in Tenure-Track-Professuren umgewandelt werden können. In Berlin¹⁴¹ wird für Hochschuldozent:innen die Möglichkeit geschaffen, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (Tenure-Track) überzugehen. Das bayerische Hochschulinnovationsgesetz¹⁴² regelt schließlich, dass ein Beamt:innenverhältnis auf Zeit frühestens nach drei Jahren in ein Beamt:innenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden kann. Eine solche Umwandlung ist jedoch nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig, wenn die betreffende Person bei der Berufung bereits Mitglied der Hochschule war.

Die VV (§ 4 Abs. 2 Satz 1) betont die angemessene Berücksichtigung von Nachwuchswissenschaftler:innen, die sich bereits auf einem Karriereweg zur Professur befinden, bei der Bewerbung auf eine Tenure-Track-Professur, weshalb es von besonderem Interesse für die Hochschulen sein kann, welcher Spielraum durch die Landesgesetzgebung gewährt wird.

Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren

Eines der in der VV niedergelegten Programmziele besteht darin, eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase im Wissenschaftssystem zu ermöglichen (§ 1 Buchstabe d). Das Programm spricht also gezielt die Förderung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase an. Zugleich ermöglicht es aber auch die Ausgestaltung von Tenure-Track-Professuren als W2-Professuren (§ 4 Abs. 1 Spiegelstrich 2 S. 2 VV). Die Zielgruppe innerhalb der Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase wird daher vom Tenure-Track-Programm nicht genau abgegrenzt. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden betrachtet, inwiefern die Hochschulgesetze eine Eingrenzung der Zielgruppe für TTP vornehmen (siehe Tab. 3).

Für die gesetzliche Normierung einschlägig sind die Einstellungskriterien für Juniorprofessuren und befristete Professuren gemäß den jeweiligen Landesgesetzen. Deren Vergleich zeigt, dass die Länder den Zugang zu TTP, wie bereits im Abschnitt zu den Wertigkeiten von TTP dargelegt wurde, nicht ausschließlich auf den Kreis derjenigen Wissenschaftler:innen beschränken, die die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessuren erfüllen (einzige Ausnahme: Baden-Württemberg). Besonders im Hinblick auf die Einstellungsvoraussetzungen für befristete Professuren wird den Hochschulen vielmehr ein Gestaltungsspielraum eingeräumt, der auch die Einrichtung von TTP für Wissenschaftler:innen erlaubt, die mehr als die gemeinhin für Juniorprofessuren erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Auch für die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessuren gilt im Grundsatz, dass diese auch bereits Habilitierte erfüllen können und insofern keine Limitierung erfolgt.¹⁴³ Unterhalb der gesetzlichen Ebene ermöglicht die VV aber durchaus eine Limitierung von Tenure-Track-Juniorprofessuren auf nicht habilitierte Nachwuchswissenschaftler:innen.¹⁴⁴

¹³⁹MV (§ 62 Abs. 2 Satz 5 LHG MV) und NW (§ 124 Abs. 1 Sätze 4 und 5 LBG NW).

¹⁴⁰HB (§ 18a Absatz 2 BremHG).

¹⁴¹BE (§ 108 Absatz 5 BerlHG).

¹⁴²BY (Art. 58 Abs. 2 Sätze 5 und 6 BayHIG).

¹⁴³Radau, C. (2024): Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren-In: Niedersächsisches Hochschulgesetz mit Hochschulzulassungsgesetz Epping (Hg), NHG, 2. Aufl. 2023 (i.E.), § 30 Rn. 8. S. 962-963.)

¹⁴⁴Vgl. VGH BW Beschl. v. 7.7.2021 – 4 S 1541/21. Näher dazu Detmer, H (2022). Das Recht der Professur In: Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis. Hartmer, M./Detmer, H. (Hg.), 4. Aufl., Kapitel 4 Rn. S. 105 ff.; vgl. dazu auch Pschorr (2023).

Insgesamt ist festzustellen, dass – mit Ausnahme von Baden-Württemberg – die Landeshochschulgesetze keine wesentlichen Unterschiede in den Normierungen aufweisen. Diese Regelungen adressieren daher in der Regel keine unterschiedlichen Zielgruppen, sondern gelten einheitlich für Wissenschaftler:innen, die die jeweiligen Einstellungs Voraussetzungen erfüllen.

Tab. 3: Landesgesetzliche Regelungen zu Zielgruppen für TTP nach Professurtyp

Bundesland	Tenure-Track-Professurtyp	Gesetzliche Regelung
BW	Juniorprofessuren	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 2 Satz 1 LHG; §§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 3 Satz 1 LHG
BY	Juniorprofessuren Professuren an Universitäten	Art. 63 Absatz 1 Satz 1 (W1) Art. 57 Absatz 1 Sätze 1 und 3–6 (W2)
BE	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§§ 102c Abs. 1, 102a Satz 1; §§ 102c Abs. 1, 102a Satz 2, Satz 3 i. V. m. 100 Abs. 5 Satz 2 BerlHG; §§ 102c Abs. 1, 102a Satz 4 BerlHG (W1) §§ 102c Abs. 1, 100 Abs. 1 und 2 BerlHG; §§ 102c Abs. 7 Satz 2, 100 Abs. BerlHG; §§ 102c Abs. 1, 100 Abs. 5 BerlHG (W2)
BB	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 45 Abs. 1, 2 Satz 2 BbgHG (W1) § 41 Abs. 1, 2 Satz 1 BbgHG (W2)
HB	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 117 Abs. 2 BremBG (W1) § 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 116 Abs. 3 und 4 BremBG (W2)
HH	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 18 Abs. 1, 4 und 5 HmbHG (W1) § 15 Abs. 1 und 4 HmbHG (W2)
HE	Qualifikationsprofessuren und Professuren	§ 68 Abs. 1 und 2 Satz 1, i. V. m. § 70 Abs. 3 Sätze 1 und 3, § 68 Absatz 1 und 2 Satz 1 Nr. 1 i. V. m. § 70 Abs. 1 und Anl. II HBesG
MV	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 62 Abs. 1 Sätze 1 und 4 LHG M-V (W1) § 58 Abs. 1 und 2 Satz 1 LHG M-V (W2)
NI	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 30 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 NHG (W1) § 25 Abs. 1 NHG (W2)
NW	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 36 Abs. 1 Nr. 1–3 HG (W1) § 36 Abs. 1 Nr. 1–4 HG (W2)
RP	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§§ 54 Abs. 1 Sätze 1 und 4 HochSchG (W1) §§ 55 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. 54 Abs. 1 Satz 4, 49 Abs. 1 und 2, 55 Abs. 1 Satz 3 HochSchG (W2)
SL	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ § 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 2, 4 Satz 1 und Abs. 5 SHSG (W1) § 41 Abs. 1 und 2 SHSG (W2)
SN	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 64 Abs. 1 und 3 Satz 1 SächsHSFG (W1) § 59 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 2 SächsHSFG (W2)
ST	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 40 HSG LSA (W1) § 35 Abs. 2 und 3 HSG LSA (W2)
SH	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 64 Abs. 2 und 3 HSG (W1) § 61 Abs. 1 und 2 Satz 1 HSG (W2)
TH	Juniorprofessuren Professuren auf Zeit	§ 89 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 ThürHG (W1) § 84 Abs. 1 und 2 Satz 1 ThürHG (W2)

Quelle: GWK (2023), eigene Darstellung

Wechsel der Einrichtung

Der Wechsel der Einrichtung vor Berufung auf eine Professur steht in der Tradition einer Vermeidung von rein organisationinternen professoralen Karrieren im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem.

Das Gebot eines Wechsels der Organisation im Karriereverlauf wird traditionell als „Hausberufungsverbot“ bezeichnet. Dieses „Verbot“ wurde in erster Linie durch das HRG in seiner bis 2002 geltenden Fassung etabliert, das eine Begründungspflicht für Berufungen an der eigenen Hochschule vorschrieb.¹⁴⁵ Ab 2002 findet sich das sogenannte „Hausberufungsverbot“ nur

¹⁴⁵Näher Hartmer, M./Detmer, H. (2022) (Hg.), Hochschulrecht, 4. Aufl., C. F. Müller, Heidelberg.

noch in abgeschwächter Form in den Landeshochschulgesetzen, insbesondere in Bezug auf die Berufung von Juniorprofessuren und nunmehr spezifisch für das Tenure-Track-Modell. Dabei variieren die landesrechtlichen Vorgaben bezüglich des Wechsels der Organisation vor einer Berufung auf eine Tenure-Track-Professur. In den meisten Ländern wird ein solches Wechselersfordernis nach Abschluss der Promotion und vor dem Beginn einer Tenure-Track-Professur normiert.¹⁴⁶ Eine Ausnahme bildet das bayerische Hochschulinnovationsgesetz, das keine spezifische Regelung zu diesem Aspekt aufweist. Zwei Bundesländer¹⁴⁷ ermöglichen Hausberufungen nur dann, wenn nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule ausgeübt wurde. Da sie als Soll-Regelungen ausgestaltet sind, eröffnen die Normen aber auch hier die Möglichkeit eines begründeten Abweichens von der gesetzlichen Vorgabe.

Die VV (§ 4 Abs. 1 Satz 1 vierter Spiegelstrich) sieht ebenfalls vor, dass Bewerber:innen auf eine TTP nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein sollen.

Internationale Stellenausschreibung

Laut einem Beschluss der Kultusministerkonferenz¹⁴⁸ vom 10. November 1978 i. d. F. vom 15. August 2002 sind Professuren in der Regel international auszuschreiben (Nr. 1 Absatz 1). Auch die VV sieht eine internationale Ausschreibung von TTP vor (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich). In der Mehrheit der Landeshochschulgesetze ist eine internationale Ausschreibung enthalten, wenn auch der Regelungsort variiert.¹⁴⁹ Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen¹⁵⁰ beziehen sich hingegen auf die Pflicht zur *öffentlichen* Ausschreibung von Stellen für Hochschullehrer:innen.¹⁵¹ Bremen und Mecklenburg-Vorpommern¹⁵² regeln als einzige Länder in ihren Tenure-Track-Bestimmungen, dass TTP international auszuschreiben sind.

Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren

Alle Landeshochschulgesetze enthalten Regelungen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren für Professuren. Zusätzlich gibt es spezifische Regelungen für Junior- und befristete

¹⁴⁶BW (§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 5 Satz 2 LHG); BE (§§ 102c Abs. 1 und 3, 92 Abs. 1 [W1], §§ 102c Abs. 1, 101 Abs. 5 Satz 1 BerlHG [W2] §§ 102c Abs. 1, 101 Abs. 5 Satz 3 BerlHG); BB (§ 40 Abs. 3 Satz 5; § 40 Abs. 3 Satz 7 BbgHG); HB (§§ 18a Abs. 1 Satz 1, 18 Abs. 13 BremHG); HH (§§ 14 Abs. 4 HmbHG); NI (§ 26 Abs. 5 Satz 5 NHG); HE (§ 70 Abs. 3 HessHG, § 69 Abs. 6 HessHG); NW (§ 37 Abs. 2 Satz 1 HG, § 37 Abs. 2 Satz 2 HG); RP (§ 50 Abs. 5 Satz 6 HochSchG); SL (§§ 43 Abs. 5 Satz 1, 16 Abs. 1 Nr. 1 SHSG); SN (§§ 65 Abs. 2, 61 Abs. 3 Sätze 4 und 5 SächsHSFG, § 61 Abs. 3 Sätze 4–6 Nr. 2 SächsHSFG); ST (§ 36 Abs. 6 HSG LSA); SH (§ 62a Abs. 2 HSG; § 61 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 HSG).

¹⁴⁷MV (§ 62a Abs. 1 und 3 Satz 1 i. V. m. § 59 Abs. 6 LHG M-V); TH (§ 89 Abs. 5 Satz 2 ThürHG; § 85 Abs. 4 Satz 3 ThürHG).

¹⁴⁸KMK – Kultusministerkonferenz (2002): Vereinbarung über die Besetzung von Professorinnen- oder Professorenstellen an den Hochschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.11.1978 i. d. F. vom 15.08.2002).

¹⁴⁹BW (§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 4 Satz 1 LHG); BY (Art. 66 Abs. 3 Satz 1 BayHIG); BE (§ 102c Abs. 1, 94 Abs. 1 BerlHG); BB (§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 40 Abs. 1 Satz 1 BbgHG); HH (§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 14 Abs. 1 Satz 2 HmbHG [W1], § 14 Abs. 1 Satz 2 HmbHG [W2]); HB (§ 18a Abs. 1 Satz 6 BremHG); HE (§ 69 Abs. 1 Satz 1); MV (§ 62a Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 LHG M-V); RP (§§ 50 Abs. 1 Satz 1, 46, 55 Abs. 1 Satz 1 HochSchG); SL (§§ 43 Abs. 2 Satz 4, Abs. 2 Satz 1, 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SHSG); SN (§§ 60 Abs. 2 Satz 1, 51 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SächsHSFG); ST (§ 41 Abs. 1 und 5 i. V. m. 36 Abs. 2 Satz 1 HSG LSA [W1], § 36 Abs. 2 Satz 1 [W2]); SH (§§ 62 Abs. 2 Satz 1, 64 Abs. 4 Satz 1 HSG); TH (§ 89 Abs. 4 ThürHG [W1], § 85 Abs. 1 Satz 2 ThürHG [W2]).

¹⁵⁰NI § 26 Absatz 1 Satz 1 NHG und NW § 38 Abs. 1 Satz 1 HG

¹⁵¹Zusätzliche rechtliche Verpflichtungen können jedoch, wie es beispielsweise in Niedersachsen der Fall ist, indirekt zu einer Anforderung für internationale Stellenausschreibungen führen. Darüber hinaus unterliegen die Hochschulen gemäß § 48 Abs. 2 Satz 7 NHG direkten Verpflichtungen aus länderübergreifenden Abkommen (wie in diesem Fall der VV), sofern die Befugnis zur Berufung von Hochschulpersonal an die Hochschulen delegiert wurde.

¹⁵²HB (§ 18a Abs. 1 Satz 4 BremHG); MV (§ 62a Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 LHG).

Professuren. Bezüglich des qualitätsgesicherten Berufungsverfahrens für TTP verweisen die meisten Landeshochschulgesetze auf diese Regelungen.¹⁵³

Zusätzliche oder abweichende Regelungen für Junior- bzw. befristete Professuren mit Tenure-Track greifen in den zwei Ländern, in denen die Bestimmungen zur TTP über den Verweis auf die grundsätzliche Normierung der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren hinaus geht. In Baden-Württemberg legt § 51b Absatz 1 in Verbindung mit §§ 51 Absatz 5 und 6 sowie 48 Absatz 3 des Landeshochschulgesetzes (LHG) im Hinblick auf die Förderung und Entwicklung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase fest, dass das Wissenschaftsministerium in bestimmten Fällen weitere Ausnahmen von der Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung von Stellen und der Durchführung eines Berufungsverfahrens zulassen kann. Möglich ist dies, sofern die Hochschule ein Qualitätssicherungskonzept vorlegt, das in Abstimmung mit dem Wissenschaftsministerium entwickelt wurde. Dieses Konzept muss detaillierte Informationen zu den Strukturen, Verfahren und Qualitätskriterien enthalten, einschließlich der Einzelheiten des Evaluationsprozesses, der Anforderungen, der Kriterien und der Bewertungsmaßstäbe. In Bayern legt das Hochschulinnovationsgesetz in Artikel 57 Absatz 1 Satz 5 fest, dass bei TTP eine zukunftsorientierte Bewertung der erwarteten wissenschaftlichen Leistungen der Bewerber:innen bei der Prüfung der Einstellungsvoraussetzungen in Betracht gezogen werden kann. Damit räumt das HIG ausdrücklich die Möglichkeit der Durchführung einer Potenzialanalyse beim Berufungsverfahren für eine TTP ein.

Auch an dieser Stelle verlangt die VV (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich) bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren ein reguläres, qualitätsgesichertes Berufungsverfahren oder ein äquivalentes Verfahren der Qualitätssicherung bei der Stellenbesetzung.

International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen

Vergleicht man die Regelungen (siehe Tab. 4) der Landeshochschulgesetze bei der Besetzung der Gutachter:innen, so wird deutlich, dass die Hälfte der Länder die Beteiligung hochschulexterner Gutachter:innen bei Berufungsverfahren für TTP vorsieht, vier Länder¹⁵⁴ zudem die Beteiligung *international ausgewiesener* Gutachter:innen. Nur in Mecklenburg-Vorpommern sind auch ausländische Gutachter:innen zu beteiligen, wenn es das fachliche Profil der Professur gebietet. Gemäß der VV (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich) sind bei der Besetzung von TTP auch international ausgewiesene und ausländische Gutachter:innen zu beteiligen, wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint.

¹⁵³BW (§ 51b Abs.1 i. V. m. §§ 51 Abs. 5 und 6, 48 Abs. 3 LHG); BY (Art. 66 BayHIG); BE (§ 102c Abs. 1 i. V. m. §§ 101, 45 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BerlHG); BB (§ 45 Abs. 2 Satz 2, i. V. m. § 40 BbgHG [W1] § 40 BbgHG [W2]); HB (§ 18a Abs. 1 und 2 i. V. m. § 18 BremHG); HH (§§13 f. HmbHG); HE (§ 69 HessHG); MV (§ 62a Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 62 Abs. 3 Satz 3 i. V. m. § 59 Abs. 3 und 5 LHG M-V [W1] §§ 59 f. LHG M-V [W2]); NI (§ 30 Abs. 3 i. V. m. § 26 Abs. 4 und 8 NHG [W1] § 26 NHG [W2]); NW (§ 38 HG); RP (§§ 50, 55 Abs. 2 und 3 HochSchG); SL (§ 43 SHSG); SN (§ 65 Abs. 2 i. V. m. § 61 Abs. 2 und 3 Sätze 1–5, 7 und 8, Abs. 4, 5 und 7 SächsHSG [W1], § 61 SächsHSG [W2]); ST (§ 41 Abs. 5 i. V. m. § 36 HSG LSA [W1], § 36 HSG LSA [W2]); SH (§ 64 Abs. 4 i. V. m. § 62 Abs. 1–5 und 8–10 HSG [W1], § 62 HSG [W2]); TH (§ 89 Abs. 5 i. V. m. § 85 ThürHG [mit Ausnahme des § 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1–4, Satz 5 und Abs. 4 Sätze 2 und 3 ThürHG] [W1], § 85 ThürHG [W2]).

¹⁵⁴ BW (§ 51b Abs. 1 Satz 3 LHG); HB (§ 18a Abs. 3 BremHG); MV (§ 62a Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LHG); RP (§ 55 Abs. 3 Satz 1 HochSchG)

Tab. 4: Einbezug von international ausgewiesenen und ausländischen Gutachter:innen

Bundesland	Normen	Art und Anzahl der Gutachten
BW	§ 51b Abs. 1 Satz 3 LHG*	Im Berufungsverfahren sind international ausgewiesene Gutachter:innen zu beteiligen (ohne Angabe der Anzahl der Gutachten).
BY	Art. 66 Abs. 5 Sätze 1+2* BayHIG	Einholung auswärtiger und vergleichender Gutachten (ohne Angabe der Anzahl der Gutachten).
BE	§ 101 Abs. 3 Satz 2 BerlHG	In der Regel mindestens zwei vergleichende auswärtige Gutachten.
BB	<i>Keine Angaben</i>	
HB	§ 18a Abs. 3 BremHG*	Im Berufungsverfahren sind international ausgewiesene Gutachter:innen zu beteiligen (ohne Angabe der Anzahl der Gutachten).
HH	<i>Keine Angaben</i>	
HE	<i>Keine Angaben</i>	
NI	<i>Keine Angaben</i>	
MV	§ 62a Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LHG*, § 18a Absatz 3 Satz 1 Punkt 2 LHG	Ein Einzelgutachten einer international ausgewiesenen Professorin oder eines international ausgewiesenen Professors In Mecklenburg-Vorpommern wird die Begutachtung von Bewerber:innen auf TTP durch international ausgewiesene Gutachten genannt. Zusätzlich heißt es, wenn es das fachliche Profil der Professur gebietet, sind auch ausländische Gutachter:innen zu beteiligen.
RP	§ 55 Abs. 3 Satz 1 HochSchG*	Im Berufungsverfahren sind international ausgewiesene Gutachter:innen zu beteiligen.
SL	<i>Keine Angaben</i>	
SN	<i>Keine Angaben</i>	
ST	<i>Keine Angaben</i>	
SH	§ 64 Abs. 4 Satz 3 HSG, § 62 Abs. 4 Satz 1 HSG	Der Berufungsausschuss erstellt unter Einholung auswärtiger und mindestens zwei vergleichender Gutachten einen Berufungsvorschlag.
NW	§ 38 Abs. 4 Sätze 1 und 2 HG	Zwei vergleichende Gutachten auswärtiger Professor:innen
RP	§ 50 Abs. 2 Satz 2 HochSchG	Einholung auswärtiger Gutachten (ohne Angabe der Anzahl der Gutachten)
SH	§ 62 Abs. 4 Satz 1 HSG	Einholung auswärtiger und mindestens zwei vergleichender Gutachten
TH	§ 85 Abs.9 Satz 4 ThürHG	Verweis auf hochschulinterne Regelungen

Quelle: Eigene Darstellung mit Daten aus dem Monitoring-Bericht, GWK (2023), Anhang 1

* Diese Länder normieren die Gutachten im direkten Bezug zum Tenure-Track-Verfahren.

Ausgestaltung der Potenzialanalyse

Der Karriereweg der TTP ist vor allem für Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase gedacht. Die VV formuliert ausdrücklich als Programmziel, eine frühere Entscheidung über den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler:innen in der Wissenschaft zu ermöglichen (Präambel Absatz 2). Wenn also der Zeitraum zwischen Promotion und Besetzung auf eine TTP gegenüber traditionellen Karriereverläufen verkürzt wird und als Zielgruppe Postdocs mit geringem akademischen Alter nach der Promotion adressiert werden, erwächst daraus eine Herausforderung für die Beurteilung der Bewerber:innen, da Mitglieder dieser Zielgruppe nur in begrenztem Maße über ein dokumentiertes Leistungsportfolio verfügen. Das sonst bei Berufungsverfahren übliche Modell der Ex-post-Leistungsevaluation ist für eine solche Situation

ungeeignet. Folglich muss bei der Entscheidung über den Ruf auf eine Tenure-Track-Professur auf der Basis vergleichsweise spärlicher Informationen über vergangene Leistungen der Bewerber:innen auf deren zukünftige Leistungsfähigkeit geschlossen werden.¹⁵⁵ Im Folgenden wird betrachtet, ob – und ggf. wie – das für eine solche Beurteilung gedachte Instrument der Potenzialanalyse in den Gesetzen aufgegriffen wird.

Die Anforderung einer Beurteilung von Bewerber:innen für TTP im Hinblick auf zukünftige Leistungen wird bislang nur von zwei Ländern¹⁵⁶ ausdrücklich behandelt. Artikel 57 Abs. 1 Satz 5 BayHIG besagt, dass bei der Berufung auf eine TTP die bisherige wissenschaftliche Leistung sowie das Entwicklungspotenzial der Bewerber:innen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere zu berücksichtigen sind. In der Begründung zur Einführung des § 38a HG NW wird darauf hingewiesen, dass bei der Entscheidung über den Ruf auf eine TTP die aktuellen Leistungen der Bewerber:innen sowie die Wahrscheinlichkeit ihrer zukünftigen Leistungen berücksichtigt werden sollen. Damit bringen beide Länder die Bedeutung einer umfassenden Bewertung von Bewerber:innen im Hinblick auf ihre aktuellen Leistungen *und ihr Potenzial* für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere zum Ausdruck, lassen aber zugleich offen, wie diese Bewertung praktisch umzusetzen ist. In den übrigen Ländern fehlen ausdrückliche Erwähnungen der Notwendigkeit einer Beurteilung des zukünftigen Potenzials von Bewerber:innen auf eine Tenure-Track-Professur. Hier vertraut man auf untergesetzliche Regelungen und überlässt diesen Aspekt somit der Autonomie der Hochschulen.

5.3 Phase 2: Orientierung und Bewährung

Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens

In Bezug auf die Regelungen zur Zwischenevaluation in den Landeshochschulgesetzen ist eine nach Professurtypen differenzierende Darstellung erforderlich, da sich die Mehrheit der Landesgesetzgeber auf bereits bestehende Regelungen zur Zwischenevaluation der Juniorprofessur bezieht. Lediglich zwei¹⁵⁷ regeln die Zwischenevaluation in ihren Bestimmungen zur TTP und sehen diese somit auch für die befristeten W2-Professuren vor.

Für die 2002 in das deutsche Wissenschaftssystem eingeführte Juniorprofessur sehen 15 Länder eine Zwischenevaluation vor. Sie erfolgt meist in der Mitte der Laufzeit. Nur Hessen verlangt für die der Juniorprofessur äquivalente „Qualifikationsprofessur“ keine Zwischenevaluation.

Die VV (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich Satz 3 und § 3 Nr. 1) fasst die Zwischenevaluation als optionales Instrument auf, das zur Orientierung über den weiteren Karriereweg genutzt werden kann. Die formalen Regelungen der Länder weichen davon wie folgt ab.

¹⁵⁵Abele-Brehm, A./Bühner, M. (2016): Überlegungen zur Optimierung von Berufungsverfahren in der Psychologie. In: Psychologische Rundschau, 67 (4), S. 262–275; Freienstein, I./Mundt, F. (2022): Planbarkeit und Transparenz im Tenure-Track-Verfahren – Potenzialdiagnostik als valider Wegweiser für die Entwicklung wissenschaftlicher Talente. In: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE), 3+4, S. 71–74; Thaller, N./Liermann, A./Wüllner, C./Benzinger, J./Schwanemann, S. (2022): Internationale Attraktivität der deutschen Tenure Track-Professur. Geeignetes Rekrutierungstool für internationale Bewerber*innen? In: Personal- und Organisationsentwicklung, Heft 3+4, 17. Jahrgang, S. 86–91.

¹⁵⁶Bayern und Nordrhein-Westfalen.

¹⁵⁷Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern.

In Bezug auf die Zwecksetzung der Zwischenevaluation in den Gesetzen lässt sich zwischen der *Orientierung* und der *Bewährungsfeststellung* unterscheiden. Bei der in drei Ländern¹⁵⁸ vorgesehenen Orientierungsfunktion dient die Zwischenevaluation dazu, der Inhaberin bzw. dem Inhaber der Junior- oder Tenure-Track-Professur ein Feedback zu den bisherigen Leistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung und zum erreichten Fortschritt in der Umsetzung der in der Zielvereinbarung festgehaltenen Kriterien zu geben. Die Evaluation hat demnach einen informierenden Charakter. Dagegen enthält die in den übrigen 13 Ländern¹⁵⁹ anzutreffende Vorgabe, dass die Zwischenevaluation der Feststellung der „Bewährung“ zu dienen hat, die Möglichkeit einer negativen Bewährungsfeststellung. Damit ist eine vorzeitige Beendigung der befristeten Junior- oder Tenure-Track-Professur möglich.¹⁶⁰ Die Evaluation kann in diesen Fällen also zu einer Entscheidung über den weiteren Karriereverlauf führen. Die nachfolgende Tabelle 5 gibt einen Überblick über die mit der Zwischenevaluation in den Landeshochschulgesetzen verknüpften Zwecke und den Verbindlichkeitsgrad ihrer Durchführung.

¹⁵⁸Baden-Württemberg, Berlin und Rheinland-Pfalz.

¹⁵⁹Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen.

¹⁶⁰In den Allgemeinen Hinweise und Empfehlungen des Auswahlgremiums des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus dem Jahr 2018 wird auf S. 3 in Kenntnis der zum Teil anders gelagerten gesetzlichen Bestimmungen explizit ein orientierender Charakter der Zwischenevaluation bei TTP empfohlen. Zugleich sollen Zeitpunkt und Verfahren der Zwischenevaluation so ausgestaltet werden, dass dies mit dem Bewährungscharakter der TTP vereinbar ist.

Tab. 5: Gesetzliche Regelungen zur Zwischenevaluation für Professuren im Tenure-Track-Verfahren

Bundesland	Fundstelle	Zweck der Evaluation		Verbindlichkeit der Durchführung der Evaluation	
		Orientierung	Bewährung / vorzeitige Beendigung	Kann-Bestimmung	Muss- oder Soll-Vorschrift
BW	§ 51 b Absatz 2 Satz 2 LHG	x			x
BW	§ 51 Absatz 7 Satz 2 LHG		x		x
BY	Art. 63 Abs. 2 Sätze 1, 2, 3 und 7 BayHIG; Art. 63 Abs. 4 Sätze 1 und 2 BayHIG		x		x
BE	§§ 102c Abs. 1, 102b Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 2 Sätze 1 und 3, § 102c Abs. 6 und 8 BerlHG; § 102c Abs. 7 Satz 4 BerlHG	x			x
BB	§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 46 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 2 Sätze 1 und 3 BbgHG		x		x
HB	§ 18a Abs. 1 Satz 3 BremHG; § 117 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BremBG		x	x	
HH	§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Sätze 1 und 2 HmbHG		x		x
MV*	§ 62 Abs. 2 Sätze 1 und 3 LHG; §§ 62a Abs. 1 Satz 4, 62 Abs. 2 LHG M-V		x	x	x
NI	§ 30 Abs. 4 Sätze 1 und 2 NHG		x		x
NW	§ 39 Abs. 5 Satz 2 HG; § 38a Abs. 4 Satz 2 HG		x		x
RP	§§ 54 Abs. 2 Sätze 2–3, 55 Abs. 2 HochSchG	x			x
SL	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Sätze 1 und 2 SHSG		x		x
SN	§ 72 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 1 SächsHSG; § 71 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Sätze 2, 3, 6, 7 SächsHSG		x		x
ST	§ 41 Abs. 1 Sätze 2 und 3 HSG LSA; § 38 Abs.1 Sätze 1 und 2 HSG LSA		x		x
SH	§ 64 Abs. 5 Sätze 1-3 HSG		x		x
TH	§ 89 Abs. 6 Sätze 1 und 2 ThürHG		x		x

Quelle: Eigene Darstellung mit Daten aus dem Monitoring-Bericht, GWK (2023), Anhang 1

*Mecklenburg-Vorpommern sieht eine Kann-Bestimmung lediglich bei einer W2-Professur auf Zeit vor.

Präzisierung ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass Baden-Württemberg in § 51b Abs. 2 Satz 2 bestimmt, dass im Qualitätssicherungskonzept der Hochschule für die Juniorprofessur mit Tenure-Track eine Zwischenevaluation mit orientierendem Charakter vorzusehen ist. § 51 Abs. 7 S. 3 ermöglicht es jedoch auch, die Tenure-Track-Juniorprofessur zunächst auf bis zu vier Jahre zu befristen. In diesem Fall kommt der Zwischenevaluation auch die Aufgabe zu, die Bewährung des/der Stelleninhaber:in zu überprüfen. Demnach variiert der Charakter der Zwischenevaluation in Baden-Württemberg je nach Befristungsdauer der Tenure-Track-Juniorprofessur. Was die Verbindlichkeit der Zwischenevaluation für Juniorprofessuren betrifft, haben 14 Länder eine Soll- oder Muss-Vorschrift formuliert. In Hessen gibt es – wie erwähnt – keine Zwischenevaluation. In Bremen stellt der Landesgesetzgeber seinen

Hochschulen frei, ob bei Juniorprofessuren mit Tenure-Track eine Zwischenevaluation durchgeführt wird oder nicht (§ 18a Abs. 1 Satz 3 BremHG).

Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation ¹⁶¹

Eine Überbrückungsregelung nach negativer Evaluation dient dem/der Stelleninhaber:in als Orientierungshilfe für den weiteren Karriereverlauf.¹⁶² Auch in der VV wurde dieser Aspekt (§ 3 Nr. 1) aufgenommen, und die geförderte Universität wurde aufgefordert, dem/der Inhaber:in einer Tenure-Track-Professur im Falle einer negativen Zwischenevaluation auf Antrag und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine Überbrückungszeit von bis zu einem Jahr zu gewähren. Dies könnte darauf hinweisen, dass entsprechende Regelungen im Großteil der Länder in den Normen zur Juniorprofessur vorgesehen wurden, auf die in den Regelungen zur TTP verwiesen wird. Für den Fall einer negativen Zwischenevaluation wird also eine Weiterbeschäftigung von bis zu einem Jahr ermöglicht. Lediglich in Mecklenburg-Vorpommern wird eine Überbrückungsregelung bei negativer Zwischenevaluation nicht nur für die Juniorprofessur, sondern auch für befristete W2-Professuren gewährt (§ 62a Abs. 1 [für W2: Satz 4] i. V. m. § 62 Abs. 2 Satz 3 LHG). Dies ist eine Besonderheit, da es in der Regel bei W2-Professuren keine Zwischenevaluation gibt und somit Überbrückungsregelungen nicht erforderlich sind. Da Hessen keine Zwischenevaluation im Rahmen der Qualifikationsprofessur vorsieht und die Zwischenevaluation in Rheinland-Pfalz lediglich orientierenden Charakter besitzt, entfällt die Notwendigkeit einer Überbrückungsregelung in beiden Ländern.

Weitere gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen und -gremien bei der Zwischenevaluation einer Tenure-Track-Professur

Im Folgenden wird die gesetzliche Ausgestaltung der Zwischenevaluation im Hinblick darauf dargestellt, welche weiteren Akteure – über die bereits behandelten Gutachter:innen hinaus – an der Durchführung der Zwischenevaluation laut Gesetz formal zu beteiligen sind. In 10 der 16 Landeshochschulgesetze finden sich Angaben dazu, welche Akteure an der im Rahmen der Zwischenevaluation erfolgenden Entscheidung über die Beendigung oder Verlängerung des Dienstverhältnisses mitwirken (siehe nachfolgend Tab. 6). In der VV (§ 4, Abs. 1, 7. Spiegelstrich) wird darauf hingewiesen, dass die für Berufungsverfahren geltenden Qualitätsstandards auch auf die Evaluierung der Stelleninhaber:innen von TTP zu übertragen sind und dass eine Zwischenevaluation zur Orientierung über den weiteren Karriereweg vorgesehen werden kann.

¹⁶¹Die Überbrückungsregelungen bei einer negativen Tenure-Evaluation werden im Kapitel 5.4 „Phase 3: Tenure-Evaluation“ beschrieben.

¹⁶²BW (§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 7 Satz 3 LHG); BY (Art. 63 Abs. 2 Satz 5 BayHIG); BE (§§ 102c Abs. 1 und 8, Abs. 7 Satz 4, § 102b Abs. 2 Satz 4 BerlHG); BB (§§ 46 Abs. 1 Satz 2 BbgHG); HB (§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 117 Abs. 1 Satz 2 BremBG); HH (§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Satz 2 HmbHG); MV (§ 62a Abs. 1 [für W2: Sätze 4–5] i. V. m. § 62 Abs. 2 Satz 3 LHG); NI (§ 30 Abs. 4 Satz 3 NHG; § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, Abs. 2 Satz 2 NHG); NW (§ 124 Abs. 1 Satz 5 LBG NRW i. V. m. § 39 Abs. 5 Satz 2 HG); SL (§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 2 SHSG); SN (§ 72 Abs. 3 Satz 1 Sächs-HSG); ST (§§ 41 Abs. 1 Satz 5, 38 Abs. 1 Sätze 2 und 3 HSG LSA); SH (§ 64 Abs. 5 Sätze 4 und 5 HSG); TH (§ 89 Abs. 6 Satz 2 ThürHG; § 89 Abs. 6 Satz 3, § 86 Abs. 4 Sätze 2 und 3 ThürHG).

Tab. 6: Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen und -gremien bei der Zwischenevaluation

Bundesland	Fundstelle	Akteure
BW	§ 51 Abs. 7 Satz 3 LHG	In Baden-Württemberg ist vorgesehen, dass die Rektorin oder der Rektor, auf Empfehlung der zuständigen Fakultät, die Dienstlaufzeit nach einer positiven Zwischenbewertung auf insgesamt sechs Jahre verlängern kann.
BY	Art. 63 Abs. 2 Satz 7 BayHIG	Bayern benennt, dass über die Verlängerung des Beamt:innenverhältnisses die Hochschulleitung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät entscheidet.
BE	§ 102b Abs. 2 Satz 1 BerlHG	In Berlin trifft der Fachbereichsrat und an Hochschulen ohne Fachbereiche der Akademische Senat die Bewährungsentscheidung.
BB	§ 46 Abs. 2 Satz 1 BbgHG	In Brandenburg trifft die Entscheidung über die Bewährung die Dekanin oder der Dekan auf der Grundlage einer Stellungnahme des nach der Grundordnung zuständigen Organs des Fachbereichs.
NI	§ 30 Abs. 4 Satz 2 NHG	In Niedersachsen kann das Dienstverhältnis vom Präsidium auf Vorschlag des Fakultätsrats verlängert werden.
SH	§ 64 Absatz 5–6 Satz 3 HSG	In Schleswig-Holstein entscheidet über die Verlängerung des Beamt:innenverhältnisses die Präsidentin oder der Präsident auf Vorschlag des Fachbereichs.
SL	§ 42 Abs. 6 Satz 2 SHSG	Im Saarland wird die Bewährung durch den Fakultätsrat festgestellt.
SN	§ 72 Abs. 2 Satz 1 SächsHSG	In Sachsen kann die Rektorin oder der Rektor auf Vorschlag des Fakultätsrats die Bewährung feststellen.
ST	§ 41 Abs. 1 Sätze 2 und 3 HSG LSA	In Sachsen-Anhalt kann die Rektorin oder der Rektor auf Vorschlag des Fakultäts- bzw. des Fachbereichsrats die Bewährung feststellen.
TH	§§ 38 Abs. 3, 85 Abs. 2 Satz 1, 86 Abs. 2 Satz 1 und 2, 89 Abs. 5 Satz 1 ThürHG; § 103 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 ThürHG	In Thüringen entscheidet der Präsident in Verbindung mit dem Fakultätstrat.

Quelle: Eigene Darstellung anhand der Daten aus dem Monitoring-Bericht, GWK (2023), Anhang 1

5.4 Phase 3: Tenure-Evaluation

Eine abschließende Tenure-Evaluation muss denselben Qualitätsstandards wie ein Berufungsverfahren genügen. Sie dient der Überprüfung, ob die bei der Berufung definierten Leistungen erbracht worden sind und die für die jeweilige dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt. Im Folgenden werden zunächst die grundsätzlichen Vorgaben der Landesgesetzgeber für eine qualitätsgesicherte Tenure-Evaluation dargestellt. Anschließend wird darauf eingegangen, welche besonderen Regelungen zu den an der Tenure-Evaluation zu beteiligenden Akteuren sich in den Gesetzen finden lassen. Den Abschluss bildet ein Überblick über die Länderregelungen zu einer möglichen Überbrückungsbeschäftigung im Falle einer negativen Tenure-Evaluation. Die VV (§ 4, Abs. 1, 7. Spiegelstrich) sieht für den Übergang auf eine dauerhafte Professur ebenfalls eine erfolgreiche, qualitätsgesicherte Evaluierung der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers nach bei Berufung klar definierten und transparenten Kriterien vor.

Qualitätsgesicherte Evaluation

Der Übergang auf eine dauerhafte Professur setzt eine erfolgreiche, qualitätsgesicherte Evaluierung nach bei Berufung klar definierten und transparenten Kriterien voraus.

Eine qualitätsgesicherte Tenure-Evaluation wird nicht in allen Landesgesetzen ausdrücklich geregelt. Dreizehn Landesgesetze enthalten Vorgaben dazu. Zwei Länder¹⁶³ sehen explizit vor, dass ein erneutes Berufungsverfahren bei evaluierten Juniorprofessuren nicht erforderlich ist. In drei Ländern¹⁶⁴ wird eine erfolgreiche Evaluation als Voraussetzung zur Übertragung einer unbefristeten Professur genannt, ohne dass weitere Einzelheiten des Verfahrens spezifiziert würden. Ein Land¹⁶⁵ überlässt die Regelung des Evaluationsverfahrens den Hochschulen. Gesetzlich festgelegt ist nur, dass Hochschulen eine Professur im Beamten:innenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis aufgrund herausragender Eignung, Leistung und Befähigung ohne weitere Ausschreibung vergeben können. Nähere Einzelheiten für die Evaluation sind in einer von der jeweiligen Hochschule erstellten Satzung festzulegen. Weitere zwei Länder¹⁶⁶ sehen ein qualitätsgesichertes Evaluationsverfahren vor, auf das mindestens die für Berufungsverfahren geltenden Qualitätsstandards zu übertragen sind.

International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter“ (im Rahmen der Tenure-Evaluation)

Während die meisten Landeshochschulgesetze bezüglich der *Zwischenevaluation* – wie oben dargelegt – Vorgaben zur Einbeziehung von Gutachter:innen formulieren, haben nur drei Länder¹⁶⁷ ausdrücklich Regelungen getroffen, in der die Einbindung externer Gutachter:innen in das Tenure-Evaluationsverfahren verlangt wird. Nähere Angaben zur Art der Gutachten (z. B. Einzelgutachten oder vergleichende Gutachten) und ihrer Anzahl werden dabei nicht gemacht.

¹⁶³SL (§ 43 Absatz 2a Satz 3); BB (§ 40 Absatz 1 Satz 4-5).

¹⁶⁴BB (gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 BbgHG); RP (§§ 55 Abs. 2 Nr. 2 HochSchG, Abs. 4 Sätze 1 und 2, Abs. 3 Satz 2 HochSchG); SN(71 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Satz 7 SächsHSG).

¹⁶⁵HB (§ 18a Abs. 1 BremHG; § 18 Abs. 4 BremHG).

¹⁶⁶MV (§ 62a Abs. 1 Sätze 2 und 3 LHG); TH (§§ 89 Abs. 5 Satz 1, 85 Abs. 4 Satz 4 Nr. 1 ThürHG [W1], § 85 Abs. 4 Satz 4 Nr. 1 ThürHG [W2]).

¹⁶⁷BE (§ 102c Absatz 4 Satz 4 BerlHG); HE (§ 70 Absatz 2 Satz 1 HessHG); SL (§ 43 Absatz 2a Satz 2 SHSG).

Die VV beschreibt dahingehend, dass die allgemeinen Qualitätsstandards für Berufungsverfahren sinngemäß auf das Berufungsverfahren für eine Tenure-Track-Professur und auf die Tenure-Evaluation zu übertragen sind. Zu diesen Standards gehört (VV § 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich) die Beteiligung international ausgewiesener und, wenn es vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, ausländischer Gutachter:innen.

Weitere gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur

Die Beteiligung von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei der Entscheidung zur Übertragung oder Nicht-Übertragung einer dauerhaften Professur nach Abschluss der Tenure-Evaluation ist in allen Landeshochschulgesetzen durch die Bestimmungen zur Berufung auf eine Professur geregelt.¹⁶⁸ Regelungen zur Beteiligung von Akteuren, die sich speziell auf das Tenure-Track-Entscheidungsverfahren beziehen, finden sich in zwei Ländern.¹⁶⁹ In Baden-Württemberg¹⁷⁰ ist festgelegt, dass das Evaluierungsgremium die Mindestanforderungen für die Besetzung von Berufungskommissionen gemäß den gesetzlichen Vorgaben erfüllen muss – entweder für die Zwischenevaluation oder für die Tenure-Evaluation. Das Berliner Hochschulgesetz¹⁷¹ sieht vor, dass die Berufung auf die Professur im Beamt:innenverhältnis auf Lebenszeit auf Vorschlag des zuständigen Gremiums durch das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats erfolgt. Näheres zu Grundsätzen, Strukturen und Verfahren des Evaluierungsverfahrens regelt die Hochschule – wie auch in Baden-Württemberg – in einer entsprechenden Ordnung.

Eine detaillierte Übersicht bietet die A2 Tab. 5 auf Seite 167.

Überbrückung bei negativer Tenure-Evaluation

Wie bereits im Kontext der Zwischenevaluation erläutert, besteht die Möglichkeit, im Falle einer negativen Evaluation den Stelleninhaber:innen eine Überbrückung der Position von bis zu einem Jahr zu gewähren. Die Länder wurden daraufhin untersucht, ob diese Option auch formal in die Hochschulgesetzgebung zur Endevaluation aufgenommen wurde.

Gemäß der VV (§ 3 Nr. 1) ist vorgesehen, dass die Hochschulen im Falle einer negativen Evaluation auf Antrag der geförderten Tenure-Track-Professorin / des geförderten Tenure-Track-Professors und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine Überbrückung von bis zu einem Jahr gewähren müssen. Diese Regelung gilt sowohl für die Zwischenevaluation als

¹⁶⁸BW (§§ 51b Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 51 Abs. 6 Satz 3 i. V. m. 48 Abs. 3 Satz 9 LHG; § 48 Abs. 2 Sätze 1 und 2 LHG); BY (Art. 66 Abs. 5 Sätze 8 und 9 BayHIG; Art. 66 Abs. 6 BayHIG; Art. 66 Abs. 8 Satz 1 BayHIG); BE (§ 102c Abs. 4 Satz 4 BerlHG; § 71 Abs. 1 Nr. 3 BerlHG; § 101 Abs. 6 und 7 BerlHG; § 61 Abs. 2 Nr. 11 BerlHG); BB (§ 72 Abs. 2 Nr. 4 BbgHG; § 40 Abs. 4 Sätze 1–3 BbgHG; § 40 Abs. 5 Sätze 1–3 BbgHG; § 64 Abs. 2 Nr. 7 BbgHG); HB (§ 18 Abs. 8 BremHG; § 18 Abs. 9 BremHG; § 18 Abs. 5 BremHG; § 18 Abs. 6 Satz 1 BremHG); HH (§ 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 und 8 HmbHG; § 13 Abs. 1 HmbHG; § 14 Abs. 2 Satz 4 Halbsatz 2 HmbHG; § 85 Abs. 1 Nr. 8 HmbHG; § 91 Abs. 2 Nr. 8 HmbHG; § 90 Abs. 6 Nr. 2 HmbHG); HE (§§ 67 Abs. 6 Satz 2, 70 Abs. 2 Satz 3 HessHG); MV (§ 59 Abs. 4 LHG M-V; § 60 Abs. 1 und 2 LHG); NI (§ 26 Abs. 1 Satz 3 NHG, §§ 48 und 58 NHG; § 48 Abs. 2 Sätze 1, 4 bis 7 NHG [Hochschulen in staatlicher Trägerschaft]; § 58 Abs. 2 Sätze 1, 4 bis 6 NHG [Hochschulen in Trägerschaft von rechtsfähigen Stiftungen des öffentlichen Rechts]; § 26 Abs. 2 Satz 7 NHG; § 26 Abs. 2 Satz 9 NHG); NW (§ 37 Abs. 1 Satz 1 HG NRW); RP (§ 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 und 3 HochSchG; § 50 Abs. 4 Satz 1 HochSchG; § 50 Abs. 6 Satz 1 HochSchG; § 76 Abs. 2 Nr. 10 HochSchG; § 86 Abs. 2 Nr. 9 HochSchG); SL (§ 43 Abs. 2 Sätze 3–5 SHSG; § 43 Abs. 7 Satz 1 SHSG; § 28 Abs. 3 Satz 1 SHSG); SN (§ 60 Abs. 3 Nr. 1 SächsHSG [W2]; § 61 Abs. 1 Satz 1 SächsHSG; § 61 Abs. 4 Sätze 1 und 4 SächsHSG; § 93 Abs. 2 Satz 1 SächsHSG); ST (§ 36 Abs. 8 Satz 1 HSG LSA; § 67a Abs. 4 HSG LSA; § 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 HSG LSA; § 77 Abs. 2 Satz 5 Nr. 7 HSG LSA; § 61 Abs. 3 Satz 1 HSG LSA); SH (§ 62 Abs. 2 Satz 5 HSG; § 62 Abs. 2 Satz 6 HSG; § 62 Abs. 9 Sätze 1 und 2 HSG; § 21 Abs. 1 Satz 3 Nr. 12 HSG; § 28 Abs. 1 Nr. 6 HSG); TH (§ 103 Abs. 1 Nr. 4 ThürHG; § 85 Abs. 2 ThürHG).

¹⁶⁹Baden-Württemberg und Berlin.

¹⁷⁰BW (§ 51 b Absatz 2 Satz 3 LHG).

¹⁷¹BE (§ 102c Absatz 4 Sätze 3–5 BerlHG).

auch für die Tenure-Evaluation. Dabei ist es notwendig, zwischen der Juniorprofessur mit Tenure-Track und befristeten (W2-)Professuren mit Tenure-Track zu unterscheiden.

Die Mehrzahl der Länder hat gesetzlich festgelegt, dass nach einer negativen Tenure-Evaluation in Bezug auf die Juniorprofessur eine Überbrückung von bis zu einem Jahr möglich ist.¹⁷² In Bayern (Art. 63 Absatz 4 Satz 4 BayHIG) besteht nach einer negativer Endevaluierung die Möglichkeit einer Verlängerung um bis zu zwei Jahre, wenn der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ein strukturiertes Ausgliederungsangebot zum Zwecke der Umorientierung unterbreitet wird.

In zwei Ländern¹⁷³ bestehen Überbrückungsregelungen auch für befristete Professuren jenseits der Juniorprofessur, wobei eine Verlängerung der befristeten Professur in beiden Ländern von bis zu 5 Jahren gewährt werden kann.

Hingegen haben fünf Länder¹⁷⁴ keine gesetzliche Regelung zur Überbrückung im Falle einer negativen Tenure-Evaluation getroffen.

Die folgende Tabelle stellt die maximale Anzahl von Überbrückungsjahren nach Unterscheidung für Juniorprofessuren und befristete W2-Professuren mit Tenure-Track dar.

¹⁷²BW (§ 51b Abs. 2 Satz 5 LHG, §§ 51 Abs. 7 S. 2 LHG); BE (§§ 102c Absatz 1 und 5 BerlHG i. V. m. § 102c Abs. 7 BerlHG); HE (§ 70 Absatz 4 Satz 6 HessHG); MV (§ 62 a Absatz 1 Satz 5 LHG); NI (§ 30 Abs. 4 Satz 4 NHG); NW (§ 39 Absatz 5 Sätze 3 und 4 HG); RP (§ 55 Absatz 4 Satz 3 HochSchG); SL (§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 3 SHSG; § 43 Abs. 2a Satz 4 SHSG); TH (§ 89 Abs. 6 Satz 3 ThürHG; § 86 Abs. 4 Sätze 2 und 3 ThürHG).

¹⁷³NI (§ 30 Abs. 4 Satz 4 NHG § 28 Absatz 1 Satz 1 Nr. 5, Abs. 2 Satz 2 NHG); ST (§ 38 Abs. 1 Satz 3 HSG LSA).

¹⁷⁴Brandenburg, Bremen, Hamburg, Sachsen und Schleswig-Holstein.

Tab. 7: Überbrückungsjahre bei negativer Evaluation nach TTP-Typ

Bundesland	Quelle	Art der Tenure-Track-Professur		Überbrückungsjahre
		Juniorprofessur	Befristete W2-Professur	
BW	§ 51b Abs. 2 Satz 5 LHG	X		Bis zu einem Jahr
BY	Art. 63 Abs. 4 Satz 4 BayHIG	X		Bis zu zwei Jahre
BE	§§ 102c Abs. 1 und 5 BerlHG (W2: i. V. m. § 102c Abs. 7) BerlHG	X	X	Bis zu einem Jahr
BB	Keine Regelung			
HB	Keine Regelung			
HH	Keine Regelung			
HE	§ 70 Abs. 4 Satz 6 HessHG	X	X	Bis zu einem Jahr
MV	§ 62a Abs. 1 Satz 5 LHG M-V	X	X	Bis zu einem Jahr
NI	§ 30 Abs. 4 Satz 4 NHG; § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, Abs. 2 Satz 2 NHG	X	X	Bis zu einem Jahr Bis zu fünf Jahre
NW	§ 39 Abs. 5 Sätze 3 und 4 HG	X		Bis zu einem Jahr
RP	§ 55 Abs. 4 Satz 3 HochSchG	X	X	Bis zu einem Jahr
SL	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 3 SHSG; § 43 Abs. 2a Satz 4 SHSG	X	X	Bis zu einem Jahr
SN	Keine Regelung			
ST	§ 38 Abs. 1 Satz 3 HSG LSA		X	Bis zu fünf Jahre
SH	Keine Regelung			
TH	§ 89 Abs. 6 Satz 3 ThürHG; § 86 Abs. 4 Sätze 2 und 3 ThürHG	X		Bis zu einem Jahr

Quelle: GWK (2023), eigene Darstellung

6 Analyse universitärer Tenure-Track-Satzungen (Carolin Luksche)

Um Art und Ausmaß der formalen Verankerung des neuen Karrierewegs der Tenure-Track-Professur auf der Ebene der Hochschulen nachzuzeichnen, werden die in Satzungen niedergelegten Regelungen der Hochschulen zum Tenure-Track analysiert (im Folgenden: TT-Satzungen). Die Analyse erfolgt wiederum entlang der drei Phasen des Tenure-Track-Karrierewegs. Für jede Phase werden – analog zu den landesrechtlichen Regelungen – Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den TT-Satzungen herausgearbeitet. Besonderheiten werden eigens herausgestellt. Im Anschluss daran wird geprüft, inwiefern die Regelungen zu Tenure-Track auf Hochschulebene Muster aufweisen, die sich zu Regelungstypen verdichten lassen.

Datenbasis und Vorgehensweise

Ausgangspunkt der Recherche der für die Satzungsanalyse zu berücksichtigenden Dokumente waren die 427 Hochschulen in Deutschland.¹⁷⁵ Einbezogen wurden die 136 im TT-Programm antragsberechtigten Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen¹⁷⁶ der Länder. Dabei werden jene Dokumente berücksichtigt, die in Form von TT-Satzungen oder materiell relevanten Berufsordnungen *öffentlich* über das Internet zugänglich sind.

Zum Zweck des Retrievals der TT-Satzungen wurden Webrecherchen auf der Internetseite des BMBF (Übersicht der TT-Satzungen der geförderten Hochschulen)^{177, 178} und auf den Websites der 136 antragsberechtigten Universitäten durchgeführt. Dazu wurden die Suchbegriffe „Tenure-Track“, „Tenure-Track-Bestimmungen“, „Tenure-Track-Ordnung“ und „Tenure-Track-Satzung“ in die Suchfunktion der jeweiligen Seite eingegeben. Flankierend erfolgte eine Recherche über Google Search. Es konnten 99 relevante Dokumente von 91 Hochschulen identifiziert und heruntergeladen werden (Stand Mai 2023). Grund für die zahlenmäßige Differenz zwischen Hochschulen und Dokumenten ist der Umstand, dass Qualitätssicherungskonzepte teilweise separat formuliert werden oder zwischen einer allgemeinen TT-Satzung und einer Satzung für die Berufung von Juniorprofessuren differenziert wird. Lediglich acht Hochschulen regeln Tenure-Track in der Grund- oder Berufsordnung, während die große Mehrheit dafür ein eigenständiges Dokument (Satzung, Ordnung, Leitlinie, Konzept, Empfehlung) nutzt. Für die Analyse werden alle Dokumente herangezogen, die von der jeweiligen Hochschule als verbindlich für die Durchführung von Tenure-Track-Verfahren definiert worden sind.

Von den 91 in die Analyse einbezogenen Hochschulen werden 73 vom Bund-Länder-Programm gefördert. Die verfügbaren Daten (d. h. die TT-Dokumente der 73 Hochschulen) decken die vom TT-Programm geförderten Hochschulen (n=75) daher fast vollständig ab. Dagegen macht nur ein kleiner Teil (n=18) der vom Programm nicht geförderten Hochschulen (insgesamt n=104) seine TT-Ordnungen im Internet verfügbar. Es lässt sich vermuten, dass die Notwendigkeit einer satzungsförmigen Regelung von Tenure-Track an vielen der nicht geförderten Hochschulen aufgrund des Fehlens oder geringer Fallzahlen von Tenure-Track-Professuren (noch) nicht geben ist. Dies ist unter anderem bei Kunst- und Musikhochschulen der

¹⁷⁵Stand Hochschulkompass 05/2023.

¹⁷⁶Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts 2023, zur Verfügung gestellt vom VDI/VDE. Da die Hochschulen für angewandte Wissenschaften und die theologischen Hochschulen nicht antragsberechtigt waren, werden sie nicht berücksichtigt. Die Dokumentenanalyse kann über diese Hochschultypen daher keine Aussagen treffen.

¹⁷⁷Gefördert im Sinne des Tenure-Track-Programms 2016.

¹⁷⁸<https://www.tenuretrack.de/de/tenure-track-programm/satzungsfoermige-regelungen-fuer-tenure-track-professuren>; zuletzt geprüft am: 13.11.2024.

Fall, die zwar antragsberechtigt waren, den neuen Karriereweg bislang aber nur in wenigen Fällen eingeführt und entsprechend satzungsförmig geregelt haben.¹⁷⁹

Sampling der analysierten Dokumente

Da in Anbetracht des begrenzten Umfangs dieser Studie nicht alle verfügbaren Satzungen und Leitlinien in die Analyse einbezogen werden konnten, wurde die Zahl der zu analysierenden TT-Satzungen unter Anwendung von drei Samplingkriterien auf insgesamt 40 Dokumente von 35 Hochschulen reduziert (siehe Tab. 8). *Erstens* wurde darauf geachtet, Hochschulen jedes Bundeslandes einzubeziehen, um den Bezug zu den gesetzlichen Regelungen auf der Landesebene herstellen zu können. *Zweitens* wurden sowohl vom Tenure-Track-Programm geförderte als auch nicht geförderte Hochschulen berücksichtigt. Allerdings konnten nicht für jedes Land nicht geförderte Hochschulen identifiziert werden, die eine TT-Satzungen bereitstellen. *Drittens* wurde bei der Auswahl der Hochschulen auf Unterschiede in der Trägerschaft (staatlich/privat) und auf die Integration unterschiedlicher Typen von Hochschulen (Universitäten, Technische Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen) geachtet. Im Sample sind je eine Pädagogische und eine Musikhochschule enthalten.

Stichtag für die Einbeziehung der Dokumente in die Analyse war der 1. Mai 2023. Da sich die satzungsförmige Regelung universitärer Karrierewegen dynamisch entwickelt und bereits während der Dokumentenanalyse aktualisierte Satzungen veröffentlicht wurden, bieten die Ergebnisse der Dokumentenanalyse nur eine Momentaufnahme der Situation zum genannten Stichtag.

Tab. 8: Übersicht über die analysierten Tenure-Track-Satzungen

Anzahl	Satzungskürzel	Bundesland	Hochschule	Hochschultyp	Trägerschaft	Gefördert
1	S1	Baden-Württemberg	Universität Heidelberg	Universität	staatlich	X
2	S2	Baden-Württemberg	Universität Stuttgart	Universität	staatlich	X
3	S3	Baden-Württemberg	PH Ludwigsburg	Päd. Hochschule	staatlich	X
4	S4	Baden-Württemberg	Zeppelin Universität Friedrichshafen	Universität	Privat	
5	S5	Bayern	TU München	Universität	staatlich	X
6	S6	Bayern	Universität Regensburg	Universität	staatlich	X
7	S7	Bayern	Universität Augsburg	Universität	staatlich	
8	S8	Berlin	TU Berlin	Universität	staatlich	X
9	S9	Berlin	HU Berlin	Universität	staatlich	X
10	S10	Brandenburg	Universität Potsdam	Universität	staatlich	X
11	S11	Brandenburg	Brandenburgische TU Cottbus-Senftenberg	Universität	staatlich	
12	S12a	Bremen	Universität Bremen	Universität	staatlich	X
	S12b	Bremen	Universität Bremen	Universität	staatlich	X

¹⁷⁹Das hier verwendete Sample umfasst eine Musikhochschule (siehe Seite 19).

Anzahl	Satzungs-kürzel	Bundesland	Hochschule	Hochschultyp	Trägerschaft	Gefördert
13	S13a	Hamburg	Universität Hamburg	Universität	staatlich	X
	S13b	Hamburg	Universität Hamburg	Universität	staatlich	X
14	S14	Hamburg	TU Hamburg	Universität	staatlich	X
15	S15	Hessen	Universität Frankfurt a. M.	Universität	staatlich	X
16	S16a	Hessen	TU Darmstadt (Satzung)	Universität	staatlich	X
	S16b	Hessen	TU Darmstadt (Leitfaden)		staatlich	X
17	S17	Mecklenburg-Vorpommern	Universität Greifswald	Universität	staatlich	X
18	S18	Mecklenburg-Vorpommern	Universität Rostock	Universität	staatlich	X
19	S19	Niedersachsen	Universität Göttingen	Universität	staatlich	X
20	S20	Niedersachsen	HS für Musik, Theater u. Medien Hannover (HMTMH)	Musikhochschule	staatlich	X
21	S21	Nordrhein-Westfalen	Universität Duisburg-Essen	Universität	staatlich	X
22	S22	Nordrhein-Westfalen	Universität Köln	Universität	staatlich	X
23	S23	Nordrhein-Westfalen	Universität Münster	Universität	staatlich	
24	S24	Nordrhein-Westfalen	Deutsche Sporthochschule Köln	Universität	staatlich	
25	S25a	Rheinland-Pfalz	Universität Mainz (Satzung)	Universität	staatlich	X
	S25b	Rheinland-Pfalz	Universität Mainz (Empfehlung)	Universität	staatlich	X
26	S26	Rheinland-Pfalz	TU Kaiserslautern	Universität	staatlich	X
27	S27a	Saarland	Universität des Saarlandes Saarbrücken	Universität	staatlich	X
27	S27b	Saarland	Universität des Saarlandes Saarbrücken	Universität	staatlich	X
28	S28	Sachsen	TU Dresden	Universität	staatlich	X
29	S29	Sachsen	Universität Leipzig	Universität	staatlich	X
30	S30	Sachsen-Anhalt	Universität Halle-Wittenberg	Universität	staatlich	X
31	S31	Sachsen-Anhalt	Universität Magdeburg	Universität	staatlich	X
32	S32	Schleswig-Holstein	Universität Kiel	Universität	staatlich	X
33	S33	Schleswig-Holstein	Universität Lübeck	Universität	staatlich	
34	S34	Thüringen	Universität Jena	Universität	staatlich	X
35	S35	Thüringen	TU Ilmenau	Universität	staatlich	X

Quelle. Eigene Darstellung

Analyseschema

Die Dokumentenanalyse der Satzungen verfährt inhaltlich analog zur Analyse der landesgesetzlichen Regelungen (Kapitel 5). Dementsprechend werden die Satzungstexte entlang der drei idealtypischen Phasen eines Tenure-Track-Prozesses untersucht und die einzelnen Bestimmungen nach den der VV entnommenen Merkmalen darstellt. Die Wahl dieses Analyseschemas ermöglicht einen Vergleich zwischen den Regularien auf der Gesetzes- und der Satzungsebene.

Tab. 9: Analyseschema für die hochschulgesetzlichen Regelungen zur Tenure-Track-Professur

Phase 1	<ul style="list-style-type: none">• Art der satzungsförmigen Regelung• Wertigkeiten, Zielgruppen und Stellentypen mit Tenure-Track• Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Tenure-Track-Professur• Dauer der Befristung• Zusage einer entfristeten Professur bei erfolgreicher Evaluierung• Selbstständige Forschung und Lehre und angemessene Ausstattung• Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes• Internationale Stellenausschreibung• Wechsel der Einrichtung• Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren und Potenzialanalyse• International ausgewiesene und ausländische Gutachter:innen
Phase 2	<ul style="list-style-type: none">• Zwischenevaluation• Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation• International ausgewiesene und ausländische Gutachter:innen• Klar definierte und transparente Bewertungskriterien• Mitwirkung von Hochschulmitgliedern und -organen bei der Zwischenevaluation einer Tenure-Track-Professur
Phase 3	<ul style="list-style-type: none">• Überbrückung bei negativer Tenure-Evaluation• Qualitätsgesicherte Evaluation• Einbeziehung von Gutachten• Klar definierte und transparente Bewertungskriterien• Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur

Quelle: GWK (2023), Anhang 1

6.1 Phase 1: Planung, Ausschreibung und Besetzung der Tenure-Track-Professur

Art der satzungsförmigen Regelung

Bei der Dokumentenanalyse der Satzungen wird zunächst das *Wie* der satzungsförmigen Regelungen durch eine vergleichende Betrachtung aller 99 Dokumente in den Blick genommen. Dabei lassen sich die vier folgenden Punkte erkennen: *Erstens* firmieren die relevanten Dokumente unter unterschiedlichen Bezeichnungen: Neben dem Begriff der „Satzung“ werden auch die Begriffe „Ordnung“, „Rahmenordnung“, „Qualitätssicherungskonzept“ oder „Leitfaden“ verwendet. *Zweitens* unterscheiden sich die Dokumente hinsichtlich ihrer Länge, die von lediglich 4 Seiten¹⁸⁰ bis zu 92 Seiten¹⁸¹ reicht. Die durchschnittliche Seitenzahl liegt bei etwa 16 Seiten. Diese Unterschiede im Umfang legen die Vermutung nahe, dass sich die Dokumente auch hinsichtlich der Zahl der geregelten Sachverhalte und hinsichtlich des Detaillierungsgrades der

¹⁸⁰Siehe U Frankfurt am Main (S15).

¹⁸¹Siehe Pädagogische Hochschule Weingarten.

Regelungen unterscheiden. *Drittens* besitzen die Satzungen ungeachtet ihrer Längenunterschiede einen für diesen Dokumententyp vergleichbaren strukturellen Aufbau. Sie definieren zunächst den Anwendungsbereich der Regelungen, lassen dann eine Darstellung von Verfahrensabläufen folgen und schließen mit Mustern oder Vorlagen ab, die beispielsweise den Selbstbericht oder die Evaluationskriterien betreffen. *Viertens* variieren die Anwendungsbereiche der Ordnungen: Einige Hochschulen regulieren in ihren Satzungen sehr detailliert den gesamten Tenure-Track-Prozess von der Freigabe einer Professur bis zur Besetzung und Evaluation, andere beschränken sich hingegen auf eine allgemeine Darstellung des Ablaufs der Evaluationsverfahren und der einzelnen Schritte bis zur Vergabe der entfristeten Professur.

Wertigkeiten, Zielgruppen und Stellentypen mit Tenure-Track

Die Satzungen konkretisieren in der Regel gleich zu Beginn in der Präambel oder in einer einführenden Vorschrift zum Geltungsbereich die Wertigkeit der TTP und der ihnen zugeordneten Zielprofessuren, die adressierten Zielgruppen und die möglichen Übergänge aus anderen Karrierewegen in die TTP.

Was die Wertigkeiten anbetrifft, ist in Übereinstimmung mit den Hochschulgesetzen die Überleitung der positiv evaluierten W1-TTP in eine *höher besoldete* Zielprofessur (W2 oder W3) in allen Satzungen verankert. Während die meisten der untersuchten Satzungen eine Überleitung der W1-TTP entweder in eine unbefristete W2- oder eine W3-Professur gestatten, gibt es Universitäten¹⁸² die als Zielprofessur nur eine unbefristete W2-Professur vorsehen. An den Hochschulen in Baden-Württemberg, die in Übereinstimmung mit dem Hochschulgesetz nur Juniorprofessuren als TTP ausgestalten können, ist das Modell W1 nach W2 oder W3 das einzige Modell und wird dementsprechend in den Satzungen festgeschrieben.¹⁸³

In Bezug auf die W2-TTP sehen die Satzungen in der Regel die Möglichkeit vor, die Zielstellen mit W2- oder W3 zu besolden.¹⁸⁴ Allerdings gibt es auch Fälle die ausschließlich die Überleitung von der W2-TTP in eine W3-Professur vorsehen.¹⁸⁵ Einige Satzungen sehen zusätzlich die Möglichkeit, eine befristete W3-Professur als TTP auszuschreiben.¹⁸⁶ Hier winkt im Erfolgsfall die Entfristung ohne eine höherwertige Besoldung der Zielstelle, da W3 die höchste Besoldungsstufe ist.

Schließlich können die geschilderten Verknüpfungen von W1-, W2- und W3-TTP mit den Wertigkeiten der Zielprofessuren W2 und W3 in verschiedenen Kombinationen auftreten. Dabei ist das Regelmodell der Satzungen die Kombination eines Tenure-Tracks von W1 auf W2 oder W3 mit einem Tenure-Track von W2 auf W2 oder W3. Es gibt allerdings – wie bereits angedeutet – etliche abweichende Regelungen auf der Ebene einzelner Hochschulen. Zu konstatieren ist vor diesem Hintergrund, dass sich zwar ein organisationsübergreifendes Regelmodell in der Ausgestaltung der Kombination von Wertigkeiten von TT- und Zielstellen erkennen lässt, insgesamt aber dennoch eine nicht unerhebliche Heterogenität besteht, die in Kombination mit

¹⁸²U Augsburg (S7).

¹⁸³Z. B. U Stuttgart (S2).

¹⁸⁴Z. B. U Potsdam (S10), U Augsburg (S7), U Göttingen (S19), U Duisburg-Essen (S21), U Regensburg (S6), U Rostock (S18) oder U Leipzig (S29).

¹⁸⁵U des Saarlandes Saarbrücken (S27a/b).

¹⁸⁶z. B. U Göttingen (S19), U Rostock (S18) oder an der HMTMH (S20).

landesspezifischen Varianzen der realen Gehaltshöhen der W-Professuren¹⁸⁷ zu einer Unübersichtlichkeit der Gehaltdimension des Tenure-Track-Karrierewegs in Deutschland führt.

Was die Zielgruppen angeht, konzipieren die untersuchten Hochschulen die TTP einerseits als eine Karriereoption für die Zielgruppe der Kandidat:innen für eine Juniorprofessur.¹⁸⁸ Andererseits werden aber auch Wissenschaftler:innen angesprochen, die sich bereits für eine W2-Professur (sowie in Einzelfällen sogar eine W3-Professur) qualifiziert haben. Allerdings wird in der Regel nicht klar umrissen, an welche Zielgruppen sich die TT-Positionen richten. So ist eher allgemein von „jungem wissenschaftlichen Nachwuchs“ oder „Nachwuchsförderung“ die Rede. Einige Satzungen verknüpfen die TTP mit einem Exzellenzgedanken; hier werden die Mitglieder der Zielgruppe explizit als „herausragende“¹⁸⁹, „hochbegabte“¹⁹⁰ oder „exzellente“¹⁹¹ Wissenschaftler:innen angesprochen.

Einige wenige Universitäten weiten das Tenure-Track-Modell über den Kreis der W1- und W2-Professuren hinaus aus, insbesondere mit Blick auf die Förderung von Nachwuchsgruppenleitungen oder wissenschaftlichem Personal in anderen Karrierewegen. Ein Beispiel ist die Universität Leipzig (S29) mit ihrem „Leipzig-Tenure-Track-Programm“, das unter anderem einen möglichen Tenure-Track zur unbefristeten W2- oder W3-Professur für Nachwuchsgruppenleitungen vorsieht.

Zwei Universitäten konzipieren die Tenure-Track-Professur als Element einer mehrstufigen, universitätsinternen Laufbahn zu einer unbefristeten W3-Professur. So bietet eine Technische Universität¹⁹² Assistenzprofessor:innen (vergleichbar mit Juniorprofessor:innen) die Möglichkeit eines Tenure-Tracks zur unbefristeten W2-Professur. Zusätzlich kann die Hochschule in besonderen Fällen ein sogenanntes „ad personam“-Verfahren in Aussicht stellen, das eine spätere Beförderung zur W3-Professur vorsieht und frühestens fünf Jahre nach Abschluss des Tenure-Verfahrens eingeleitet wird. Als erste Universität hat ebenfalls eine Technische Universität¹⁹³ ein durchgängiges TT-Karrieremodell für Professuren etabliert. In diesem Modell umfasst der Karriereaufstieg die Stufen vom assistant professorship zum associate professorship (bzw. in besonderen Fällen auch direkt zum full professor) und sodann vom associate zum full professor.

¹⁸⁷Detmer, H. (2023): Reale Besoldung nach wie vor heterogen. Wie zahlen die Bundesländer in W1, W2 und W3? In: Forschung & Lehre, Heft 11, 30. Jahrgang., S. 854–855.

¹⁸⁸Mit Ausnahme der TU München (S5), die erst ab W2-Professuren ihren Tenure-Track ausgestaltet.

¹⁸⁹U Regensburg (S6) Seite 1, Zielsetzung.

¹⁹⁰U Magdeburg (S31) Seite 1, Präambel.

¹⁹¹U Kiel (S32) Seite 1, §1 Ziele.

¹⁹²TU Darmstadt (S16a).

¹⁹³TU München (S5).

Tab. 10: Stellen mit Tenure-Track-Option an den 35 betrachteten Hochschulen (laut Satzungen)

Satzungs-kürzel	Bundesland	Hochschule	Junior-profes-sur mit TT	W2/ Pro-fessur mit TT	W3/ Profes-sur mit TT	Weitere TT-Optionen
S1	Baden-Würt-temberg	U Heidelberg	X			
S2	Baden-Würt-temberg	U Stuttgart	X			
S3	Baden-Würt-temberg	PH Ludwigsburg	X			X (TT-Dozentur)
S4	Baden-Würt-temberg	Zeppelin Univer-sität Friedrichs-hafen	X			
S5	Bayern	TU München		X		
S6	Bayern	U Regensburg	X	X		
S7	Bayern	U Augsburg	X	X		
S8	Berlin	TU Berlin	X	X		
S9	Berlin	HU Berlin	X	X		
S10	Brandenburg	U Potsdam	X			
S11	Brandenburg	Brandenburgi-sche TU Cott-bus-Senftenberg	X	X	X	
S12a	Bremen	U Bremen	X			
S12b				X		
S13a	Hamburg	U Hamburg	X			
S13b						
S14	Hamburg	TU Hamburg	X			
S15	Hessen	U Frankfurt a. M.	X	X		
S16a	Hessen	TU Darmstadt	X (Assis-tenpro-fessuren)			
S16b						
S17	Mecklenburg-Vorpommern	U Greifswald	X	X	X	
S18	Mecklenburg-Vorpommern	U Rostock	X		X	
S19	Niedersach-sen	U Göttingen*	X	X	X	x (Nachwuchsgruppenlei-tung)
S20	Niedersach-sen	HS für Musik, Theater u. Me-dien Hannover (HMTMH)	X	X	X	

Satzungs-kürzel	Bundesland	Hochschule	Junior-profes-sur mit TT	W2/ Pro-fessur mit TT	W3/ Profes-sur mit TT	Weitere TT-Optionen
S21	Nordrhein-Westfalen	U Duisburg-Essen	X	X	X	X (Wissenschaftliche Mitarbeiter, sonstige Nachwuchswissenschaftler außerhalb der U Duisburg-Essen)
S22	Nordrhein-Westfalen	U Köln	X	X	X	X (Wissenschaftliche Mitarbeiter, sonstige Nachwuchswissenschaftler außerhalb der U Köln)**
S23	Nordrhein-Westfalen	U Münster	X			
S24	Nordrhein-Westfalen	Deutsche Sporthochschule Köln	X	X		
S25a	Rheinland-Pfalz	U Mainz	X			
S25b				X	X	
S26	Rheinland-Pfalz	TU Kaiserslautern	X	X		
S27a	Saarland	U des Saarlandes Saarbrücken	X			
S27b				X		
S28	Sachsen	TU Dresden	X	X	X	x (Nachwuchsgruppenleitung)
S29	Sachsen	U Leipzig	X	X		x (Nachwuchsgruppenleitung)
S30	Sachsen-Anhalt	U Halle-Wittenberg	X			
S31	Sachsen-Anhalt	U Magdeburg	X	X		
S32	Schleswig-Holstein	U Kiel	X	X	X	
S33	Schleswig-Holstein	U Lübeck	X	X		
S34	Thüringen	U Jena	X	X		
S35	Thüringen	TU Ilmenau	X	X		

Quelle: Eigene Darstellung

* Göttingen auch mit dem Ausnahmefall der befristeten W3-Professur

** Das Landeshochschulgesetz Nordrhein-Westfalens sieht vor, dass die Universitäten in begründeten Fällen einer Nachwuchswissenschaftlerin oder einem Nachwuchswissenschaftler, die oder den sie nicht als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter beschäftigt und die oder der eine Funktion innehat, welche aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert wird, dessen Vergabebestimmungen eine Ausschreibung und ein Auswahlverfahren mit externer Begutachtung vorsehen, das einem Berufungsverfahren auf eine Juniorprofessur gleichwertig ist, einen Tenure Track zusagen (§38a Absatz 6 HG).

Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Tenure-Track-Professur

§ 4 Abs. 2 der VV besagt, dass Nachwuchswissenschaftler:innen, die sich im Anschluss an die Promotion bereits auf dem Karriereweg zur Professur befinden, bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren adäquat berücksichtigt werden sollen. Die Satzungen gehen in der Regel nicht eigens darauf ein, unter welchen Bedingungen ein Übergang aus anderen Karrierewegen in eine Tenure-Track-Professur möglich ist. Sie spezifizieren nur die generellen Anforderungen, die Bewerber:innen auf eine Tenure-Track-Professur erfüllen müssen. An einer Hochschule¹⁹⁴ wird allerdings entsprechend der Formulierung in §4 Abs. 2 der VV ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Nachwuchswissenschaftler:innen, die sich nach Abschluss ihrer Promotion bereits auf dem Weg zur Professur befinden, bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren angemessen zu berücksichtigen sind.

Dauer der Befristung

Die Analyse der Landeshochschulgesetze hat gezeigt, dass die Befristungsdauer der TTP zwischen den Ländern variiert und zudem von der Art der TTP abhängt. Die Hochschulen setzen diese Regelungen in ihren Satzungen in der Regel ohne Abweichungen um. In der folgenden Tabelle 10 sind Satzungsbestimmungen, die besondere Auslegungen der landesgesetzlichen Vorgaben enthalten, rot markiert. In Bayern sieht das Hochschulinnovationsgesetz vor, dass eine Juniorprofessur mit Tenure-Track (im Falle der positiven Zwischenevaluierung) um bis zu vier Jahre verlängert werden kann (Art. 63 Absatz 4 Sätze 1–3). Zwei Universitätssatzungen¹⁹⁵ begrenzen die Verlängerung dagegen auf drei Jahre. In Berlin bestimmt § 102b Absatz 1 Satz 1 des Hochschulgesetzes, dass Juniorprofessor:innen für die Dauer von sechs Jahren zu Beamt:innen auf Zeit ernannt werden. Wann die Bewährungsfeststellung stattfindet, bleibt den Hochschulen überlassen. Dies erklärt die unterschiedliche Handhabung der Befristung in den Satzungen.¹⁹⁶ Das Niedersächsische Landeshochschulgesetz begrenzt die Beschäftigung auf einer Zeitprofessur auf höchstens fünf Jahre (§ 28 Absatz 2 Satz 1). Eine niedersächsische Hochschule¹⁹⁷ besagt, dass die Durchführung eines Tenure-Track-Verfahrens in der Regel im sechsten Jahr der Juniorprofessur bzw. der Professur auf Zeit stattfindet. In Schleswig-Holstein besagt das Gesetz, dass Juniorprofessuren in der ersten Phase der Juniorprofessur für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamt:innen auf Zeit ernannt werden. Das Beamt:innenverhältnis soll anschließend vor dem Ablauf der ersten Phase bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat (§ 64 Absatz 5 Sätze 1–2). Eine Satzung¹⁹⁸ legt fest, dass Juniorprofessuren in der ersten Phase der Juniorprofessur für die Dauer von drei Jahren zu Beamt:innen auf Zeit berufen werden und anschließend um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrer:in bewährt hat.

Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die maximale Dauer der Befristung für die W1- bzw. Qualifikationsprofessur und die befristete W2-Professur mit TT gemäß den untersuchten Satzungen (siehe Tab. 11).

¹⁹⁴U Heidelberg (S1) , Seite 2.

¹⁹⁵U Regensburg (S6) und U Augsburg (S7).

¹⁹⁶TU Berlin (S8) und HU Berlin (S9).

¹⁹⁷HMTMH (S20).

¹⁹⁸U Lübeck (S33).

Tab. 11: Befristungsdauer von Tenure-Track-Professuren in den Landesgesetzen und Satzungen der untersuchten Hochschulen

Bundesland	Satzungskürzel	Dauer der Befristung bei Juniorprofessuren bzw. Qualifikationsprofessur (W1) (nach positiver Evaluierung)				Dauer der Befristung bei Professuren auf Zeit (W2)			
		6 Jahre (3 + 3)	6 Jahre (4 + 2)	6 Jahre	7 Jahre (4 + 3) oder 8 Jahre (4 + 4)	2 Jahre	5 Jahre	6 Jahre	4– 6 Jahre
BW			X	X					
	S1			x					
	S2		x						
	S3		x						
	S4		x						
BY				X ¹⁹⁹	X ²⁰⁰			X	
	S5							x	
	S6	x						x	
	S7	x						x	
BE				X					X
	S8		x					x	
	S9	x							
BB			X			X	X		
	S10		x	x					
	S11		x	x			x		
HB		X					X		
	S12a	x							
	S12b						x		
HH		X						X	
	S13								
	S14								
HE				X				X	
	S15							x	
	S16a/b								
MV		X					X		
	S17	x					x		
	S18	x							
NI		X					X		
	S19	x							
	S20	x		x				x	

¹⁹⁹Das bayerische HIG sieht im befristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis eine Befristungsdauer von insgesamt sechs Jahren vor (Art. 63 Absatz 5).

²⁰⁰Bei einer Juniorprofessur mit Tenure-Track kann im Falle der positiven Zwischenevaluierung die Juniorprofessur abweichend um bis zu vier Jahre verlängert werden (Art. 63 Absatz 4 Sätze 1–3 BayHIG).

Bundesland	Satzungskürzel	Dauer der Befristung bei Juniorprofessuren bzw. Qualifikationsprofessur (W1) (nach positiver Evaluierung)				Dauer der Befristung bei Professuren auf Zeit (W2)			
NW		X					X		
	S21	x					x		
	S22	x					x		
	S23	x							
	S24	x					x		
RP				X				X	
	S25								
	S26								
SL			X					X	
	S27a/b								
SN			X					X	
	S28		x					x	
	S29		x					x	
ST		X					X		
	S30	x							
	S31	x					x		
SH			X			X			
	S32	x	x						
	S33	x							
TH			X					X	
	S34		x					x	
	S35		x					x	

Quelle: Eigene Darstellung

Zusage einer entfristeten Professur bei erfolgreicher Evaluierung

Die verbindliche Zusage einer Lebenszeitprofessur nach erfolgreichem Abschluss eines qualitätsgesicherten Evaluationsverfahrens ist das definitorische Kernmerkmal des echten Tenure-Track. Für einen echten Tenure-Track ist Voraussetzung, dass die Zielprofessur nicht ausgeschrieben wird und nicht unter Stellenvorbehalt steht. Alle TT-Satzungen an den untersuchten Hochschulen sehen vor, dass bei einer positiven Tenure-Evaluierung eine dauerhafte Professur zugesichert wird, folglich ist es ein echtes Tenure-Track-Verfahren.

Dennoch thematisieren die untersuchten Hochschulen den Stellenvorbehalt nicht flächendeckend, was auf die unterschiedliche Dichte der Regelungen in ihren Tenure-Track-Verordnungen zurückzuführen ist. Von den untersuchten Satzungen schließen 10 den Stellenvorbehalt ausdrücklich aus²⁰¹. 12 Satzungen²⁰² regeln einen Verzicht auf die öffentliche Ausschreibung von Stellen.

²⁰¹PH Ludwigsburg (S3), TU München (S5), U Regensburg (S6), TU Cottbus-Senftenberg (S11), U Greifswald (S17), U Göttingen (S19), U Leipzig (S29), U Magdeburg (S31), U Jena (S34) und TU Ilmenau (S35).

²⁰²TU Berlin (S8), U Greifswald (S17), U Göttingen (S19), U Duisburg-Essen (S21) U Köln (S22), Deutsche Sporthochschule Köln (S24), U Mainz (S25a/b), TU Kaiserslautern (S26), U Halle-Wittenberg (S30), U Jena (S34) und TU Ilmenau (S35).

Selbstständige Forschung und Lehre und angemessene Ausstattung

Tenure-Track-Professor:innen sind als Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrer:innen sowohl berechtigt als auch verpflichtet, selbstständige Forschung und Lehre zu betreiben, wie auch die VV (§ 4 Abs. 1, sechster Spiegelstrich) betont.

In den TT-Satzungen der Hochschulen wird die selbstständige Forschung und Lehre, wie auch in den Landesgesetzen, nicht explizit für TTP normiert. Eine grundsätzliche Normierung für Hochschullehrer:innen findet jedoch statt. In zwei Satzungen²⁰³ wird konkret Wert darauf gelegt, sicherzustellen, dass TTP nicht benachteiligt werden und dass sie eigenständige wissenschaftliche Arbeit leisten können, ohne übermäßig in der Lehre belastet zu sein. Dies ist vor allem wichtig aufgrund der Evaluationskriterien, die sowohl Forschung als auch Lehre als wesentliche Elemente für die Zwischenevaluation und die erfolgreiche Überführung nach der Tenure-Evaluation berücksichtigen.

Das Beispiel liefert eine Universität deren Satzung besagt: „Um auch für Inhaberinnen und Inhaber einer W2-Entwicklungsprofessur mit Tenure-Track Freiräume für die Forschung zu schaffen, bietet die UR im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten an, das Lehrdeputat in den ersten drei Jahren der Professur ebenfalls auf bis zu 5 Lehrveranstaltungsstunden und in den folgenden Jahren auf bis zu 7 Lehrveranstaltungsstunden zu reduzieren (gem. § 7 Abs. 7 Satz 2 LUFV)“²⁰⁴.

Professor:innen steht grundsätzlich eine angemessene Ausstattung zu.

Die Berücksichtigung der Ausstattung in den Satzungen konnte in 19 der 35 untersuchten Satzungen festgestellt werden. Nachfolgend werden die Unterschiede in der Beschreibung der Ausstattung anhand von Beispielen verdeutlicht.

Erstens gibt es Unterschiede zwischen W1- und W2-Tenure-Track-Professuren, wie aus den folgenden Satzungsbeispielen hervorgeht: Die Satzung und das Qualitätssicherungskonzept einer Universität²⁰⁵ besagen ausschließlich für TT-Juniorprofessuren, dass ihnen als Anschubfinanzierung eine Mitarbeiter:innenstelle für zwei Jahre vom Rektorat zugesichert wird. Während dieser Zeit wird erwartet, dass die Stelleninhaber:innen eigene Drittmittel, beispielsweise aus dem Juniorprofessuren-Programm des Landes, einwerben. Eine andere Universität²⁰⁶ gewährt Inhaber:innen von Tenure-Track-Professuren (sowohl W1 als auch W2) eine angemessene Ausstattung, die in der Regel mindestens eine halbe Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters sowie Unterstützung durch Sekretariatskapazitäten umfassen soll.

Zweitens wird in den Satzungen oft davon gesprochen, dass Tenure-Track-Professuren angemessen oder fakultätsüblich ausgestattet werden sollen. Einige Universitäten definieren jedoch auch explizit, was sie unter angemessener Ausstattung verstehen. Zum Beispiel nennt die Universität Regensburg (S6) den Inhalt mit mindestens einer wissenschaftliche Mitarbeiter:innen- bzw. Doktorand:innenstelle, Sekretariatsunterstützung, Geschäftsbedarf, Investitionsmittel für IT und sonstige Gerätschaften, Literatur und Arbeitsräume. Die Ausstattung wird zudem individuell auf die Anforderungen der jeweiligen Professur abgestimmt und durch Mittel der Fakultäten ergänzt.

²⁰³U Stuttgart (S2) und U Regensburg (S6).

²⁰⁴U Regensburg (S6), Seite 4.

²⁰⁵U Stuttgart (S2), § 2 Absatz (3).

²⁰⁶U Jena (S34), Seite 3, § 4 (6).

Drittens wird in den Satzungen der Ausstattungspunkt im Zusammenhang mit der angestrebten Professur im Rahmen des Tenure-Track-Programms erwähnt, also erst nach einer positiven Tenure-Evaluation. Erst nach einer erfolgreichen Evaluation und der damit verbundenen Überführung in eine dauerhafte oder Lebenszeitprofessur werden Verhandlungen über Ausstattung und Gehalt geführt.²⁰⁷

Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes

Die Analyse der Landesgesetze hat gezeigt, dass die Länder in der Regel Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes in ihren Hochschulgesetzen vorsehen oder ansonsten auf andere landesrechtliche Bestimmungen zurückgreifen. Dabei wurden Unterschiede zwischen den gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf die Altersgrenzen der Kinder, für die Verlängerungsjahre gewährt werden, deutlich. So auch in den Satzungen (siehe Tab. 12).

Was die Anzahl der gewährten Verlängerungsjahre betrifft, behandeln lediglich fünf der analysierten Satzungen das Thema der Verlängerungsjahre im Zusammenhang mit Geburt oder Adoption eines Kindes. Zwei Universitäten²⁰⁸ gewähren maximal zwei Jahre, sowie eine weitere, die sich auf die Regelungen des § 46 Absatz 4 HSG LSA beziehen.²⁰⁹

Eine Universität²¹⁰ gewährt ebenfalls bis zu zwei Jahre pro Kind oder Pflegefall, jedoch insgesamt bis zu vier Jahre.

Eine Universität²¹¹ ermöglicht für die Betreuung und Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder eines sonstigen Angehörigen, der oder die gemäß ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist, eine Verlängerung um bis zu drei Jahre. Zusätzlich bietet sie die Option, Tenure-Track-Professuren als Teilzeitprofessuren auszugestalten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. In diesem Fall kann der Zeitraum bis zur Tenure-Evaluation auf maximal neun Jahre erweitert werden.

Darüber hinaus wird in vier Satzungen die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen auch als Verlängerungsgrund genannt und dieselbe Anzahl an Jahren wie bei der Betreuung der Kinder gewährt.

Tab. 12: Altersgrenzen für zu betreuende Kinder

Altersgrenze	Satzungskürzel	Satzung
Unter 12 Jahren	S30	Berufungs- und Evaluationsordnung für Juniorprofessuren an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 12.12.2018, Seite 5, § 7 (4) + (5)
Unter 14 Jahren	S2	Satzung und Qualitätssicherungskonzept der Universität Stuttgart für Tenure-Track-Professuren vom 20. Dezember 2018, Seite 3, § 3 (4)
Unter 18 Jahren	S6	Qualitätskonzept „ProfessUR – Tenure-Track-Professuren an der Universität Regensburg“ vom 17.12.2018, Seite 7, Nummer 6.4.
	S7	Qualitätssicherungskonzept der U Augsburg für die Übernahme von befristeten Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W1 oder W2 auf eine unbefristete Professur der Besoldungsgruppe W2 oder W3 aus 2017, Seite 4

Quelle: Eigene Darstellung

²⁰⁷U Frankfurt a. M. (S15), II 11. Tenure-Track-Evaluation (k).

²⁰⁸U Regensburg (S6) und die U Halle-Wittenberg (S30).

²⁰⁹U Magdeburg (S31).

²¹⁰U Stuttgart (S2).

²¹¹U Augsburg (S7).

Internationale Stellenausschreibung

Die Analyse der Landeshochschulgesetze hat gezeigt, dass in der Regel eine internationale Ausschreibung für vakante Tenure-Track-Professuren verpflichtend ist. Die untersuchten Satzungen, die das Ausschreibungsverfahren für Tenure-Track-Professuren regeln, verlangen in der Regel ebenfalls eine internationale Ausschreibung.

Wechsel der Einrichtung

In den meisten Ländern ist ein Wechsel der Hochschule nach Abschluss der Promotion und vor der Berufung auf eine Tenure-Track-Professur vorgeschrieben.²¹² Von den 35 analysierten Satzungen fordern 9²¹³ ausdrücklich einen Einrichtungswechsel. Bewerber:innen können demzufolge nur dann auf eine TTP berufen werden, wenn sie nach Abschluss ihrer Promotion entweder die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Hochschule wissenschaftlich tätig waren.

Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren und Potenzialanalyse

Die Qualitätssicherung des Berufungsverfahrens für eine TTP wird in den analysierten TT-Satzungen nicht separat geregelt, sondern unterliegt den allgemein in den Grundordnungen oder Berufsordnungen der Hochschulen formulierten Anforderungen.

Wie bereits bei der Analyse der landesgesetzlichen Regelungen erläutert wurde, steht die Besetzung von Tenure-Track-Juniorprofessuren vor der Herausforderung, die Leistungsfähigkeit von Bewerber:innen mit geringem akademischen Alter beurteilen zu müssen. An die Stelle der üblichen retrospektiven Leistungsevaluation tritt daher verstärkt eine Prognose über die Eignung der Bewerber:innen für die spätere entfristete Professur (Potenzialanalyse).²¹⁴ Die untersuchten Satzungen gehen allerdings – mit einer Ausnahme – auf die Potenzialanalyse nicht explizit ein. Lediglich eine Universität²¹⁵ betont die Bewertung des wissenschaftlichen Werks und des Potenzials der Bewerber:innen unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsphasen. Insgesamt scheint sich dieses neue Element einer prognostischen Beurteilung wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit in Tenure-Track-Berufungsverfahren noch in einer Experimentierphase zu befinden.²¹⁶

International ausgewiesene und ausländische Gutachter:innen

Die Analyse der Landeshochschulgesetze hat gezeigt, dass die Hälfte der Länder die Beteiligung hochschulexterner Gutachter:innen bei Berufungsverfahren für TTP vorsieht. Vier Länder fordern zudem die Beteiligung international ausgewiesener Gutachter:innen. Nur ein Land verlangt explizit ausländische Gutachter:innen, wenn es das fachliche Profil der Professur gebietet (siehe Abschnitt „International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen“ (Seite 48).

²¹²BW (§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 5 Satz 2 LHG); BE (§§ 102c Abs. 1 und 3, 92 Abs. 1 [W1], §§ 102c Abs. 1, 101 Abs. 5 Satz 1 BerlHG [W2] §§ 102c Abs. 1, 101 Abs. 5 Satz 3 BerlHG); BB (§ 40 Abs. 3 Satz 5; § 40 Abs. 3 Satz 7 BbgHG); HB (§§ 18a Abs. 1 Satz 1, 18 Abs. 13 BremHG); HH (§§ 14 Abs. 4 HmbHG); NI (§ 26 Abs. 5 Satz 5 NHG); HE (§ 70 Abs. 3 HessHG, § 69 Abs. 6 HessHG); NW (§ 37 Abs. 2 Satz 1 HG, § 37 Abs. 2 Satz 2 HG); RP (§ 50 Abs. 5 Satz 6 HochSchG); SL (§§ 43 Abs. 5 Satz 1, 16 Abs. 1 Nr. 1 SHSG); SN (§§ 65 Abs. 2, 61 Abs. 3 Sätze 4 und 5 SächsHSFG, § 61 Abs. 3 Sätze 4–6 Nr. 2 SächsHSFG); ST (§ 36 Abs. 6 HSG LSA); SH (§ 62a Abs. 2 HSG; § 61 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 HSG).

²¹³Siehe Satzungen: S2, S3, S6, S27a/b, S17, S19, S24, S31, S34.

²¹⁴Detel S./Thier-Lange R. (2022): Personalauswahl und damit verbundene Herausforderungen. Die „richtigen“ Auswahlkriterien für die Besetzung von Tenure-Track-Professuren. In: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung, 3+4, 17. Jahrgang, S. 75–80.

²¹⁵U Lübeck (S33) § 7, Seite 4.

²¹⁶Vgl. z. B. die Ansätze des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT – Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung – Führungskräfte – Personalauswahl – Potenzialanalyse) oder der Universität Hamburg (Freienstein/Mundt, 2022).

Von den 35 untersuchten Satzungen beschreiben längst nicht alle den Berufungsprozess; nur in 11 Satzungen²¹⁷ werden Angaben zur Nutzung von Gutachten im Berufungsprozess auf eine Tenure-Track-Professur gemacht. Davon sehen 3 Satzungen²¹⁸ international ausgewiesenen Gutachter:innen, 3 Satzungen²¹⁹ hochschulexterne Gutachter:innen und 5 Satzungen²²⁰ ausländische Gutachter:innen vor, wenn es das fachliche Profil der Professur gebietet.

6.2 Phase 2: Orientierung- und Bewährungsphase

Zwischenevaluation

Wie oben dargestellt, finden sich in den Landeshochschulgesetzen zwei Zwecksetzungen für die Zwischenevaluation. Einige wenige Gesetzgeber²²¹ sehen den Hauptzweck der Zwischenevaluation darin, der Stelleninhaberin bzw. dem Stelleninhaber eine Orientierung hinsichtlich des erreichten Leistungsstands und der zukünftigen Karriereaussichten zu bieten. Die Mehrheit der Länder hingegen konzipiert die Zwischenevaluation als Instrument der Bewährungsfeststellung. Letztere ist ein Merkmal der Juniorprofessur und fungiert als Äquivalent zur Habilitation.²²² Überprüft wird, ob der/die Juniorprofessor:in sich in der Professur bewährt hat und die Beschäftigung verlängert oder – nach einer Überbrückungsphase – beendet wird.

Die enge Verbindung zwischen Juniorprofessur und Zwischenevaluation findet sich auch in den analysierten Satzungen. In 33 der 35 Hochschulen ist die Durchführung einer Zwischenevaluation für Juniorprofessuren mit Tenure-Track vorgeschrieben, nicht hingegen für befristete W2-Professuren mit Tenure-Track. In 29 der 33 Fälle dient die Zwischenevaluation einer Bewährungsfeststellung. Insgesamt vier Hochschulen²²³ schreiben der Zwischenevaluation eine Orientierungsfunktion zu.

An der Universität Heidelberg²²⁴ ist der Zweck der konsiliarischen Evaluation, dem Juniorprofessor oder der Juniorprofessorin frühzeitig mögliche Hindernisse für eine erfolgreiche Eignungsevaluation aufzuzeigen. Bei TT-Professuren umfasst die konsiliarische Evaluation zusätzlich den Aspekt einer späteren erfolgreichen Tenure-Evaluation.

An der Universität Frankfurt a. M.²²⁵ vereinbart der/die Dekan:in, auf Basis der Stellungnahme der/des Präsident:in, unter Einbezug der Mentor:innen mit den TT-Kandidat:innen einen Aktionsplan. Mit der Vorlage des Aktionsplans ist die Zwischenevaluation abgeschlossen.

²¹⁷U Stuttgart (S2), PH Ludwigsburg (S3), U Regensburg (S6), TU Berlin (S8), HU Berlin (S9), TU Cottbus-Senftenberg (S11), U Greifswald (S17), U Mainz (S25a/b), U des Saarlandes (S27a/b), U Halle-Wittenberg (S30), U Magdeburg (S31).

²¹⁸U Regensburg (S6), HU Berlin (S9) und U des Saarlandes (S27a).

²¹⁹U Stuttgart (S2), U Mainz (S25a) und U Halle-Wittenberg (S30).

²²⁰PH Ludwigsburg (S3), TU Berlin (S8), TU Cottbus-Senftenberg(S11), U Greifswald (S17), U Magdeburg (S31).

²²¹BW, BE und RP.

²²²Kamm, R./Werner, I. (2014): Perspektiven nach der Juniorprofessur – Das Beispiel der CAU Kiel. In: Qualität in der Wissenschaft 4/2014, 8. Jahrgang, S. 93–95.

²²³U Heidelberg (S1), Frankfurt a. M. (S15). TU Darmstadt (S16a) und U des Saarlandes (S27a).

²²⁴In Heidelberg gibt es zusätzlich eine „Eignungsevaluation“, die mit einer Bewährungsfeststellung der anderen Hochschulen vergleichbar ist. Nur in dieser HS wird von zwei unterschiedlichen Verfahren gesprochen.

²²⁵S15, Seite 2.

Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation

Wie im Kapitel zu den Landesgesetzen (Kapitel 5.3) ausgeführt, sehen die Länder in der Regel eine Überbrückung von bis zu einem Jahr im Falle einer negativen Zwischenevaluation einer TTP vor. Eine Ausnahme bietet das bayerische Hochschulpersonalgesetz (Art. 15 Abs. 1 Satz 3 BayHSchPG), welches eine Überbrückung von bis zu zwei Jahren gewährt. Da Hessen keine Zwischenevaluation im Rahmen der Qualifikationsprofessur vorsieht und da die Zwischenevaluation in Rheinland-Pfalz lediglich orientierenden Charakter besitzt, entfällt die Notwendigkeit einer Überbrückungsregelung in beiden Ländern.

Von den 35 betrachteten Satzungen enthalten 15 eine Überbrückungsregelung bei negativer Zwischenevaluation von bis zu einem Jahr.²²⁶ Die übrigen Satzungen enthalten keine Angaben zu Überbrückungszeiträumen, sodass hier ausschließlich die jeweilige landesgesetzliche Regelung greift.

International ausgewiesene und ausländische Gutachter:innen

In den Ausführungen zur Phase 1 wurde bereits dargelegt, dass die satzungsförmigen Regelungen bezüglich der Einbeziehung international renommierter und ausländischer Gutachter:innen im TT-Berufungsverfahren divergieren. Dies gilt ebenso hinsichtlich der Satzungsbestimmungen zur Hinzuziehung gutachterlicher Expertise bei der Zwischenevaluation einer TTP. Die Analyse der 35 Satzungen zeigt, dass Unterschiede sowohl hinsichtlich des spezifischen Auftrags, den die Gutachten erfüllen sollen, als auch bezüglich der Art und Anzahl der einzuholenden Gutachten bestehen. In der nachfolgenden Tabelle werden mehrere Zwecksetzungen differenziert, die einerseits auf die Beurteilung bisheriger, andererseits auf die Beurteilung zukünftiger Leistungen sowie auf Kombinationen beider abstellen (siehe Tab. 13). So sollen die Forschungsleistungen (zum Teil im nationalen und internationalen Vergleich) bewertet werden, ferner die Lehrleistungen, der Umfang der Erfüllung der vereinbarten Kriterien, die Berufungsfähigkeit sowie die weiteren (Forschungs-)Vorhaben in der Qualifizierungsphase.

Bezüglich der Anzahl und Art der Gutachten machen die Satzungen von 15 der 35 Hochschulen keine Angaben. Alle übrigen Satzungen sehen mindestens zwei Gutachten vor. 17 Hochschulen verlangen externe Gutachten, 7 davon mindestens ein Gutachten aus dem Ausland. 3 Hochschulen schreiben mindestens ein Gutachten einer international ausgewiesenen Gutachterin oder eines international ausgewiesenen Gutachters vor.

Tab. 13: Zielsetzung, Anzahl und Art von Gutachten in der Zwischenevaluation im Tenure-Track-Verfahren

Satzungskürzel	Bundesland	Hochschule	Zweck der Gutachten bei der Zwischenevaluation	Art und Anzahl der Gutachten bei der Zwischenevaluation
S1	BW	U Heidelberg	k. A.	k. A. der Anzahl
S2	BW	U Stuttgart	Beurteilung der Forschungsleistung	2 externe, davon 1 ausländisches
S3	BW	PH Ludwigsburg	Beurteilung der Forschungsleistung	2 Gutachten von international ausgewiesenen Gutachter:innen
S4	BW	Zeppelin Universität Friedrichshafen	Beurteilung der Forschungsleistung	2 externe

²²⁶U Stuttgart (S2), PH Ludwigsburg (S3), U Regensburg (S6), HU Berlin (S9), U Greifswald (S17), U Rostock (S18), U Göttingen (S19), U Köln (S22), Deutsche Sporthochschule Köln (S24), U Mainz (S25), TU Kaiserslautern (S26), U Halle-Wittenberg (S30), U Magdeburg (S31), U Kiel (S32), U Jena (S34).

Satzungs-kürzel	Bundes-land	Hochschule	Zweck der Gutachten bei der Zwischen-evaluation	Art und Anzahl der Gutachten bei der Zwischen-evaluation
S5	BY	TU München	k. A.	k. A.
S6	BY	U Regensburg	k. A.	k. A.
S7	BY	U Augsburg	k. A.	k. A. der Anzahl
S8	BE	TU Berlin	Einschätzung, ob die Zwischenevaluationskriterien erfüllt sind	2 externe
S9	BE	HU Berlin	Forschungsleistung, Leistungen im nationalen und internationalen Vergleich, Vorhaben der zukünftigen Qualifizierungsphase	2 externe
S10	BB	U Potsdam	k. A.	k. A.
S11	BB	Brandenburgische TU Cottbus-Senftenberg	k. A.	k. A.
S12a/b	HB	U Bremen	k. A.	k. A.
S13a/b	HH	U Hamburg	Beurteilung der Forschungsleistung	2 externe, davon 1 ausländisches
S14	HH	TU Hamburg	Beurteilung der Forschungsleistung, Einschätzung, ob Berufbarkeit nach W2/W3 nach weiteren 3 Jahren zu erwarten ist	Mindestens 1 ausländisches
S15	HE	U Frankfurt a. M.	Fachgutachten	2 externe
S16b	HE	TU Darmstadt (Satzung)	Berufungsfähigkeit, Einschätzung, ob die Zwischenevaluationskriterien erfüllt sind, Aussichten auf ein erfolgreiches Tenure-Verfahren	2, davon 1 ausländisches
S17	MV	U Greifswald	k. A.	k. A.
S18	MV	U Rostock	k. A.	k. A.
S19	NI	U Göttingen	Beurteilung der Forschungsleistung	2 externe
S20	NI	HS für Musik, Theater u. Medien Hannover	k. A.	k. A.
S21	NW	U Duisburg-Essen	Extern: Beurteilung der Forschungsleistung, Intern: Mitarbeit in der Fakultät, Lehrtätigkeit, Forschungsleistung, Publikationstätigkeit	2
S22	NW	U Köln	Aussage zur Bewährungsfeststellung	2 externe, davon 1 ausländisches
S23	NW	U Münster	Beurteilung der Berufungsfähigkeit	2 externe
S24	NW	Deutsche Sporthochschule Köln	Beurteilung anhand von: Evaluationskriterien, Selbstbericht	2 externe Gutachten von international ausgewiesenen Gutachter:innen
S25a	RP	U Mainz (Satzung)	Beurteilung der Forschungsleistung	2 externe, davon 1 ausländisches
S26	RP	TU Kaiserslautern	k. A.	k. A.
S27a/b	SL	U des Saarlandes Saarbrücken	Forschungsleistung, Leistungen im nationalen und internationalen Vergleich, Vorhaben der zukünftigen Qualifizierungsphase	2 externe, international ausgewiesene (ggf. ausländisch)
S28	SN	TU Dresden	k. A.	k. A.
S29	SN	U Leipzig	k. A.	k. A.

Satzungs-kürzel	Bun-des-land	Hochschule	Zweck der Gutachten bei der Zwischen-evaluation	Art und Anzahl der Gutachten bei der Zwischen-evaluation
S30	ST	U Halle-Wittenberg	Beurteilung anhand von: Evaluationskriterien, Selbstbericht, Lehrevaluation	2, davon 1 externes
S31	ST	U Magdeburg	k. A.	k. A.
S32	SH	U Kiel	Forschungsleistung und Prognose der Forschungsaktivitäten im weiteren Tenure-Track-Prozess	2 externe
S33	SH	U Lübeck	Bewertung der Forschungsergebnisse	2 externe
S34	TH	U Jena	Fachgutachten	2 externe
S35	TH	TU Ilmenau	k. A.	k. A.

Quelle: Eigene Darstellung

Klar definierte und transparente Bewertungskriterien

Der folgende Abschnitt analysiert die Satzungsregelungen zu den bei der Zwischenevaluation heranzuziehenden Kriterien. Dabei wird auf die Auswahl und Systematisierung, die Reichweite, den Formalisierungsgrad und die Verbindlichkeit der Kriterien eingegangen.

Die rechtlich-materiale Grundlage für die Definition von Kriterien für die Tenure-Track-Zwischenevaluation sind die Aufgaben der Hochschulen und die davon abgeleiteten Aufgaben ihrer Professor:innen. Gemäß den Hochschulgesetzen haben die Hochschulen den Auftrag, Wissenschaft und Kunst durch Forschung, Lehre und Studium zu fördern und zu entwickeln. Sie tragen zur Erhaltung des demokratischen und sozialen Rechtsstaates bei und leisten einen Beitrag zur Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen, insbesondere durch ihre Fähigkeit zur akademischen Selbstverwaltung.

Was die *Auswahl* und *Systematisierung* der Kriterien betrifft, so werden in den Satzungen die drei aus den Hauptaufgaben der Hochschulen abgeleiteten Kategorien Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung als Hauptkriterien für die Zwischenevaluation genannt. Einzelne Hochschulen führen daneben ausdrücklich weitere Aufgabenkomplexe an, die bei der Evaluation heranzuziehen sind, so z. B. den Wissens- und Technologietransfer oder die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.²²⁷ Zwei Universitäten²²⁸ erwarten zudem deutlich überdurchschnittliche Leistungen in Forschung und Lehre, ebenfalls die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Personalführungskompetenzen.

Was die *Reichweite* der Kriterien angeht, geben alle 35 Hochschulen hochschulweite Kriterien vor, die in Abhängigkeit vom Profil der Professur spezifiziert und gewichtet werden können. So legt beispielsweise eine Universität²²⁹ in der Anlage zu ihrer Berufungs- und Tenure-Track-Satzung fächerübergreifend fünf Bewertungskategorien (Forschung, akademische Lehre, Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Erwerb von Personalführungskompetenzen) fest, die beispielhaft durch einzelne

²²⁷TU Cottbus-Senftenberg (S11), §7 Absatz 1.

²²⁸U Hamburg (S13b), Seite 3, § 4 und U Heidelberg (S1), Seite 1501, Abschnitt 4 § 12.

²²⁹HU Berlin – Amtliches Mitteilungsblatt der Humboldt-Universität zu Berlin Nr. 01/2019, Anlage: Kriterienkatalog, S. 9.

Leistungsindikatoren beschrieben werden. Die Berufungskommission wählt unter Berücksichtigung der fachspezifischen, international üblichen Bewertungsmaßstäbe im Laufe des Berufungsverfahrens die professurspezifischen Leistungsanforderungen in allen fünf Kategorien aus, die der Fakultätsrat mit dem Berufungsvorschlag beschließt. Diese Leistungsanforderungen werden dann mit der Rufinhaberin oder dem Rufinhaber konkret verhandelt und abschließend in der Berufungsvereinbarung festgeschrieben. An einer anderen Universität²³⁰ wird zwischen der Professorin oder dem Professor und der Präsidentin bzw. dem Präsidenten eine Zielvereinbarung abgeschlossen, in der die Evaluationskriterien gemeinsam konkretisiert und gewichtet werden. Die Kriterien orientieren sich an den im jeweiligen Fachgebiet international üblichen Bewertungsmaßstäben.

Was den *Formalisierungsgrad* (d. h. die Detailliertheit) der Regelungen betrifft, so fällt dieser niedrig aus, wenn die Satzung nur sehr allgemeine Angaben zu den Kriterien macht. Ein hoher Formalisierungsgrad hingegen liegt vor, wenn eine Hochschule ihre Kriterien konkret und detailliert für jeden Aufgabenkomplex ausformuliert und operationalisiert hat. Die Dokumentenanalyse zeigt, dass die meisten Satzungen einen geringen Formalisierungsgrad aufweisen und überwiegend Kriterienkataloge (Mustervorlagen) mit allgemein gehaltenen Anforderungen bezüglich der Aufgabenbereiche Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung enthalten. Eine Universität²³¹ definiert das Kriterium der Forschung über die folgenden Unterkriterien: Originalität und Qualität der Forschungsarbeiten, Erfolg bei der Einwerbung von Drittmitteln, Publikationen in anerkannten Fachzeitschriften, Qualität der wissenschaftlichen Vorträge und sonstigen Beiträge zu wissenschaftlichen Tagungen oder Kolloquien, Reputationserfolge durch die Verleihung von Preisen und Auszeichnungen bzw. den Erfolg bei Wettbewerben, Vernetzungsaktivitäten in Forschungs Kooperationen und interdisziplinärer Zusammenarbeit. Dagegen weisen die Regelungen einer anderen Universität²³² zu den Kriterien der Zwischenevaluation einen vergleichsweise hohen Formalisierungsgrad auf. Das Kriterium „Qualität, Originalität und innovativer Charakter der Forschung“ z. B. wird über folgende Detailkriterien spezifiziert: „Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes“, „Bedeutung der Forschungsarbeit und wissenschaftliches Entwicklungspotenzial“ im nationalen und internationalen Vergleich, „methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen“ sowie „Erweiterung und Innovation der Forschungsansätze“ im Vergleich mit der Dissertation.

Schließlich variieren die Satzungen in Bezug auf den Grad der *Verbindlichkeit*, mit der die Bewertungskriterien anzuwenden sind. Ein Beispiel für einen niedrigen Verbindlichkeitsgrad wird durch eine andere Universität²³³ deutlich, die ihre in der Anlage zur Satzung genannten Evaluationskriterien als *mögliche* Grundlagen für die Evaluation auflistet. Dagegen zeichnet wiederum eine andere²³⁴ die in der Anlage zu ihrer Satzung genannten Evaluationskriterien als für jede Tenure-Track-Professur verbindlich aus.

²³⁰U Hildesheim – Verkündungsblatt der Universität Hildesheim – Heft 157 – Nr. 03/2021 (31.03.2021), Seite 23, § 14.

²³¹TU Cottbus-Senftenberg (S11), Seite 6.

²³²HU Berlin (S9), Seite 11–13.

²³³TU Kaiserslautern (S26), Seite 3, §12 (2).

²³⁴TU Berlin (S8), Seite 21–22.

Mitwirkung von Hochschulmitgliedern und -organen bei der Zwischenevaluation einer Tenure-Track-Professur

Wie in Kapitel 5.3 in Tab. 6 erläutert, haben die Landesgesetzgeber die Mitwirkung an der Zwischenevaluation einer Tenure-Track-Professur (TT-Juniorprofessur) im Detail unterschiedlich ausgestaltet. Dies ist auch bei den Satzungen der Fall, die sich im Hinblick auf die Einbeziehung und Kompetenzzuweisung der im Folgenden genannten Hochschulakteure und -organe unterscheiden.

Die Mitglieder der *Berufungskommission*, die für die Berufung auf die Tenure-Track-Professur eingesetzt wurde, sind oft auch für die Zwischenevaluation zuständig, wie an einer Universität des Samples aufgezeigt werden kann.²³⁵ Sie setzen sich in einer von der jeweiligen Berufungssatzung spezifizierten Weise aus Vertreter:innen der verschiedenen Statusgruppen (Professor:innen, wissenschaftliche Mitarbeitende, Studierende, administrativ-technisches Personal) sowie der/dem Gleichstellungsbeauftragten und der/dem Schwerbehindertenbeauftragten (mit beratender Stimme) zusammen.

Manche Hochschulsatzungen sehen einen speziellen *Evaluationsausschuss* vor, der für die Begleitung und Bewertung der Juniorprofessur verantwortlich ist. Er hat die Aufgabe, die Einhaltung fakultätsübergreifender, gemeinsamer Standards im Evaluationsverfahren zu gewährleisten. Daher ist er fakultätsübergreifend zusammengesetzt – so z. B. an einer weiteren Universität.²³⁶ Die konkrete Zusammensetzung dieses Ausschusses kann variieren und sowohl interne als auch externe Mitglieder einschließen, wie dies beispielsweise an einer anderen Universität²³⁷ der Fall ist. In der Regel ist auch das für die TTP zuständige Dekanat an diesem Ausschuss beteiligt.

Die Entscheidung über die Zwischenevaluation wird in der Regel in einem sukzessiven Prozess gefällt, in den je nach Satzung verschiedene Hochschulorgane involviert sind. An einer anderen Universität²³⁸ spricht der Fakultätsrat beispielsweise auf Grundlage des Zwischenevaluationsberichts sowie der begleitenden Dokumente eine Empfehlung an das Präsidium aus. Woanders²³⁹ wird das Votum der Evaluationskommission dem zuständigen Senatsausschuss zur Entscheidung vorgelegt. Der Vorschlag geht dann an den Senat und wird abschließend der Präsidentin oder dem Präsidenten zur endgültigen Entscheidung vorgelegt. An weiteren Universitäten²⁴⁰ hingegen wird die Präsidentin oder der Präsident lediglich schriftlich von der Entscheidung in Kenntnis gesetzt und die Entscheidung fällt die Dekanin oder der Dekan.

²³⁵Zepplin U Friedrichshafen (S4) Seite 6, § 2 (4).

²³⁶PH Ludwigsburg (S3), Seite 40. Die fakultätsübergreifende Evaluationskommission setzt sich zusammen aus: Prorektor:in Forschung und Prodekan:innen der Fakultäten.

²³⁷Zepplin U Friedrichshafen (S4), Seite 6. Der Kommission müssen mindestens eine externe Professorin oder ein externer Professor sowie je eine Vertretung des wissenschaftlichen Mittelbaus, der Programmdirektionen und der Studierenden angehören. Die internen und externen professoralen Mitglieder sollen bereits der Berufungskommission zur Neuberufung auf die Juniorprofessur angehört haben und können zugleich Mitglieder der Berufungskommission sein.

²³⁸U Jena (S34), Seite 6.

²³⁹U Lübeck (S33), § 3.

²⁴⁰U Potsdam (S10), U Halle-Wittenberg (S10), Seite 933, § 8.

Phase 3: Tenure-Evaluation

Überbrückung bei negativer Tenure-Evaluation

Wie bereits erläutert, sieht die Mehrzahl der Landeshochschulgesetze eine Überbrückung von bis zu einem Jahr nach negativer Tenure-Evaluation vor.²⁴¹ Es ist jedoch wichtig, auf die Unterschiede in den Besoldungsgruppen zwischen W1 und W2 hinzuweisen (siehe Tab. 7). Die diversen Regelungen in den analysierten Satzungen lassen sich auf die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten des jeweiligen Landesrechts zurückführen.

Von den 35 analysierten Satzungen sehen 14²⁴² eine Verlängerung um ein Jahr im Falle einer negativen Endevaluation vor. Allerdings ist es, wie bereits bei der Analyse der Gesetze betont wurde, notwendig, eine Unterscheidung nach Junior- und W2-Tenure-Track-Professuren vorzunehmen.

7²⁴³ der 14 Hochschulen gewähren die Überbrückung unabhängig von der Wertigkeit der TTP, 5²⁴⁴ Hochschulen nur für Juniorprofessuren mit TT, 2²⁴⁵ nur für W2-Professuren mit TT.

Qualitätsgesicherte Evaluation

Die Tenure-Evaluation soll überprüfen, ob die bei der Einstellung auf eine Tenure-Track-Professur festgelegten Leistungsanforderungen während des befristeten Beschäftigungsverhältnisses erfüllt wurden und ob die für die Überleitung in eine entfristete Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt. Um ein qualitätsgesichertes Evaluationsverfahren sicherzustellen, sieht die VV vor, die für Berufungsverfahren geltenden Qualitätsstandards auf die Tenure-Evaluation zu übertragen (§ 4, Absatz 1, Spiegelstrich 7). In den Satzungen der ausgewählten Hochschulen werden verschiedene Vorgehensweisen einer qualitätsgesicherten Evaluation erkennbar. Sie unterscheiden sich nach dem Grad ihrer Übereinstimmung mit den jeweiligen Berufungsverfahren.

Nach der (fünf- bzw. sechsjährigen) Tenure-Phase wird in einem Berufungsverfahren (oder einer an Berufungsverfahren angelehnten Tenure-Evaluation), die TTP begutachtet und über den dauerhaften Übergang in eine Lebenszeitprofessur entschieden.

Das Verfahren startet auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten oder nach Aufforderung der Hochschule. Die Entscheidungsgrundlage bilden die festgelegten Evaluationskriterien.

Das Verfahren wird in der Regel durch die Berufungskommission oder spezielle Evaluationskommission begutachtet. Es wird als vereinfachtes Berufungsverfahren²⁴⁶, reguläres Berufungsverfahren (ohne Gegenkandidat:innen)²⁴⁷ oder Tenure-Evaluation²⁴⁸ ausgestaltet und entsprechend bezeichnet.

²⁴¹BW (§ 51b Abs. 2 Satz 5 LHG, §§ 51 Abs. 7 S. 2); BE (§§ 102c Absatz 1 und 5 BerIHG i. V. m. § 102c Abs. 7 BerIHG); HE (§ 70 Absatz 4 Satz 6 HessHG); MV (§ 62 a Absatz 1 Satz 5); NI (§ 30 Abs. 4 Satz 4 NHG, § 28 Absatz 1 Satz 1 Nr. 5, Abs. 2 Satz 2 NHG); NW (§ 39 Absatz 5 Sätze 3 und 4 HG); RP (§ 55 Absatz 4 Satz 3 HochSchG); SL (§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 3 SHSG; § 43 Abs. 2a Satz 4 SHSG); ST (§ 38 Abs. 1 Satz 3 HSG LSA); TH (§ 89 Abs. 6 Satz 3 ThürHG; § 86 Abs. 4 Sätze 2 und 3 ThürHG).

²⁴²U Stuttgart (S2), Seite 5; PH Ludwigsburg (S3) Seite 46; U Friedrichshafen (S4) Seite 6; TU München (S5) §9 (9); U Regensburg (S6) Seite 7, TU Berlin (S8) Seite 20; U Greifswald (S17) Seite 6; U Rostock (S18) §8 (11); U Köln (S22) Seite 5; DSH Köln (S24) §9 (12); U Saarland (S27a) Seite 787; U Leipzig (S29) Seite 46; U Magdeburg (S31) Seite 7; U Jena (S34) Seite 6.

²⁴³TU München (S5); U Regensburg (S6); TU Berlin (S8); U Greifswald (S17); U Köln (S22); U Leipzig (S29), U Jena (S34).

²⁴⁴U Stuttgart (S2); PH Ludwigsburg (S3); U Friedrichshafen (S4); U Rostock (S18); U Saarland (S27a).

²⁴⁵DSH Köln (S24), U Magdeburg (S31).

²⁴⁶U Stuttgart (S2), Seite 8.

²⁴⁷U Halle-Wittenberg (S30), Seite 1, § 1.

²⁴⁸U Mainz (S25a), Seite 32.

Hierfür reicht die TTP Unterlagen (z. B. Selbstbericht) und die Zielvereinbarung ein. Zusätzlich hält die TT-Kandidatin oder der TT-Kandidat einen Vortrag. Dieser kann hochschulöffentlich, fakultätsöffentlich oder innerhalb des zuständigen Gremiums abgehalten werden.

Auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen, des Vortrags, einem Gespräch, einzuholender Gutachten von der jeweiligen Kommission und Stellungnahmen der Studiendekane (einschließlich Lehrevaluationsergebnissen) gibt die Kommission eine Entscheidung ab.

In der Regel richtet der Kommissionsvorsitz einen Antrag an weitere Hochschulgremien für die Beschlussfassung.

Unterschiede zwischen den Satzungen zeigen sich in Bezug darauf, unter welchen Voraussetzungen auf die Durchführung einer Tenure-Evaluation verzichtet werden kann. Eine solche Voraussetzung ist die Rufabwehr, sind spezielle Auszeichnungen, Grants oder, wie an der privaten Universität Friedrichshafen definiert, der Abschluss einer Habilitation innerhalb der sechsjährigen Tenure-Track-Phase.²⁴⁹

Dabei lassen sich in den TT-Satzungen unterschiedliche Verfahrensweisen zum Umgang mit dem Fall aufzeigen, dass eine TT-Professorin oder ein TT-Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder Auszeichnungen erhalten hat.

- Ungeachtet eines externen Rufs muss eine Tenure-Evaluation erfolgen. Wie die Satzung einer Universität besagt,²⁵⁰ ersetzt ein externer Ruf nicht die Tenure-Evaluation.
- Bei externem Ruf wird die Tenure-Evaluierung zeitlich vorgezogen. So sieht eine Universität²⁵¹ die Möglichkeit vor, frühestens nach Ablauf des dritten Jahres nach Dienstantritt eine Tenure-Evaluation für den Fall eines eingeworbenen ERC-Grants, einer Heisenberg-Professur, eines Sofia Kovalevskaja-Preises oder im Falle vergleichbarer Grants und Auszeichnungen durchzuführen.
- Bei externem Ruf wird auf einzelne Verfahrensschritte verzichtet. In einer Regelung²⁵² ist vorgesehen, dass bei Erhalt eines W2- oder W3-Rufes von einer externen Universität in der zweiten Phase der Juniorprofessur, vorzeitig das Tenure-Evaluationsverfahren eingeleitet werden kann. In diesem Fall kann im Einvernehmen zwischen dem Dekanat und dem Präsidium auf einzelne Verfahrenselemente, wie beispielsweise Vorträge oder die Einholung von Gutachten, verzichtet werden.
- Bei externem Ruf entfällt die Tenure-Evaluation. Im Falle eines externen Rufs an eine vergleichbare Hochschule kann in einer Satzung²⁵³ auf die Tenure-Evaluation und die Beteiligung von Hochschulgremien verzichtet werden. Dies geschieht auf Antrag des beteiligten Fachbereichs und aus Gründen der Dringlichkeit. Statt der Tenure-Evaluation wird die Eignung zur Professorabilität von der Tenure-Kommission festgestellt.
- In einem weiteren Fall²⁵⁴ kann durch einen externen Ruf einer W2/W3-Professur an einer anderen Hochschule vor Abschluss des vorgesehenen Evaluationsverfahrens mit Zustimmung des Ministeriums zur Rufabwehr, ein Berufungsverfahren ohne öffentliche Ausschreibung durchgeführt werden. In diesem Fall entfällt die Notwendigkeit einer Tenure-Evaluation. Stattdessen wird der externe Ruf als Ausnahmefall gemäß § 36 Abs. 2 S. 5 HSG-LSA behandelt.

²⁴⁹Zepplin U Friedrichshafen (S4), Seite 5, § 2 Absatz (3).

²⁵⁰U des Saarlandes (S27a), Seite 16, Punkt 2.6.

²⁵¹TU München (S5), § 7 Absatz (2).

²⁵²U Hamburg (S13a), Seite 3.

²⁵³TU Kaiserslautern (S26), Seite 12, § 11.

²⁵⁴U Halle-Wittenberg (S30), Seite 7, § 11.

- Bei externem Ruf kann erwogen werden, die Tenure-Evaluation oder einzelne Verfahrensschritte entfallen zu lassen. Eine Hochschule²⁵⁵ ermöglicht im Falle eines externen Rufs einer Tenure-Track-Professorin oder eines Tenure-Track-Professors Flexibilität in den Evaluationsverfahren. Bei einem dringenden Bedarf zur Vermeidung eines Rufs an eine andere Institution oder bei einem Angebot von einem anderen Arbeitgeber kann das Evaluationsverfahren verkürzt werden. In Ausnahmefällen ist sogar eine vorzeitige Ernennung zur Lebenszeitprofessur möglich, sofern der externe Ruf mindestens der Position an der Hochschule entspricht und die Person mindestens drei Jahre im Tenure-Track an der Universität tätig war. Die abschließende Entscheidung trifft der Rektor oder die Rektorin auf Grundlage von Empfehlungen der Evaluationskommission und des Fakultätsrates.

Einbeziehung von Gutachten

Hinsichtlich der Einbeziehung von Gutachten bei der Tenure-Evaluation sehen die untersuchten Satzungen verschiedene Zwecke der Gutachten vor und weisen zudem eine Varianz bezüglich der Anzahl und der Art der Gutachten auf.

Zu der Frage, welche und wie viele Gutachten einzuholen sind, machen zwei der 35 Hochschulen keine Angaben. Alle anderen 33 Hochschulen sehen mindestens ein Gutachten vor. Die verschiedenen Kombinationen von Anforderungen an die Gutachten bei der Tenure-Evaluation sind der Tab. 14 zu entnehmen. In dieser Tabelle werden diesen Anforderungen zudem die Anforderungen an die Zwischenevaluation an der jeweiligen Hochschule gegenübergestellt. Dabei ist feststellbar, dass von den meisten Hochschulen höhere Anforderungen an die Tenure-Evaluation als an die Zwischenevaluation gestellt werden. Beispielsweise verlangt eine Universität²⁵⁶ für die Tenure-Evaluation vier Gutachten, von denen zwei ausländische Gutachten sein müssen, für die Zwischenevaluation hingegen nur zwei externe Gutachten, von denen eines aus dem Ausland stammen muss. Eine weitere sieht bei der Tenure-Evaluation drei externe Gutachten von auf ihrem Fachgebiet herausragenden Wissenschaftler:innen vor, während sie für die Zwischenevaluation keinerlei Vorgaben für die Gutachten macht.

Tab. 14: Anforderungen an die Gutachten in der Tenure-Evaluation an deutschen Hochschulen

Satzungs-kürzel	Bundes-land	Hochschule	Zweck der Gutachten bei der Tenure-Evaluation	Art u. Anzahl der Gutachten	Art u. Anzahl der Gutachten bei der Zwischenevaluation
S1	BW	U Heidelberg	Beurteilung der Forschungsleistungen, Forschungspotenzial	3 externe, davon: 2 ausländische	k. A. der Anzahl
S2	BW	U Stuttgart	Beurteilung der Forschungsleistungen	4 externe, davon: 2 ausländische	2 externe, davon: 1 ausländisches
S3	BW	PH Ludwigsburg	Prüfung, ob die Anforderungen gem. § 47 LHG für die Einstellung von Professor:innen erfüllt sind	1 externes von fachlich ausgewiesenen Expert:innen	2 Gutachten von international ausgewiesenen Gutachter:innen
S4	BW	Zeppelin Universität Friedrichshafen	Beurteilung der Forschungsleistung anhand vorgegebener Kriterien	3, davon: 1 internationales und 2 externe	2 externe
S5	BY	TU München	Beurteilung der Forschungs- und Lehrleistung	4 externe, davon: mind. 3 international und 1 von fachlich ausgewiesenen Expert:innen	4
S6	BY	U Regensburg	k. A.	3 externe	k. A.
S7	BY	U Augsburg	Beurteilung der Forschungs- und Lehrleistung	2 externe	k. A. der Anzahl

²⁵⁵TU Dresden (S28), Seite 6.

²⁵⁶U Stuttgart (S2).

				davon: 1 von fachlich ausgewiesenen Expert:innen aus dem Ausland	
S8	BE	TU Berlin	Beurteilung, in welchem Maße die personenbezogenen Evaluationskriterien sowie die Erfüllung der Einstellungs Voraussetzungen auf eine Lebenszeitprofessur vorliegt	3 externe international ausgewiesene, davon: 1 ausländisches	2 externe
S9	BE	HU Berlin	Beurteilung, ob die im Zusammenhang mit der Ernennung oder Einstellung vereinbarten Leistungsanforderungen erreicht wurden	3–5 externe international ausgewiesene, davon: 1 ausländisches	2 externe
S10	BB	U Potsdam	Beurteilung der Leistungen der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors anhand der Bewertungskriterien	2 externe, davon: 1 international ausgewiesen (wenn es das fachliche Profil gebietet: ausländisch)	k. A.
S11	BB	Brandenburgische TU Cottbus-Senftenberg	k. A.	k. A.	k. A.
S12a/b	HB	U Bremen	Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung	3 externe international ausgewiesene des betreffenden Faches, (wenn es das fachliche Profil gebietet: ausländisch)	k. A.
S13a/b	HH	U Hamburg	Beurteilung der Forschungsleistung, Leistung im nationalen und internationalen Vergleich, Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Profils, Berufbarkeit nach W2/W3	4 externe, davon: 1 ausländisches	2 externe, davon: 1 ausländisches
S14	HH	TU Hamburg	Beurteilung der Forschungsleistung, Einschätzung der Forschungsleistung im nationalen und internationalen Vergleich, Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Profils, ob Berufbarkeit nach W2/W3 gegeben ist	k. A. Anzahl davon: 1 ausländisches	k. A. Anzahl davon: 1 ausländisches
S15	HE	U Frankfurt a. M.	Beurteilung der Leistungen der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors anhand der Bewertungskriterien	3 externe	2 externe
S16b	HE	TU Darmstadt	Beurteilung, in der die betreffende Assistenzprofessorin oder der betreffende Assistenzprofessor in eine fiktive, fachspezifische Vergleichsgruppe von Wissenschaftler:innen in einem vergleichbaren Karrierestadium eingeordnet wird	3 externe, davon: 1 ausländisches	2 davon: 1 internationales
S17	MV	U Greifswald	Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung	3 externe, international renommierte fachliche Expert:innen	k. A.
S18	MV	U Rostock	Einschätzung, ob die Tenure-Evaluationskriterien erfüllt sind	2 externe, davon: 1 international ausgewiesen	k. A.

				(wenn es das fachliche Profil gebietet: ausländisch)	
S19	NI	U Göttingen	Einschätzung, ob die Tenure-Evaluationskriterien erfüllt sind	k. A. international ausgewiesene (wenn es das fachliche Profil gebietet: ausländisch)	2 externe
S20	NI	HS für Musik, Theater u. Medien Hannover	Beurteilung, ob eine Berufbarkeit nach W2 vorliegt	2 externe	k. A.
S21	NW	U Duisburg-Essen	k. A.	2 externe, davon: 1 ausländisches	2
S22	NW	U Köln	Beurteilung der Forschungsleistungen	3 externe, international ausgewiesene davon: 1 ausländisches	2 externe, davon: 1 ausländisches
S23	NW	U Münster	Beurteilung anhand des Selbstberichts und der festgelegten Leistungsanforderungen	2 externe, international ausgewiesene	2 externe
S24	NW	Deutsche Sporthochschule Köln	k. A.	2 externe	2 externe Gutachten von international ausgewiesenen Gutachter:innen
S25a	RP	U Mainz (Satzung)	Beurteilung der Forschungsleistungen	2 externe, international ausgewiesen davon: 1 ausländisches	2 externe, davon: 1 ausländisches
S26	RP	TU Kaiserslautern	k. A.	2 externe, international ausgewiesen	k. A.
S27a/b	SL	U des Saarlandes Saarbrücken	Beurteilung der Forschungsleistung, der Leistungen im nationalen und internationalen Vergleich, Vergleich mit Wissenschaftler:innen in einem vergleichbaren Karrierestadium im betreffenden Fachgebiet, Berufbarkeit auf W3	2 externe, international ausgewiesen (ggf. ausländisch)	2 externe, international ausgewiesenen (ggf. ausländisch)
S28	SN	TU Dresden	k. A.	3 externe, auf ihrem Fachgebiet herausragende Wissenschaftler:innen	k. A.
S29	SN	U Leipzig	Stellungnahme zur Eignung der TT-Professur für die in Aussicht gestellte unbefristete Professur	3 externe, international ausgewiesene davon: 1 weiblich (wenn es das fachliche Profil gebietet: ausländisch)	k. A.
S30	ST	U Halle-Wittenberg	Arbeitsauftrag unter Angabe der Evaluationskriterien sowie dem Selbstbericht und die Lehrevaluation	2 externe, davon: 1 internationales	2, davon: 1 externes
S31	ST	U Magdeburg	Beurteilung der Forschungsleistung (ggf. Lehrtätigkeit und Gremienarbeit), Beurteilung der Forschungsleistung, der Leistungen im nationalen und internationalen Vergleich, Relevanz und Durchführbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben	2 externe	k. A.
S32	SH	U Kiel	Einschätzung, ob die Tenure-Evaluationskriterien erfüllt sind, Berufbarkeit nach W2 oder W3	2 externe, international ausgewiesene	2 externe

S33	SH	U Lübeck	k. A.	k. A.	2 externe
S34	TH	U Jena	Beurteilung der Leistung in Forschung und Lehre	3 externe, davon: 1 ausländisches	2 externe
S35	TH	TU Ilmenau	Bewertung anhand der Kriterien der Leistungsvereinbarung, nationaler und internationaler Vergleich, Einschätzung, ob Berufbarkeit auf eine unbefristete Professur vorliegt	2 externe, international ausgewiesene	k. A.

Quelle: Eigene Darstellung

Klar definierte und transparente Bewertungskriterien

Das Tenure-Track-Verfahren beruht auf der Definition und transparenten Kommunikation der bei der Zwischenevaluation und der Tenure-Evaluation heranzuziehenden Bewertungskriterien *bereits zum Zeitpunkt der Berufung auf die Tenure-Track-Professur*. Die entsprechenden Regelungen der 35 untersuchten Satzungen zu den Bewertungskriterien wurden bereits im Zusammenhang mit der Zwischenevaluation dargestellt (siehe Kapitel 6.2 „Klar definierte und transparente Bewertungskriterie“). Da die Kriterien zum Zeitpunkt der Berufung festgelegt werden, gelten diese sowohl für die Tenure-Evaluation als auch für die Zwischenevaluation. In Bezug auf die Art der Kriterien zeigt sich, dass alle 35 Hochschulen *allgemeine Qualitätsgesichtspunkte und Maßstäbe* festlegen, die je nach Profil der Professur von den zuständigen Akteuren spezifiziert und gewichtet werden können.

Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur

Wie bereits im Abschnitt zur Qualitätssicherung der Tenure-Evaluation beschrieben setzt sich das Tenure-Evaluationsverfahren, wie das Berufungsverfahren für eine Professur, aus einer Vielzahl von Bewertungsmomenten und Einzelentscheidungen zusammen, die miteinander verknüpft sind.²⁵⁷

Beide Verfahren ähneln sich auch bezüglich der Komplexität ihrer Akteur:innenkonstellationen, was angesichts der Übertragung der Qualitätsanforderungen des Berufungsverfahrens auf das Tenure-Evaluationsverfahren naheliegt. Dabei lassen sich idealtypisch zwei soziale Konfigurationen unterscheiden: Die erste betrifft die Zusammensetzung des Gremiums bzw. die Konstellation der Akteur:innen, die die Tenure-Evaluation vornehmen und einen Entscheidungsvorschlag unterbreiten (Bewertungskonstellation). Die zweite betrifft die Konstellation der Hochschulorgane und staatlichen Stellen, die anschließend über diesen Vorschlag entscheiden (Entscheidungskonstellation).

Was die *Bewertungskonstellation* betrifft, wird für die Tenure-Evaluation in der Regel eine Evaluationskommission gebildet, die sich in Analogie zu Berufungskommissionen aus Mitgliedern verschiedener universitärer Statusgruppen zusammensetzt. Eine Universität²⁵⁸ sieht z. B. mindestens vier Professor:innen der betroffenen Fakultät, zwei Professor:innen anderer Fakultäten, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte, eine Studierende oder einen Studierenden sowie mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person für die Eva-

²⁵⁷Walther, L. (2022): Die externe Begutachtung als Mittel zum Zweck – über die Herstellung von Legitimation in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. In: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 51 (3), S. 244–262.

²⁵⁸U Stuttgart (S2), Seite 7, § 8 (3).

luationskommission vor. Die Zusammensetzung der Evaluationskommission der 35 Hochschulen variiert allerdings im Detail zwischen den Satzungen und bezieht in der Regel noch Vertreter:innen des akademischen Mittelbaus mit ein.²⁵⁹

Diese Evaluationskommission bewertet die Tenure-Track-Professorin bzw. den Tenure-Track-Professor zunächst auf Grundlage der eingereichten Unterlagen und anhand der zuvor in der Berufung festgelegten Leistungsanforderungen und Kriterien und bezieht zu diesem Zeitpunkt Gremien wie das Tenure-Board²⁶⁰ oder eine sachverständige Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik²⁶¹ zusätzlich in das Verfahren mit ein. An dieser Stelle erfolgt auch die Berücksichtigung der externen Gutachten (siehe in den Abschnitten „International ausgewiesene und ausländische Gutachter:innen“) und die Bewertung der Leistungen in Lehre und akademischer Selbstverwaltung. Idealerweise werden dabei Studiendekanate, Lehrevaluationen sowie die Einschätzung der Evaluationskommission für eine Tenure-Entscheidung herangezogen.

Was die *Entscheidungskonstellation* angeht, wird der Vorschlag der Evaluationskommission in der Regel analog zur Beschlussfassung über einen Berufungsvorschlag von den zuständigen Hochschulgremien wie dem Fakultätsrat, dem Senat und schließlich dem Präsidium/Rektorat behandelt. Meist liegt die Letztentscheidung bei der Hochschulleitung.

Bei Hochschulen, die nicht über das Ruferteilungsrecht verfügen,²⁶² liegt die Letztentscheidung über die Zuteilung der Lebenszeitprofessur dagegen bei der zuständigen staatlichen Stelle – hier dem zuständigen Mitglied des Senats.

²⁵⁹Siehe U Leipzig (S29), Seite 35 § 6 (3).

²⁶⁰Siehe als Beispiele U Münster (S23) und U Greifswald (S17).

²⁶¹Siehe als Beispiel U Augsburg (S7), Seite 8.

²⁶²Wie die TU Berlin (S8), Seite 5, § 12 (5).

7 Statistische Analyse der Entwicklung der Personalstruktur (Thorsten Lenz)

7.1 Methodische Vorgehensweise

Die Personalstruktur an deutschen Hochschulen hat in den letzten Jahrzehnten erhebliche Veränderungen erfahren. Auf der Grundlage von statistischen Auswertungen der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamts²⁶³ wird untersucht, wie sich die postdoktorale Personalstruktur im Laufe der Zeit entwickelt hat und welche Trends und Entwicklungen zu erkennen sind. Neben einer übergeordneten Darstellung der langfristigen Entwicklung der Personalstruktur nach einzelnen Personal- und Besoldungsgruppen und anhand verschiedener deskriptiver statistischer Merkmale liegt der Fokus der hochschulstatistischen Auswertungen auf der Entwicklung der Tenure-Track-Professuren (TTP) an deutschen Hochschulen. Damit geht die Frage einher, inwieweit sich die Einführung dieses Systems bereits auf die verschiedenen Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zur Professur ausgewirkt hat. Nach Möglichkeit erfolgt dabei eine Bildung von Zeitreihen, um mittel- und langfristige Entwicklungstendenzen nachzuzeichnen, und eine Differenzierung nach einzelnen Fächergruppen. Eine Unterscheidung nach Trägerschaft der Hochschulen (staatlich, privat, kirchlich) erfolgt nicht.

In der Hochschulpersonalstatistik werden die Qualifizierungsmerkmale Tenure-Track und Nachwuchsgruppenleitung seit dem Berichtsjahr 2016 gesondert ausgewiesen.²⁶⁴ Infolge von Ausfällen und Zuordnungsfehlern bei der Erhebung von Tenure-Track-Professuren liegen für die Berichtsjahre 2016 und 2017 allerdings keine vollständigen und validen Ergebnisse vor. Auch die Angaben zu Nachwuchsgruppenleitungen sind teilweise unvollständig und damit ggf. untererfasst.²⁶⁵ Dementsprechend erfolgt die statistische Auswertung und die Bildung von Zeitreihen zum Themenbereich „Tenure-Track“ erst ab dem Berichtsjahr 2018. Zu beachten ist jedoch, dass die Zahlen zur TTP auch im Berichtsjahr 2018 mit dem Hinweis veröffentlicht wurden, dass bei den gemeldeten Professuren mit TT fehlerhafte Erfassungen und Zuordnungen noch nicht ausgeschlossen werden können.²⁶⁶

Da Professuren mit Tenure-Track absolut betrachtet überwiegend an Universitäten angesiedelt sind und insbesondere an den Fachhochschulen im Vergleich zur hohen Gesamtzahl der Professorinnen und Professoren kaum ins Gewicht fallen (siehe Tab. 15), beziehen sich die nachfolgenden Auswertungen – analog zum BuWiK-Hauptbericht – auf die Hochschulart der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (d. h. Universitäten inkl. Pädagogischer Hochschulen, Theologischer Hochschulen und Kunsthochschulen).

²⁶³Hierzu werden Daten des Statistischen Bundesamts aus dem jährlich erscheinenden Bericht „Personal an Hochschulen“ (Fachserie 11, Reihe 4.4.) herangezogen.

²⁶⁴Darüber hinaus werden seit dem Berichtsjahr 2016 Angaben zu laufenden Promotions- und Habilitationsverfahren ausgewiesen und neue Kombinationen von statistischen Merkmalen ermöglicht, wie z. B. Art des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit/Teilzeit, auf Dauer/auf Zeit), laufende Qualifizierungsverfahren und Finanzierungsart. Siehe hierzu auch Burkhardt et al. (2020).

²⁶⁵Statistisches Bundesamt (2017): Personal an Hochschulen 2016 – Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden.

²⁶⁶Vgl. Statistisches Bundesamt (2017).

Tab. 15: Anzahl der Professorinnen und Professoren nach Hochschulart von 2018 bis 2022

Hochschulart	2018			2019			2020			2021			2022		
	Insgesamt	Davon mit TT	Anteil	Insgesamt	Davon mit TT	Anteil	Insgesamt	Davon mit TT	Anteil	Insgesamt	Davon mit TT	Anteil	Insgesamt	Davon mit TT	Anteil
Universitäten	24.683	643	2,6%	24.854	724	2,9%	25.186	923	3,7%	25.643	1.106	4,3%	25.924	1.314	5,1%
Pädagogische Hochschulen	367	12	3,3%	374	11	2,9%	369	12	3,3%	369	9	2,4%	378	21	5,6%
Theologische Hochschulen	155	3	1,9%	156	3	1,9%	139	3	2,2%	142	2	1,4%	137	1	0,7%
Kunsthochschulen	2.352	7	0,3%	2.361	2	0,1%	2.430	0	0,0%	2.442	0	0,0%	2.460	0	0,0%
Fachhochschulen (inkl. VerwFH)	20.571	68	0,3%	20.802	69	0,3%	21.169	77	0,4%	21.664	94	0,4%	22.262	101	0,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge): Personal an Hochschulen – Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Berechnung

Mit den Daten aus der Personalstatistik wird zunächst der Umfang und die Struktur des (hauptberuflichen) Hochschulpersonals im Zeitverlauf dargestellt, um die unterschiedliche Entwicklung der einzelnen Personal- und Besoldungsgruppen zu verdeutlichen. Anschließend erfolgt eine Auswertung der Personalstatistik im Hinblick auf die Entwicklung von Tenure-Track-Professuren im Vergleich verschiedener Karrierewege zur Professur. Hierfür werden passende Vergleichsgruppen gebildet, zum Beispiel Juniorprofessuren ohne Tenure-Track, Nachwuchsgruppenleitungen sowie laufende und abgeschlossene Habilitationen. Die zeitliche Entwicklung wird anhand verschiedener statistischer Merkmale wie Geschlecht, Finanzierungsart, Beschäftigungsumfang und Beschäftigungsverhältnis dargestellt. Zudem wird die Verteilung der verschiedenen Karrierewege in Bezug auf die Fächergruppen analysiert. Eine differenzierte Betrachtung auf der Ebene der Lehr- und Forschungsbereiche ist aufgrund begrenzter Fallzahlen und bestehender Datenlücken zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht realisierbar.

Die statistischen Auswertungen der nachfolgenden Kapitel basieren auf den in der Fachserie 11, Reihe 4.4 Hochschulpersonalstatistik veröffentlichten Daten. Ergänzend wurden beim Statistischen Bundesamt Sonderauswertungen für die Jahre 2018 bis 2022 in Auftrag gegeben, die es ermöglichen, die Auswertungen gesondert für Universitäten und gleichgestellte Hochschulen (d. h. inklusive Pädagogischer Hochschulen, Theologischer Hochschulen und Kunsthochschulen) unter Ausklammerung der Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen vorzunehmen. Darüber hinaus können auf Grundlage von Sonderauswertungen Daten zu Finanzierungsart, Beschäftigungsverhältnis und Beschäftigungsumfang mit den Merkmalen „Art der Qualifizierungsposition“ und „laufendes Qualifizierungsverfahren“ kombiniert werden, so dass diesbezüglich differenzierte Aussagen zur Entwicklung von Tenure-Track-Professuren getroffen werden können.

7.2 Entwicklung von Umfang und Struktur des Hochschulpersonals im Zeitverlauf

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Personalgruppen

Im Zeitraum 2010 bis 2022 verzeichnete das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen einen deutlichen Anstieg. Die Gesamtzahl der Personen erhöhte sich von 248.895 auf 313.963, was einer Steigerung von 26,1% entspricht. Beim hauptberuflichen Personal betrug die Steigerung 27,4% (von 183.075 auf 233.217 Personen) und beim nebenberuflichen Personal 22,7% (von 65.820 auf 80.746 Personen). In den folgenden Abschnitten erfolgt die Darstellung der Personalstruktur ausschließlich in Bezug auf das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal. Das nebenberufliche Personal ist nicht Gegenstand der hochschulstatistischen Auswertungen, da die nebenberuflichen Personalgruppen für die Untersuchung der Entwicklung von Tenure-Track-Professuren nicht relevant sind.

Tab. 16: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen von 2010 bis 2022

	2010	2015	2020	2022	Veränderung 2010–2022
	Anzahl				in %
Hauptberufliches Personal	183.075	204.066	226.805	233.217	27,4
Nebenberufliches Personal	65.820	84.653	81.321	80.746	22,7
Personal insgesamt	248.895	288.719	308.126	313.963	26,1
Veränderung zum Jahresvorwert (in %)		16,0	6,7	1,9	

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

Die Übersicht über die *hauptberuflichen* Personalgruppen (siehe Tab. 17) verdeutlicht, dass sich diese zwischen 2010 und 2022 sehr unterschiedlich entwickelt haben. Während die Zunahme der Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit 30,6% über dem durchschnittlichen Wachstum des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals insgesamt (27,4%) lag, blieben die Professor:innen mit 15,9% deutlich dahinter zurück. Die Anzahl der Dozent:innen sowie der Assistent:innen ging im gleichen Zeitraum um 27,4% zurück. Folglich hat eine langfristige strukturelle Verschiebung des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals stattgefunden, bei der der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zunahm, während der Anteil der Professor:innen abnahm (siehe A4 Tab. 1). Diese Entwicklung hat sich allerdings in den letzten Jahren stabilisiert.

Eine nähere Betrachtung der Personalgruppe der Professor:innen zeigt auf Ebene der Besoldungsgruppen markante strukturelle Veränderungen, die größtenteils auf die Einführung der W-Besoldung durch die Professorenbesoldungsreform 2005 und die Ablösung der Besoldungsordnung C zurückzuführen sind. Im Jahr 2022 erreichten Professor:innen in der W-Besoldung bereits einen Anteil von 73% aller Professor:innen, während die C-Besoldungsgruppe nur noch einen Anteil von 19% ausmacht (im Vergleich zu 76% im Jahr 2007). Hervorzuheben ist zudem der Anstieg der Juniorprofessor:innen von 802 im Jahr 2007 auf 1.782 im Jahr 2022, was einer Steigerung um 122,2% entspricht. Der Anteil der Juniorprofessor:innen am professoralen Personal erhöhte sich dadurch von 3% im Jahr 2007 auf 6% im Jahr 2022, wobei dieser Anteil seit 2012 konstant bleibt (siehe A4 Tab. 1).

Tab. 17: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen und ausgewählten Vergütungsgruppen von 2010 bis 2022

Personal-/Vergütungsgruppen	2010	2015	2020	2022	Veränderung 2010–2022
	Anzahl				in %
Professor:innen	24.934	26.927	28.124	28.899	15,9
C4-Professor:innen	7.107	4.687	2.822	2.143	-69,8
C3-Professor:innen	4.515	3.084	1.888	1.419	-68,6
C2-Professor:innen auf Dauer	1.002	1.181	1.288	1.459	45,6
C2-Professor:innen auf Zeit	685	609	610	591	-13,7
W3-Professor:innen	6.315	9.878	12.646	13.738	117,5
W2-Professor:innen	3.665	5.351	6.822	7.303	99,3
Juniorprofessor:innen	1.235	1.615	1.614	1.782	44,3
Gastprofessor:innen (hauptberuflich)	410	522	434	464	13,2
Dozent:innen und Assistent:innen	3.002	2.304	2.451	2.178	-27,4
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen	149.028	167.673	188.916	194.646	30,6
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	6.111	7.162	7.314	7.494	22,6
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt	183.075	204.066	226.805	233.217	27,4
Veränderung gegenüber dem Jahresvorwert (in %)		11,5	11,1	2,8	

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal nach Geschlecht

Im Zeitraum von 2010 bis 2022 verzeichnete das weibliche hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen eine Zunahme um 48,4% – von 68.252 auf 101.286 Personen (siehe A4 Tab. 2) Besonders deutlich war der Anstieg bei den Professorinnen, deren Zahl von 4.846 auf 8.361 Personen zugenommen hat, was einer Steigerung von 72,5% entspricht. Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen betrug die Zunahme 48,1%.

Diese Entwicklung hatte sowohl Einfluss auf den Frauenanteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals insgesamt als auch auf den Frauenanteil in den einzelnen Personalgruppen (siehe A4 Tab. 3). Der Anteil der Frauen am hauptberuflichen Personal insgesamt stieg zwischen 2010 und 2022 von 37,3 auf 43,4% an. Eine Zunahme des Frauenanteils ist zudem in allen vier hauptberuflichen Personalgruppen zu beobachten. Besonders hoch ist der Anstieg des Frauenanteils bei den Professor:innen, der um 9,5 Prozentpunkte von 19,4 auf 28,9% zunahm.

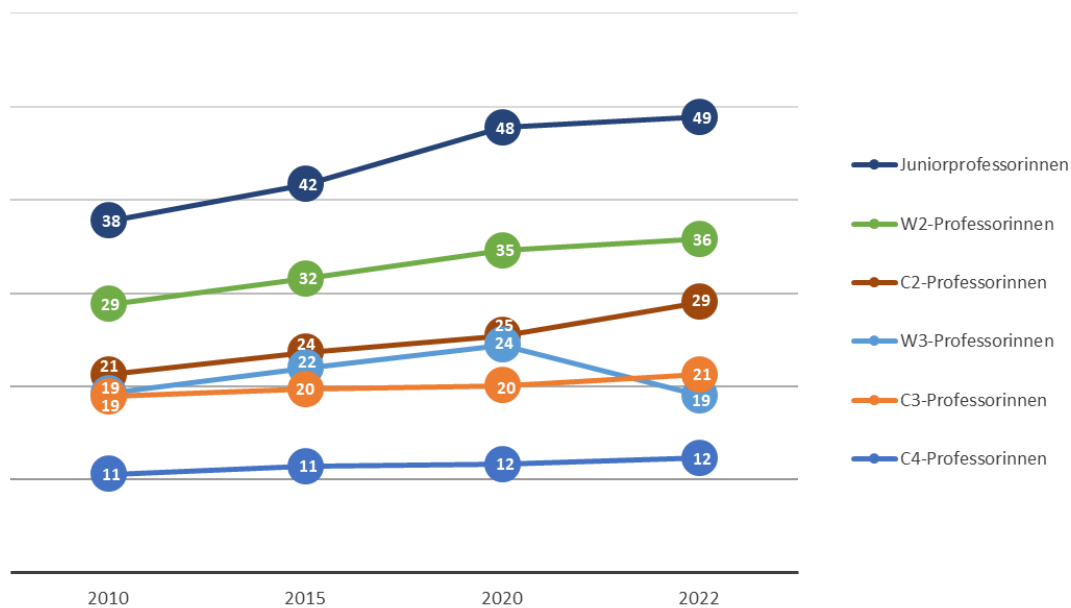
Innerhalb des betrachteten Zeitraums blieb die Reihenfolge bezogen auf den Frauenanteil zwischen den einzelnen Personalgruppen unverändert. Demnach weisen die Professor:innen – trotz des starken absoluten Anstiegs – mit 28,9% weiterhin den geringsten Frauenanteil im Jahr 2022 auf, während bei der zahlenmäßig größten Gruppe, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen, der Frauenanteil bei 45,1% lag.

Eine nähere Betrachtung der Personalgruppe der Professorinnen nach einzelnen Vergütungsgruppen zeigt, dass neben den bereits erwähnten strukturellen Verschiebungen aufgrund der Professorenbesoldungsreform die Anzahl der Juniorprofessorinnen zwischen 2010 und 2022

mit 86,9% deutlich angestiegen ist (siehe A4 Tab. 2). Der Anteil der Frauen unter den Juniorprofessor:innen hat sich somit von 38% im Jahr 2010 auf 49% im Jahr 2022 erhöht (siehe Abb. 2). Bei den W2-Professor:innen beträgt der Frauenanteil im Jahr 2022 36%, während er bei den W3-Professor:innen, der höchsten Besoldungsstufe, mit zuletzt rückläufiger Tendenz bei 19% und somit auf dem Niveau von 2010 liegt.

Die steigenden Frauenanteile in allen hauptberuflichen Personalgruppen, insbesondere bei den Professor:innen zeigen eine positive Entwicklung hinsichtlich der Chancengleichheit für Frauen in den verschiedenen akademischen Karrierestufen. Festzuhalten ist allerdings, dass die Frauenanteile mit aufsteigenden Besoldungsstufen weiterhin sukzessive abnehmen.

Abb. 2: Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2010 bis 2022 nach ausgewählten Vergütungsgruppen (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

7.3 Entwicklung von Tenure-Track-Professuren im Rahmen verschiedener Karrierewege

Allgemeiner Überblick

Der Fokus der statistischen Analysen liegt in diesem Abschnitt auf dem Vergleich der verschiedenen Karrierewege zur Professur²⁶⁷ auf Ebene der Qualifizierungspositionen bzw. laufenden Qualifizierungsverfahren (Professur mit Tenure-Track, Juniorprofessur ohne Tenure-Track, Nachwuchsgruppenleitung, laufende und abgeschlossenen Habilitationen). Auch wenn das Merkmal „Art der Qualifizierungsposition“ bereits seit dem Berichtsjahr 2016 im Rahmen der Hochschulpersonalstatistik erhoben wird, können in diesem Abschnitt nur Zeitreihen ab dem Jahr 2018 gebildet werden, da es in den Jahren 2016 und 2017 bei den gemeldeten Professuren mit Tenure-Track zu fehlerhaften Erfassungen und Zuordnungen kam, sodass die Plausibilität der Daten für diese Berichtsjahre nicht gewährleistet werden kann.

Im Jahr 2022 gab es insgesamt 1.336 Tenure-Track-Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (siehe Tab. 18). Der Anteil der Tenure-Track-Professuren an den insgesamt 28.899 Professuren betrug damit 4,6%. Bei den Juniorprofessuren lag der Anteil der Tenure-Track Professuren im Jahr 2022 bei 44,6%, während er bei den W2-Professuren bei 6,3% lag.

Tab. 18: Anteil der Tenure-Track-Professuren in ausgewählten Personal- bzw. Besoldungsgruppen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen von 2018 bis 2022

Personal-/Besoldungsgruppen	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018–2022 (in %)
Professuren insgesamt	27.557	27.745	28.124	28.596	28.899	4,9
Davon: Professuren mit TT	665	740	938	1.117	1.336	100,9
Professuren mit TT (in %)	2,4	2,7	3,3	3,9	4,6	
W2-Professuren insgesamt	6.177	6.436	6.822	7.114	7.303	18,2
Davon: W2-Professuren mit TT	283	326	383	425	459	62,2
W2-Professuren mit TT (in %)	4,6	5,1	5,6	6,0	6,3	
Juniorprofessuren insgesamt	1.576	1.543	1.614	1.697	1.782	13,1
Davon: W1-Professuren mit TT	276	342	499	637	794	187,7
Juniorprofessuren mit TT (in %)	17,5	22,2	30,9	37,5	44,6	

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

Seit 2018 ist die Anzahl der Tenure-Track-Professuren um 100,9% gestiegen (siehe Tab. 18). Auf Ebene der Besoldungsgruppen zeigt die Entwicklung der absoluten Anzahl der Tenure-Track-Professuren eine wesentlich stärkere Zunahme bei den Juniorprofessuren mit einer Steigerung seit 2018 um +187,7% im Vergleich zu den W2-Professuren mit +62,2%. Demzufolge entfallen im Jahr 2022 59,4% aller Tenure-Track-Professuren auf die Juniorprofessuren (Besoldungsgruppe W1) und 34,4% auf die W2-Professuren, während die Verteilung im Jahr 2018 noch nahezu ausgeglichen war (siehe Tab. 19). Diese Zahlen verdeutlichen die zunehmende Bedeutung von Tenure-Track-Professuren als zusätzlicher Karriereweg an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen seit der Einführung des Bund-Länder-Programms im

²⁶⁷Auch wenn im Text oder den Tabellen der Begriff „Professuren“ verwendet wird, beziehen sich die Daten nicht auf Stellen, sondern auf Personen.

Jahr 2018. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass im Jahr 2018 mit fast 16% ein relativ großer Anteil der Tenure-Track-Professuren nicht eindeutig einer Besoldungsgruppe zugeordnet werden konnte.

Tab. 19: Verteilung der Professuren mit Tenure-Track an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf Tenure-Track-Professuren nach Besoldungsgruppen von 2018 bis 2022

	2018		2019		2020		2021		2022	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamtzahl der Tenure-Track-Professuren	665	100	740	100	938	100	1.117	100	1.336	100
Davon: W2-Professuren mit TT	283	42,6	326	44,1	383	40,8	425	38,0	459	34,4
Davon: Juniorprofessuren mit TT	276	41,5	342	46,2	499	53,2	637	57,0	794	59,4
nicht zugeordnet	106	15,9	72	9,7	56	6,0	55	4,9	83	6,2

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

Anmerkung: Die Gesamtzahl der Professor:innen mit Tenure-Track ist hier den in der Fachserie 11, Reihe 4.4 angegebenen Gesamtwerten für die Personalgruppe der Professoren entnommen. Da sich diese Gesamtzahl nicht mit der Summe aus der Zahl der Juniorprofessor:innen mit Tenure-Track und der W2-Professor:innen mit Tenure-Track deckt, entsteht eine Restgröße von Personen mit Tenure-Track in der Personalgruppe der Professoren, die keiner Besoldungsgruppe zugeordnet sind.

Die Anzahl der Frauen unter den Professor:innen mit Tenure-Track hat sich von 238 im Jahr 2018 auf 583 im Jahr 2022 erhöht, was einem prozentualen Anstieg um 145% entspricht (siehe Tab. 20). Der Anstieg des Frauenanteils ist damit im Vergleich zur Gesamtsteigerung der Tenure-Track-Professuren von 100,9% überproportional. Ein überproportionaler Anstieg ist ebenso bei der Anzahl der W2-Professorinnen mit Tenure-Track (+93,5%) als auch der Juniorprofessorinnen mit Tenure-Track (+210,7%) zu beobachten. Dementsprechend hat sich auch der Frauenanteil unter den Professuren mit Tenure-Track um 7,8 Prozentpunkte seit 2018 erhöht und betrug im Jahr 2022 43,6%. Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil unter den hauptberuflichen Professor:innen insgesamt im Jahr 2022 bei lediglich 28,9% (siehe A4 Tab. 3).

Tab. 20: Professoren mit Tenure-Track an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Geschlecht und ausgewählten Besoldungsgruppen von 2018 bis 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018–2022 (in %)
Professuren mit TT insgesamt	665	740	938	1.117	1.336	100,9
Davon: weiblich	238	283	380	477	583	145,0
Frauenanteil Professuren mit TT (in %)	35,8	38,2	40,5	42,7	43,6	
W2-Professuren mit TT insgesamt	283	326	383	425	459	62,2
Davon: weiblich	93	109	141	160	180	93,5
Frauenanteil W2-Professuren mit TT (in %)	32,9	33,4	36,8	37,6	39,2	
W1-Professuren mit TT insgesamt	276	342	499	637	794	187,7
Davon: weiblich	121	159	219	299	376	210,7
Frauenanteil W1-Professuren mit TT (in %)	43,8	46,5	43,9	46,9	47,4	

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Fachserie 11, Reihe 4.4

Bei den W2-Professuren mit Tenure-Track lag der Frauenanteil im Jahr 2022 bei 39,2%, wohingegen das Geschlechterverhältnis bei den Juniorprofessuren mit Tenure-Track mit einem Frauenanteil von 47,4% fast ausgeglichen war. Diese Anteile entsprechen weitgehend den Frauenanteilen unter den W2- und Juniorprofessuren insgesamt (siehe A4 Tab. 3).

Im Vergleich der verschiedenen Karrierewege zur Professur ist festzustellen, dass es im Jahr 2022 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 1.336 Tenure-Track-Professuren, 988 Juniorprofessuren ohne Tenure-Track, 858 Nachwuchsgruppenleitungen, 5.420 Habilitierende (laufende Habilitation) und 1.535 innerhalb des Jahres Habilitierte gab. Insgesamt waren dies 10.137 Personen auf dem Karriereweg zur Professur (siehe Tab. 21). Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass Personen, die sich gleichzeitig auf mehreren Karrierewegen befanden, auch mehrfach in diese Gesamtzahl eingehen, sodass in dieser Übersicht eine Mehrfachzählung nicht ausgeschlossen werden kann.²⁶⁸

In der zeitlichen Entwicklung ist die Anzahl der Professuren mit Tenure-Track zwischen 2018 und 2022 um 100,9% gestiegen, während die Anzahl der Juniorprofessuren ohne Tenure-Track um -24% und die der Nachwuchsgruppenleitungen um -27,5% gesunken ist. Bei den laufenden Habilitationen ist mit +7,9% eine Steigerung zu verzeichnen, während die Anzahl der Habilitierten (+0,4%) weitgehend stagniert.

Im Zuge dieser Entwicklung hat sich der Anteil der Tenure-Track-Professuren bezogen auf alle – wie oben dargestellt – gezählten Personen auf dem Karriereweg zur Professur von 6,9% im Jahr 2018 auf 13,2% im Jahr 2022 erhöht (siehe Tab. 21). Gleichzeitig sind die Anteile der Juniorprofessuren ohne Tenure-Track von 13,4 auf 9,7% und die der Nachwuchsgruppenleitungen von 12,2 auf 8,5% zurückgegangen.

Tab. 21: Tenure-Track-Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur von 2018 bis 2022

	2018		2019		2020		2021		2022		Veränderung 2018–2022 in %
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Personen auf dem Karriereweg zur Professur	9.699	100	9.766	100	10.015	100	10.088	100	10.137	100	4,5
Davon: Professuren mit Tenure-Track	665	6,9	740	7,6	938	9,4	1.117	11,1	1.336	13,2	100,9
Davon: auf anderen Wegen zur Professur (Mehrfachzählung möglich)											
Juniorprofessuren (ohne Tenure-Track)	1.300	13,4	1.201	12,3	1.115	11,1	1.060	10,5	988	9,7	-24,0
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Professur mit Tenure-Track)	1.183	12,2	1.042	10,7	888	8,9	801	7,9	858	8,5	-27,5
Habilitierte	1.529	15,8	1.518	15,5	1.533	15,3	1.621	16,1	1.535	15,1	0,4
Laufende Habilitationen	5.022	51,8	5.265	53,9	5.541	55,3	5.489	54,4	5.420	53,5	7,9

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Die Anzahl der Frauen auf dem Karriereweg zur Professur hat sich zwischen 2018 und 2022 mit einer Steigerung um 14,3% überdurchschnittlich im Vergleich zur Gesamtsteigerung (4,5%) erhöht. Demzufolge hat sich der Frauenanteil unter den Personen auf dem Karriereweg zur Professur seit 2018 um 3,6 Prozentpunkte erhöht und lag im Jahr 2022 bei 42,1% (siehe Tab. 22). Vergleichsweise hohe Frauenanteile sind im Jahr 2022 bei den Karrierewegen Juniorprofessur ohne Tenure-Track (50,1%), Professuren mit Tenure-Track (43,6%) und bei den laufenden Habilitationen (42,7%) zu verzeichnen. Etwas geringer sind die Anteile der Frauen mit 36,5% hingegen bei den Habilitierten und mit 36,1% bei den Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Professuren mit Tenure-Track).

²⁶⁸Im Rahmen des Vergleichs verschiedener Karrierewege zur Professur wurden die beiden Vergleichskategorien „Juniorprofessur (ohne Tenure-Track)“ und Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Professur mit Tenure-Track)“ gebildet. Die ausgewiesenen Werte können sich von denjenigen in den Personal- bzw. Vergütungsgruppen „Juniorprofessur“ und „Nachwuchsgruppenleitungen“ unterscheiden, da letztere auch Personen mit der Qualifizierungsposition Tenure-Track umfassen.

Tab. 22: Anzahl und Anteil der Frauen bei Tenure-Track-Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur von 2018 bis 2022

	2018		2019		2020		2021		2022		Veränderung 2018–2022
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	in %
Frauen auf dem Karriereweg zur Professur	3.730	38,5	3.816	39,1	4.036	40,3	4.116	40,8	4.263	42,1	14,3
Davon: Professuren mit Tenure-Track	238	35,8	283	38,2	380	40,5	477	42,7	583	43,6	145,0
Davon: auf anderen Wegen zur Professur (Mehrfachzählung möglich)											
Juniorprofessuren (ohne Tenure-Track)	614	47,2	567	47,2	552	49,5	518	49,1	495	50,1	-19,4
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Professur mit Tenure-Track)	391	33,1	351	33,7	279	31,4	268	33,5	310	36,1	-20,7
Habilitierte	483	31,6	484	31,9	538	35,1	550	33,9	561	36,5	16,1
Laufende Habilitationen	2.004	39,9	2.131	40,5	2.287	41,3	2.303	42,0	2.314	42,7	15,5

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Erstberufungen nach Art der Vorqualifikation

Die Anzahl der Erstberufungen auf Lebenszeit²⁶⁹ mit der Vorqualifikation Tenure-Track ist von 559 im Jahr 2018 auf 860 im Jahr 2022 angestiegen, was einer Steigerung um 53,8% entspricht (siehe Tab. 23). Im gleichen Zeitraum ist die Gesamtzahl der Erstberufungen auf Lebenszeit um 3,4% gestiegen. Der Anteil der Erstberufungen mit der Vorqualifikation Tenure-Track an der Gesamtzahl der Erstberufungen auf Lebenszeit hat sich demnach seit 2018 von 2,6% auf 3,9% im Jahr 2022 erhöht (siehe Tab. 23). Der Frauenanteil bei den Erstberufungen lag im Jahr 2022 mit 5,3% etwas über diesem Gesamtwert (nicht dargestellt).

Tab. 23: Anteil der Erstberufungen auf eine Lebenszeitprofessur mit Vorqualifikation Tenure-Track an den Erstberufungen auf Lebenszeit insgesamt von 2018 bis 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Steigerung 2018–2022
Gesamtzahl Erstberufungen auf Lebenszeit	21.540	21.549	21.815	22.112	22.274	3,4
Davon: Erstberufungen mit Vorqualifikation TT	559	548	672	798	860	53,8
Anteil Erstberufungen mit Vorqualifikation TT (in %)	2,6	2,5	3,1	3,6	3,9	

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Eine detaillierte Unterscheidung der Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf eine Lebenszeitprofessur zeigt, dass an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen die Habilitation und sonstige habilitationsadäquate Leistungen weiterhin den vorherrschenden Karriereweg zur Professur darstellen. Zusammengenommen weisen im Jahr 2022 70,2% der Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit eine Habilitation (48,9%) bzw. eine habilitationsadäquate Leistung (21,3%) als Vorqualifikation auf. Im Zeitverlauf ist der Anteil der Habilitation als Vorqualifikation allerdings rückläufig und ist von 53,7% im Jahr 2018 auf 48,9% im Jahr 2022 leicht gesunken (siehe Tab. 24).

²⁶⁹Alle Daten in diesem und dem folgenden Abschnitt zur Erstberufung auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation beziehen sich auf den gesamten Personalbestand der Personalgruppe Professor:innen in den dargestellten Berichtsjahren und ausdrücklich nicht auf die Neuberufungen im jeweiligen Jahr.

Während die Anzahl der Personen mit der Vorqualifikation Habilitation bei den Erstberufungen auf Lebenszeit zwischen 2018 und 2022 zurückgegangen ist (-5,9%), verzeichneten alternative Wege zur Neuberufung teilweise deutliche Zuwächse. Beispielsweise stieg die Anzahl der Professor:innen, die über W2-Professuren mit Tenure-Track (+68%), Juniorprofessuren mit Tenure-Track (+44,3%), Nachwuchsgruppenleitungen (+44,2%) oder Juniorprofessuren ohne Tenure-Track (+30,2%) berufen wurden, signifikant an. Trotz dieser erheblichen Zunahme über die vergangenen fünf Berichtsjahre stellen diese Karrierewege abseits der Habilitation im Jahr 2022 weiterhin nur einen vergleichsweise geringen Anteil dar.

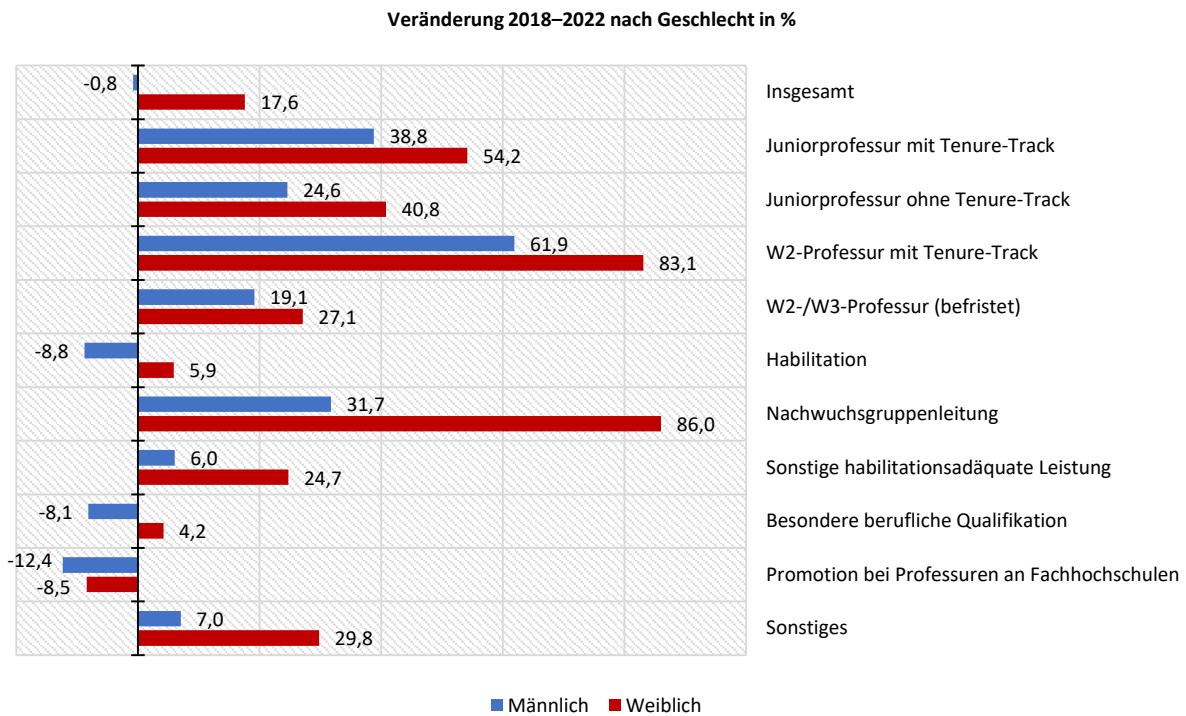
Tab. 24: Professor:innen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit von 2018 bis 2022

Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018–2022 (in %)
Juniorprofessur mit Tenure-Track	334	323	375	443	482	44,3
Anteil in %	1,6	1,5	1,7	2,0	2,2	
Juniorprofessur ohne Tenure-Track	865	917	997	1.067	1.126	30,2
Anteil in %	4,0	4,3	4,6	4,8	5,1	
W2-Professur mit Tenure-Track	225	225	297	355	378	68,0
Anteil in %	1,0	1,0	1,4	1,6	1,7	
W2-/W3-Professur (befristet)	1.115	1.160	1.261	1.334	1.353	21,3
Anteil in %	5,2	5,4	5,8	6,0	6,1	
Habilitation	11.572	11.318	11.148	10.894	10.892	-5,9
Anteil in %	53,7	52,5	51,1	49,3	48,9	
Nachwuchsgruppenleitung	217	234	266	288	313	44,2
Anteil in %	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	
Sonstige habilitationsadäquate Leistung	4.289	4.359	4.394	4.671	4.736	10,4
Anteil in %	19,9	20,2	20,1	21,1	21,3	
Besondere berufliche Qualifikation	1.366	1.311	1.346	1.341	1.296	-5,1
Anteil in %	6,3	6,1	6,2	6,1	5,8	
Promotion bei Professuren an Fachhochschulen	257	246	231	233	228	-11,3
Anteil in %	1,2	1,1	1,1	1,1	1,0	
Sonstiges	1.300	1.456	1.500	1.486	1.470	13,1
Anteil in %	6,0	6,8	6,9	6,7	6,6	
Insgesamt	21.540	21.549	21.815	22.112	22.274	3,4

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Die differenzierte Betrachtung der zeitlichen Entwicklung nach Geschlecht zeigt, dass von 2018 bis 2022 die Erstberufungen von Professorinnen auf Lebenszeit um 17,6% zugenommen hat, während die Anzahl der berufenen männlichen Professoren im gleichen Zeitraum mit -0,8% weitgehend stagniert hat (siehe Abb. 3). Dementsprechend sind auch bei den einzelnen Arten der Vorqualifikationen höhere Steigerungsraten bei den Professorinnen zu beobachten, wobei die Zunahme bei den weiblichen Nachwuchsgruppenleitungen (+86%) und den W2-Professorinnen mit Tenure-Track (+83,1%) im Vergleich zu den männlichen Professoren (31,7 bzw. 61,9%) besonders hoch ausfallen.

Abb. 3: Prozentuale Veränderung der Professor:innen auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Geschlecht von 2018 bis 2022 (in %)

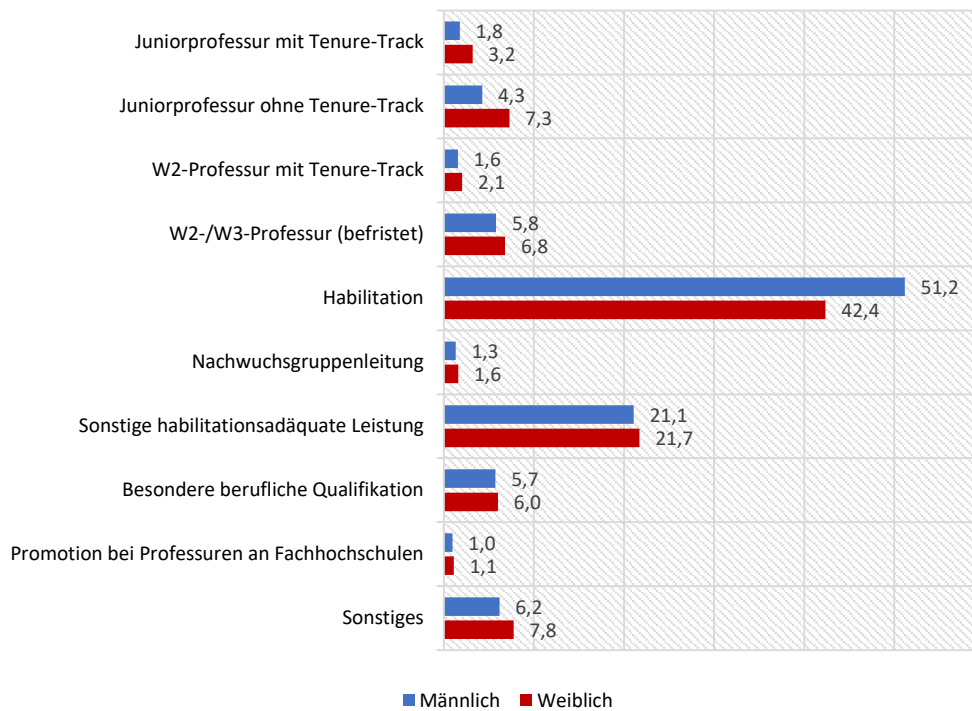


Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

In Abb. 4 ist die Verteilung der Professorinnen und Professoren auf die Art der Vorqualifikation bei der Erstberufungen auf Lebenszeit im Jahr 2022 nach Geschlecht dargestellt. Auch hier wird deutlich, dass Professorinnen in stärkerem Maße Karrierewege abseits der Habilitation gewählt haben, während männliche Professoren häufiger den klassischen Weg über die Habilitation gegangen sind.

Dass Frauen eher über alternative Karrierewege zu einer Professur gelangen und weniger auf den Weg über die Habilitation setzen, kann verschiedene Ursachen haben. Zum einen bieten die alternativen Karrierewege strukturierte und planbare Zugänge zur Professur, die eine höhere Sicherheit bei der Karriereplanung versprechen. Zum anderen ist es aber auch ein erklärtes Ziel von entsprechenden Förderprogrammen, den Frauenanteil in der Personalgruppe der Professor:innen gezielt zu erhöhen. Darüber hinaus kann nicht ausgeschlossen werden, dass weitere Faktoren, wie z. B. fachspezifische Besonderheiten und Rahmenbedingungen, einen Einfluss auf die Wahl verschiedener Karrierewege haben. Aufgrund der teilweise sehr geringen Fallzahlen auf Fächerebene können derartige Einflüsse zum aktuellen Zeitpunkt nicht einbezogen werden.

Abb. 4: Verteilung der Professor:innen auf Lebenszeit auf die Art der Vorqualifikation bei der Neuberufung auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Geschlecht im Jahr 2022 (in %)

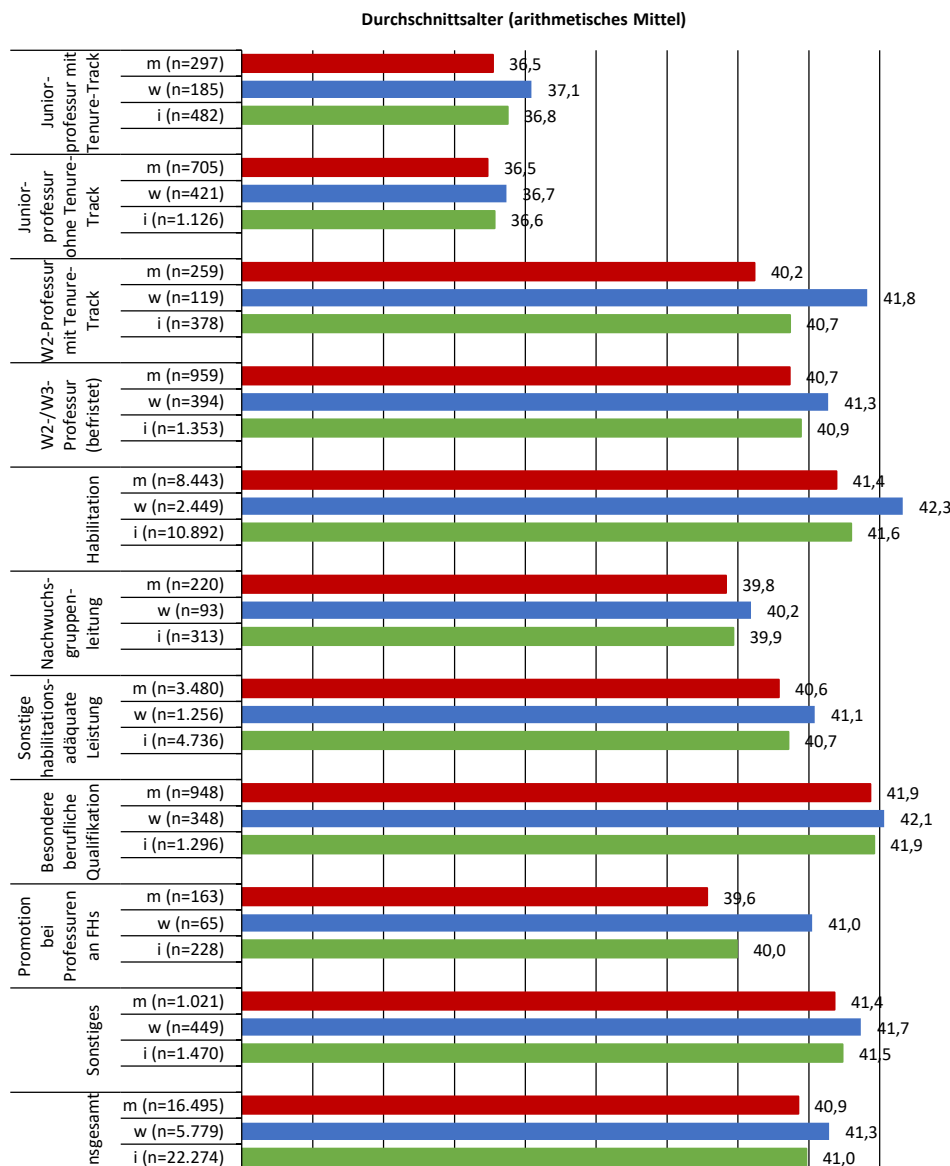


Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf Lebenszeit

Die Erstberufung auf Lebenszeit erfolgt bei Professor:innen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Durchschnitt mit 41 Jahren (siehe Abb. 5). Ein differenzierterer Blick auf das Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation zeigt, dass Personen, die mit der Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure-Track auf Lebenszeit berufen werden (40,7 Jahre), im Durchschnitt fast 4 Jahre älter sind als Personen mit der Vorqualifikation Juniorprofessur mit Tenure-Track (36,8 Jahre). Der fast gleiche Altersunterschied ist aber auch bei einem Vergleich der Vorqualifikation W2/3-Professur (befristet) (40,9 Jahre) und Juniorprofessur ohne Tenure-Track (36,6 Jahre) zu beobachten, sodass dieser auf die Art der Vorqualifikation an sich und nicht unmittelbar auf das Qualifizierungsmerkmal Tenure-Track zurückzuführen ist. Im Vergleich der verschiedenen Karrierewege ist zudem auffällig, dass Personen mit der Vorqualifikation Habilitation bei der Erstberufung auf Lebenszeit mit 41,6 Jahren ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter aufweisen und Personen mit der Vorqualifikation Nachwuchsgruppenleitung mit 39,9 Jahren etwas jünger als der Durchschnitt sind. Frauen sind mit 41,3 Jahren bei der Erstberufung auf Lebenszeit etwas älter als Männer (40,9 Jahre). Ein solcher geschlechtsspezifischer Altersunterschied ist bei allen Vorqualifikationen zu beobachten, wobei die Größe des Altersunterschieds leicht variiert – am größten ist dieser Unterschied mit 1,6 Jahren bei der Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure-Track. Im Zeitverlauf von 2018 bis 2022 ist zu beobachten, dass das Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf Lebenszeit insgesamt relativ stabil bleibt (siehe A4 Tab. 4).

Abb. 5: Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Jahr 2022



Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

Beschäftigungsumfang und -dauer

Zwischen den verschiedenen Personalgruppen und Qualifizierungspositionen bestehen im Hinblick auf Beschäftigungsumfang und -dauer deutliche Unterschiede. In der Personalgruppe der Professor:innen beträgt die Teilzeitquote im Jahr 2022 rund 6% und ist seit 2018 nur geringfügig angestiegen (siehe Tab. 25). Frauen weisen in allen Vergleichsgruppen höhere Teilzeitquoten auf als Männer (siehe A4 Tab. 5). Besonders groß sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den laufenden Habilitationen (18,2 Prozentpunkte), den Nachwuchsgruppenleitungen (15 Prozentpunkte) und den laufenden Promotionen (16,8 Prozentpunkte).

W2-Professor:innen mit Tenure-Track und Juniorprofessor:innen mit Tenure-Track liegen mit Teilzeitquoten von 3,1 und 2,3% unter dem Gesamtwert der Personalgruppe der Professor:innen. Auch in den Vergleichsgruppen Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Tenure-Track) und

laufende Habilitationen herrscht überwiegend Vollzeitbeschäftigung, auch wenn die Teilzeitquoten hier mit 14,9 bzw. 26,6% im Jahr 2022 deutlich höher ausfallen. Bei den laufenden Promotionen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zum Vergleich bei fast 60%.

Frauen weisen in allen Vergleichsgruppen höhere Teilzeitquoten auf als Männer (siehe A4 Tab. 5). Besonders groß sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den laufenden Habilitationen (18,2 Prozentpunkte), den Nachwuchsgruppenleitungen (15 Prozentpunkte) und den laufenden Promotionen (16,8 Prozentpunkte).

Tab. 25: Beschäftigungsumfang des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, laufendem Qualifizierungsverfahren und Qualifizierungsposition von 2018 bis 2021

Personalgruppe/Dienstbezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	2018			2019			2020			2021			2022		
	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote (in %)	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote (in %)	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote (in %)	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote (in %)	Vollzeit	Teilzeit	Teilzeitquote (in %)
Professuren insgesamt	26.164	1.393	5,1	26.306	1.439	5,2	26.631	1.493	5,3	26.922	1.674	5,9	27.199	1.700	5,9
W3- Professuren	11.208	376	3,2	11.688	380	3,1	12.248	398	3,1	12.807	445	3,4	13.286	452	3,3
W2- Professuren	5.895	282	4,6	6.110	326	5,1	6.442	380	5,6	6.685	429	6,0	6.865	438	6,0
Juniorprofessuren (W1)	1.506	70	4,4	1.472	71	4,6	1.555	59	3,7	1.630	67	3,9	1.726	56	3,1
W2-Professuren mit Tenure-Track	278	5	1,8	318	8	2,5	379	4	1,0	414	11	2,6	445	14	3,1
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	273	3	1,1	333	9	2,6	492	7	1,4	621	16	2,5	776	18	2,3
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	994	189	16,0	892	150	14,4	773	115	13,0	693	108	13,5	730	128	14,9
Laufende Habilitationen	3.857	1.165	23,2	4.018	1.247	23,7	4.179	1.362	24,6	4.155	1.334	24,3	4.141	1.279	23,6
Laufende Promotionen	16.809	26.426	61,1	18.192	28.393	60,9	19.157	28.855	60,1	19.850	29.402	59,7	20.682	29.028	58,4

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Der Anteil der befristet beschäftigten Professor:innen lag im Jahr 2022 bei 17,3% (siehe Tab. 26). Die Beschäftigungsmuster auf Ebene der Qualifizierungspositionen und laufenden Qualifizierungsverfahren unterscheiden sich davon erheblich und zeichnen sich durch sehr hohe Befristungsquoten von bis zu 100% aus. Vergleichsweise geringer ist dabei der Anteil der befristet beschäftigten Personen bei den Nachwuchsgruppenleitungen (72,6%) und den laufenden Habilitationen (84,6%). Im Zeitverlauf zwischen 2018 und 2022 sind die Befristungsquoten in den dargestellten Gruppen weitgehend konstant (siehe Tab. 26). Einzig bei den W2-Professor:innen mit Tenure-Track ist eine Zunahme und bei den Nachwuchsgruppenleitungen eine Abnahme über die Zeit zu beobachten. Unter den Professor:innen sind Frauen (24,8%) häufiger als Männer (14,2%) befristet tätig (siehe A4 Tab. 6). Daneben sind größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Befristung nur bei den Nachwuchsgruppenleitungen festzustellen (Männer 68,4% und Frauen 80%).

Tab. 26: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Beschäftigungsverhältnis, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren von 2018 bis 2021

Personalgruppe/Dienstbezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	2018			2019			2020			2021			2022		
	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsquote (in %)	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsquote (in %)	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsquote (in %)	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsquote (in %)	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsquote (in %)
Professuren insgesamt	22.851	4.706	17,1	23.066	4.679	16,9	23.330	4.794	17,0	23.707	4.889	17,1	23.905	4.994	17,3
W3- Professuren	10.943	641	5,5	11.433	635	5,3	12.012	634	5,0	12.602	650	4,9	13.119	619	4,5
W2- Professuren	4.924	1.253	20,3	5.158	1.278	19,9	5.436	1.386	20,3	5.701	1.413	19,9	5.856	1.447	19,8
Juniorprofessuren (W1)	0	1.576	100,0	0	1.543	100,0	2	1.612	99,9	3	1.694	99,8	3	1.779	99,8
W2-Professuren mit Tenure-Track	40	243	85,9	34	292	89,6	37	346	90,3	18	407	95,8	18	441	96,1
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	0	276	100,0	0	342	100,0	0	499	100,0	0	637	100,0	0	794	100,0
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	264	919	77,7	246	796	76,4	281	607	68,4	248	553	69,0	235	623	72,6
Laufende Habilitationen	579	4.443	88,5	618	4.647	88,3	706	4.835	87,3	830	4.659	84,9	835	4.585	84,6
Laufende Promotionen	503	42.732	98,8	601	45.984	98,7	602	47.410	98,7	708	48.544	98,6	801	48.909	98,4

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Finanzierungsart

Die Finanzierung der in Tabelle 27 dargestellten Gruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (in Vollzeitäquivalenten) erfolgt – ausgenommen der laufenden Promotionen – überwiegend aus Grundmitteln. Bei den Professor:innen insgesamt liegt der Anteil der Drittmittelbeschäftigten im Jahr 2022 bei 5%, wohingegen er bei den Juniorprofessor:innen insgesamt 19,2% erreicht. In der Gruppe der Juniorprofessor:innen mit Tenure-Track liegt die Drittmittelquote bei 23,2%²⁷⁰ und bei den Nachwuchsgruppenleitungen bei 47,6%. Vergleichsweise geringer ist der Anteil der Drittmittelbeschäftigten bei den W2-Professuren mit Tenure-Track (13,6%) und bei den laufenden Habilitationen (19,2%), die somit zu höheren Anteilen über den Stellenplan oder sonstige Haushaltsmittel finanziert werden.²⁷¹

Im Zeitverlauf zwischen 2018 und 2022 ist auffällig, dass die Drittmittelquote bei den Juniorprofessor:innen mit Tenure-Track von 16% auf 30% im Jahr 2021 (bzw. 23,2% im Jahr 2022) angestiegen ist – dieser Anstieg ist größer als in der Gruppe der Juniorprofessor:innen insgesamt. In der Gruppe der W2-Professuren mit Tenure-Track schwankt die Drittmittelquote im gleichen Zeitraum und zeigt bislang keinen eindeutigen Trend.

Der Anteil der drittmittelbeschäftigten Frauen entspricht in den meisten Vergleichsgruppen dem der Männer (siehe A4 Tab. 9). Bei den Nachwuchsgruppenleitungen ist die Drittmittelquote der Frauen um 5,4 Prozentpunkte höher und bei den laufenden Promotionen um 7,8 Prozentpunkte niedriger.

²⁷⁰Dabei ist zu beachten, dass der Anteil der Juniorprofessuren mit Tenure-Track für die keine Angaben zur Finanzierung vorliegen im Jahr 2022 mit 20,6% außergewöhnlich hoch ist, sodass die Drittmittelquote in dieser Personalgruppe höchstwahrscheinlich unterschätzt wird.

²⁷¹Eine differenziertere Übersicht der Finanzierungsart für das Berichtsjahr 2021 findet sich in Anlage A4 Tab. 8.

Tab. 27: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Finanzierungsart, ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren von 2018 bis 2022 (in %)

Personalgruppe/Dienstbezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	2018			2019			2020			2021			2022		
	Grundmittel	Drittmittel	nicht finanziert / ohne Angabe	Grundmittel	Drittmittel	nicht finanziert / ohne Angabe	Grundmittel	Drittmittel	nicht finanziert / ohne Angabe	Grundmittel	Drittmittel	nicht finanziert / ohne Angabe	Grundmittel	Drittmittel	nicht finanziert / ohne Angabe
	in %														
Professuren insgesamt	93,5	5,3	1,2	94,3	4,6	1,1	93,9	4,7	1,4	93,5	5,0	1,5	92,9	5,0	2,1
W3-Professuren	94,9	3,5	1,6	95,9	2,7	1,5	95,5	2,9	1,7	95,3	3,2	1,5	95,3	3,2	1,4
W2-Professuren	92,1	6,6	1,3	93,8	5,0	1,1	93,1	5,4	1,5	93,0	5,3	1,6	92,8	5,4	1,8
Juniorprofessuren (W1)	81,7	17,1	1,2	82,6	16,2	1,2	79,3	19,3	1,4	75,7	20,9	3,4	70,4	19,2	10,4
W2-Professuren mit Tenure-Track	78,3	21,7	0,0	91,3	8,7	0,0	88,2	11,8	0,0	80,2	15,7	4,0	78,7	13,6	7,7
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	83,3	16,0	0,7	78,1	21,0	0,9	71,0	28,6	0,4	65,2	30,0	4,8	56,2	23,2	20,6
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	51,7	47,5	0,8	52,2	46,8	1,0	56,4	42,5	1,1	55,5	43,9	0,7	51,4	47,6	1,0
Laufende Habilitationen	81,8	17,8	0,5	81,8	17,7	0,5	82,7	17,0	0,3	82,5	17,0	0,6	80,1	19,2	0,7
Laufende Promotionen	49,8	49,9	0,3	49,6	49,9	0,4	49,7	49,9	0,3	48,7	50,8	0,5	48,4	51,2	0,4

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

7.4 Verteilung der Karrierewege auf Ebene der Fächergruppen

In diesem Abschnitt wird die fächerspezifische Verteilung der Tenure-Track-Professuren abgebildet, indem die verschiedenen Karrierewege zur Professur im Hinblick auf ihren Anteil und ihre Charakteristika in verschiedenen Fächergruppen untersucht werden. Hierzu werden ausgewählte Ergebnisse aus den vorherigen Abschnitten auf Grundlage der Fächersystematik des Statistischen Bundesamts nach Fächergruppen differenziert ausgewertet.

Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Fächergruppen

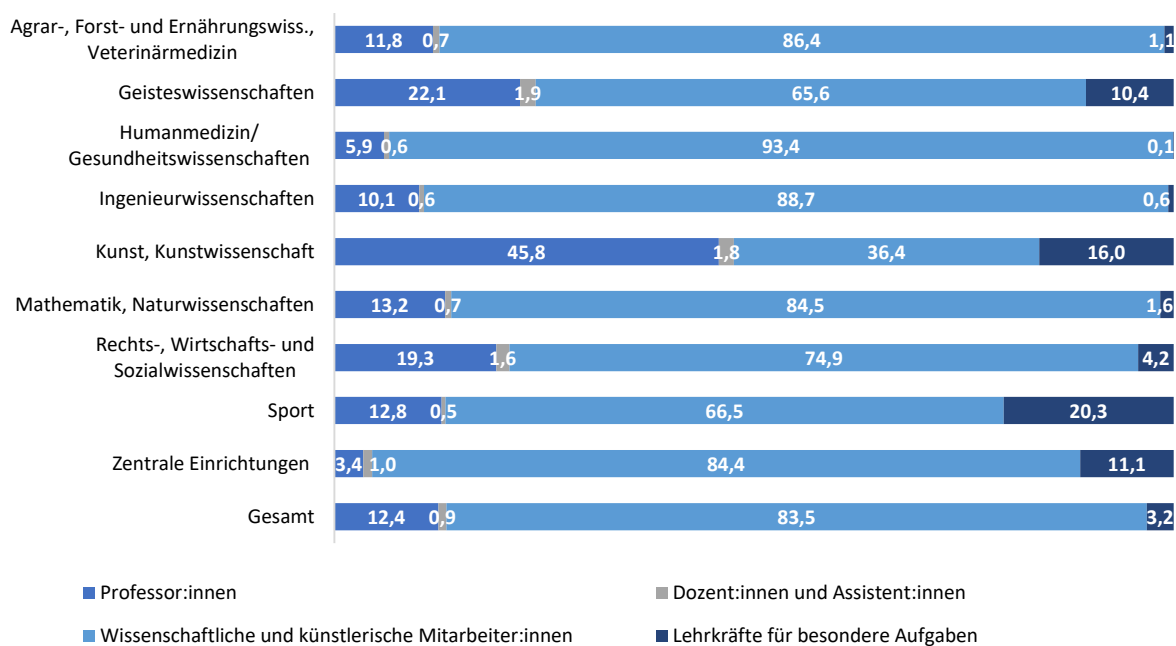
Die Anzahl des hauptberuflichen und künstlerischen Personals ist zwischen 2018 und 2022 in allen Fächergruppen gestiegen – über alle Fächergruppen hinweg beträgt die Steigerung 8% (siehe Tab. 28). In den personalstarken Fächergruppen ist die relativ starke Zunahme des hauptberuflichen Personals in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (+13,8%) und den Ingenieurwissenschaften (+9,1%) sowie der vergleichsweise geringe Anstieg in den Geisteswissenschaften (+1,7%) und in Mathematik/Naturwissenschaften (+2,5%) hervorzuheben. Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal ist im Jahr 2022 in den Geisteswissenschaften (53,7%) und der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (52,3%) mehrheitlich weiblich. Am geringsten ist der Frauenanteil in den MINT-Fächern (Ingenieurwissenschaften 22,6%, Mathematik/Naturwissenschaften 33,6%). In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist hingegen rund die Hälfte (49,8%) des hauptberuflichen Personals weiblich. Im Zeitverlauf hat sich der Frauenanteil in allen Fächergruppen leicht erhöht – insgesamt von 41,1% im Jahr 2018 auf 43,4% im Jahr 2022.

Tab. 28: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Fächergruppen von 2018 bis 2022

Fächergruppe	2018		2019		2020		2021		2022		Veränderung 2018–2022
	insgesamt	weibl. in %	insgesamt	weibl. in %	insgesamt	weibl. in %	insgesamt	weibl. in %	insgesamt	weibl. in %	in %
Geisteswissenschaften	19.479	51,7	19.625	51,7	19.873	52,5	19.960	53,4	19.811	53,7	1,7
Sport	1.981	43,5	2.052	44,1	2.056	44,2	2.123	44,5	2.152	45,3	8,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	30.933	47,0	31.436	47,8	32.315	48,0	32.937	49,0	32.837	49,8	6,2
Mathematik, Naturwissenschaften	42.976	31,8	43.458	32,2	43.908	32,3	44.142	32,7	44.046	33,6	2,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	61.774	50,2	63.927	50,5	67.297	51,2	68.720	51,8	70.300	52,3	13,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	5.168	51,1	5.120	51,8	5.263	52,3	5.371	53,2	5.341	53,3	3,3
Ingenieurwissenschaften	35.445	20,0	36.045	20,5	37.531	20,9	38.700	21,8	38.668	22,6	9,1
Kunst, Kunstwissenschaft	6.079	42,6	6.163	43,5	6.241	43,9	6.317	44,8	6.469	45,8	6,4
Zentrale Einrichtungen	12.073	52,1	11.850	51,9	12.321	52,7	13.413	52,2	13.593	52,9	12,6
Insgesamt	215.908	41,1	219.676	41,5	226.805	42,0	231.683	42,7	233.217	43,4	8,0
Veränderung gegenüber Vorjahreswert (in %)			1,7		3,2		2,2		0,7		

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Abb. 6: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen und Fächergruppen 2022 (in %)



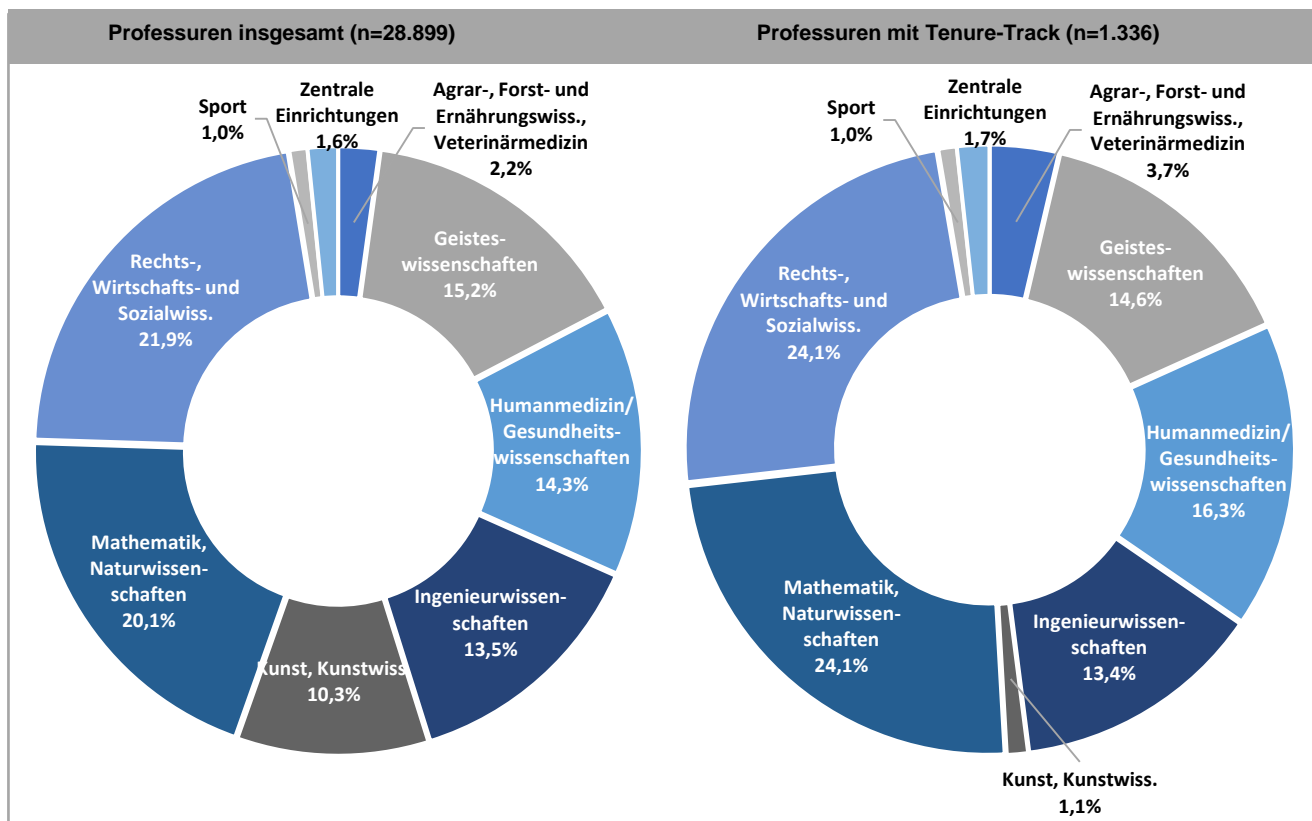
Quelle: Statistisches Bundesamt (2022): Personal an Hochschulen – Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Berechnung und Darstellung

Die Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen unterscheidet sich teilweise sehr stark zwischen den Fächergruppen (siehe Abb. 6). Im Jahr 2022 lag der Anteil der Professor:innen am hauptberuflichen Personal insgesamt bei 12,4%. In der Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaften (45,8%), Geisteswissenschaften (22,1%) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (19,3%) lag dieser Anteil deutlich über diesem Gesamtwert, in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (5,9%) und den Ingenieurwissenschaften (10,1%) hingegen darunter.

Tenure-Track-Professuren nach Fächergruppen

Im Jahr 2022 waren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen die meisten Professor:innen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (21,9%) sowie in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften (20,1%) tätig, gefolgt von den Geisteswissenschaften (15,2%) sowie der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und den Ingenieurwissenschaften, die jeweils rund 14% ausmachten (siehe Abb. 7). Diese Verteilung deckt sich weitgehend mit der Verteilung der Professor:innen mit Tenure-Track nach Fächergruppen. Nennenswerte Abweichung sind lediglich in Mathematik/Naturwissenschaften (24,1%) und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (24,1%) zu beobachten, wo anteilig mehr Professuren mit Tenure-Track vertreten sind als an den Professuren insgesamt (20,1 bzw. 21,9%). Auf der anderen Seite sind nur 1,1% der Tenure-Track-Professuren dem Bereich Kunst/Kunstwissenschaften zugeordnet – im Gegensatz zu 10,3% bei den Professuren insgesamt.

Abb. 7: Struktur der hauptberuflichen Professor:innen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen im Jahr 2022 (in %)



Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

Der Anteil der Tenure-Track-Professuren an den Professuren insgesamt variiert ebenfalls zwischen den Fächergruppen (siehe Tab. 29). Unter den personalstarken Fächergruppen ist dieser Anteil in Mathematik/Naturwissenschaften mit 5,5%, der Humanmedizin mit 5,3% sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 5,1% am höchsten. Nahe am Gesamtdurchschnitt von 4,6% liegt der Anteil der Tenure-Track-Professuren in den Ingenieurwissenschaften (4,6%) und den Geisteswissenschaften (4,5%). Innerhalb der Besoldungsgruppe der Juniorprofessuren (W1) liegt der Anteil der Professor:innen mit Tenure-Track über alle Fächergruppen hinweg im Jahr 2022 bei 44,6%, wobei deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fächergruppen bestehen – der Anteil reicht von 20,4% in Kunst/Kunstwissenschaften bis hin zu 74,2% in Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin. In den personalstarken Fächergruppen ist dieser Anteil in Mathematik/Naturwissenschaften mit 55,9% am höchsten, während er in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit 37,4% am niedrigsten ist. Im Gegenzug ist der Anteil der W2-Professor:innen mit Tenure-Track unter den W2-Professor:innen insgesamt in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit 11,1% der höchste Wert unter den personalstarken Fächergruppen.

In der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften ist eine besondere Situation zu beobachten, da hier 56,9% der Tenure-Track-Professuren in die Kategorie W2-Professuren fallen und 19% in die Gruppe der Juniorprofessuren eingegliedert sind (siehe A4 Tab. 10). In sämtlichen anderen personalstarken Fächergruppen ist hingegen die Juniorprofessur der vorherrschende Rahmen für eine Tenure-Track-Professur.

Der Frauenanteil unter den Professuren mit Tenure-Track variiert zwischen den Fächergruppen und spiegelt weitgehend den Anteil der weiblichen hauptberuflichen Professorinnen insgesamt wider. In den Geisteswissenschaften liegt der Frauenanteil mit 60,5% über dem Gesamtdurchschnitt von 43,6%, während er in den Ingenieurwissenschaften (29,1%) und in Mathematik/Naturwissenschaften (38,8%) darunter liegt (siehe A4 Tab. 11). In der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (46,9%) liegt der Frauenanteil geringfügig über dem Gesamtdurchschnitt (43,6%). Hervorzuheben ist jedoch, dass die Anteile der weiblichen Professuren mit Tenure-Track in den MINT-Fächergruppen höher sind als die Anteile der weiblichen Professuren insgesamt.

Tab. 29: Anteil der Tenure-Track-Professuren in ausgewählten Personal- bzw. Besoldungsgruppen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen im Jahr 2022

Personal-/Besoldungsgruppen	Geisteswiss.	Sport	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	Mathematik, Naturwiss.	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin	Ingenieurwiss.	Kunst, Kunstwiss.	Zentrale Einrichtungen	Insgesamt
Professuren insgesamt	4 382	275	6 337	5 806	4 139	628	3 902	2 963	467	28 899
Davon: Professuren mit TT	195	13	322	322	218	49	179	15	23	1.336
Professuren mit TT (in %)	4,5	4,7	5,1	5,5	5,3	7,8	4,6	0,5	4,9	4,6
W2-Professuren insgesamt	1 169	99	1 318	1 638	1 116	171	643	1 052	97	7 303
Davon: W2-Professuren mit TT	46	7	91	105	124	22	55	5	4	459
W2-Professuren mit TT (in %)	3,9	7,1	6,9	6,4	11,1	12,9	8,6	0,5	4,1	6,3
W1-Professuren insgesamt	326	24	555	374	123	31	252	49	48	1 782
Davon: W1-Professuren mit TT	144	6	222	209	46	23	118	10	16	794
W1-Professuren mit TT (in %)	44,2	25,0	40,0	55,9	37,4	74,2	46,8	20,4	33,3	44,6

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

In Bezug auf die verschiedenen Karrierewege zur Professur ist erkennbar, dass die Habilitation in allen Fächergruppen weiterhin den vorherrschenden Weg zur Professur darstellt (siehe Tab. 31). Im Jahr 2022 machten Professuren mit Tenure-Track im Vergleich zur Habilitation einen weitaus geringeren Anteil unter den Personen aus, die sich auf dem Karriereweg zur Professur befanden. In den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (16,5%), Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (15,1%) sowie Mathematik/Naturwissenschaften (14,9%) ist dieser Karriereweg etwas verbreiteter, während er in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (10,5%) im Vergleich etwas seltener vorkommt. Im Zeitverlauf ist auffällig, dass in den personalstarken Fächergruppen die Zunahme der Professuren mit Tenure-Track zwischen 2018 und 2022 in den Ingenieurwissenschaften mit +198,3% den höchsten Anstieg aufwies (siehe A4 Tab. 12).

Juniorprofessuren (ohne Tenure-Track) nehmen einen vergleichsweise hohen Stellenwert in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (15,6%) und den Ingenieurwissenschaften (12,4%) ein. Die Anzahl der Juniorprofessuren (ohne Tenure-Track) ist in allen Fächergruppen mit den Ausnahmen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Sport im Zeitraum 2018 bis 2022 aber rückläufig (siehe A4 Tab. 13).

Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Tenure-Track) spielen in den Geisteswissenschaften (4,6%) und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (2,9%) eine eher untergeordnete Rolle, während sie in den Ingenieurwissenschaften (10,8%), der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (10,7%) und in Mathematik/Naturwissenschaften (13,6%) anteilig häufiger als Karriereweg in Frage kommen. Im Zeitverlauf ist aber festzustellen, dass die Anzahl der Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Tenure-Track) in allen Fächergruppen zwischen 2018 und 2022 teilweise deutlich zurückgegangen ist (siehe A4 Tab. 14). Besonders markant ist der Rückgang in Mathematik/Naturwissenschaften (-36,1%), den Ingenieurwissenschaften (-33,9%) sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (-25,3%).

Tab. 30: Tenure-Track-Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur nach Fächergruppen im Jahr 2022

	Geisteswiss.		Sport		Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.		Mathematik, Naturwiss.		Humanmedizin/Gesundheitswiss.		Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin		Ingenieurwiss.		Kunst, Kunstwiss.		Zentrale Einrichtungen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Personen auf dem Karriereweg zur Professur	1.800	100	135	100	2.129	100	2.157	100	2.077	100	353	100	1.083	100	162	100	241	100
Davon: Professuren mit Tenure-Track	195	10,8	13	9,6	322	15,1	322	14,9	218	10,5	49	13,9	179	16,5	15	9,3	23	9,5
Davon: auf anderen Wegen zur Professur (Mehrfachzählung möglich)																		
Juniorprofessuren (ohne Tenure-Track)	182	10,1	18	13,3	333	15,6	165	7,6	77	3,7	8	2,3	134	12,4	39	24,1	32	13,3
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Tenure-Track)	83	4,6	5	3,7	62	2,9	294	13,6	223	10,7	38	10,8	117	10,8	2	1,2	34	14,1
Habilitierte	213	11,8	20	14,8	156	7,3	161	7,5	870	41,9	25	7,1	68	6,3	22	13,6		0,0
Laufende Habilitationen	1.127	62,6	79	58,5	1.256	59,0	1.215	56,3	689	33,2	233	66,0	585	54,0	84	51,9	152	63,1

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Art der Vorqualifikation und Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf Lebenszeit nach Fächergruppen

Der Blick auf die Vorqualifikation der Professor:innen bei der Neuberufung auf Lebenszeit bestätigt, dass die Habilitation in nahezu allen Fächergruppen den vorherrschenden Weg zur

Lebenszeitprofessur darstellt (siehe A4 Tab. 16). Eine Ausnahme bilden die Ingenieurwissenschaften, in denen 26,7% den Weg über eine Habilitation wählen – hier weisen dafür 39,7% andere habilitationsadäquate Leistungen bei der Erstberufung auf Lebenszeit vor. Des Weiteren zeigt auch diese Übersicht, dass der Weg zur Professur in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften häufiger über eine W2-Professur (mit oder ohne Tenure-Track) führt als in anderen Fächergruppen, die vermehrt auf das Modell der Juniorprofessur setzen. Die Frauenanteile sind bei den alternativen Karrierewegen in allen Fächergruppen höher als bei der Habilitation (siehe A4 Tab. 18). Dieser geschlechtsspezifische Unterschied ist in den MINT-Fächergruppen besonders markant, in denen traditionell niedrigere Frauenanteile zu beobachten sind. Dies kann auf eine verstärkte Förderung und gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen hinweisen, alternative Wege zur Professur zu wählen und sich dadurch in diesen Fachrichtungen stärker zu etablieren.

Im Jahr 2022 betrug das Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) der Professor:innen bei der Erstberufung auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 41 Jahre (siehe A4 Tab. 19). Bezogen auf die Fächergruppen zeigt sich, dass das Ernennungsalter in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (39,5 Jahre), Mathematik/Naturwissenschaften (39,7 Jahre) und Ingenieurwissenschaften (40,5 Jahre) unter dem Gesamtdurchschnitt von 41 Jahren liegt, während es in der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (43,1 Jahre) sowie den Geisteswissenschaften (42,4 Jahre) darüber liegt.

Hinsichtlich der verschiedenen Karrierewege zeigen sich größere Unterschiede im Durchschnittsalter bei der Erstberufung, wobei die zuvor festgestellten Unterschiede zwischen den Fächergruppen unabhängig vom Karriereweg bestehen bleiben. Bei der Vorqualifikation Juniorprofessur (mit oder ohne Tenure-Track) liegt das Durchschnittsalter bei der Erstberufung etwa vier Jahre unter dem Gesamtdurchschnitt, während es bei der Habilitation (41,6 Jahren) darüber liegt. In den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Ingenieurwissenschaften ist das Durchschnittsalter bei der Vorqualifikation Juniorprofessur mit Tenure-Track etwas geringer als bei der Vorqualifikation Juniorprofessur ohne Tenure-Track. In den Fächergruppen Geisteswissenschaften, Sport, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin ist es dagegen etwas höher.

Finanzierungsart nach Fächergruppen

Die Drittmittelquoten des hauptberuflichen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen zeigen im Jahr 2022 teils deutliche Unterschiede im Vergleich der verschiedenen Karrierewege (siehe Tab. 31). In der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind die Drittmittelquoten oberhalb der Promotion fast in allen Qualifizierungskontexten geringer als in den anderen personalstarken Fächergruppen. Juniorprofessor:innen mit Tenure-Track sind in nahezu allen Fächergruppen (mit Ausnahme der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften) häufiger über Drittmittel finanziert als Juniorprofessor:innen insgesamt – ähnlich verhält es sich bei den W2-Professor:innen mit Tenure-Track im Vergleich zu der Gruppe der W2-Professuren insgesamt, wobei hier die Unterschiede erwartungsgemäß deutlicher ausfallen. Die höchsten Drittmittelquoten (oberhalb der Promotion) sind bei den Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Tenure-Track) festzustellen. Dabei weisen die Geisteswissenschaften mit 60% die höchste Quote auf, während die Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit 30,7% die niedrigste aufweist.

Tab. 31: Drittmittelquote des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren im Jahr 2022

Personalgruppe/Dienstbezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	Geisteswiss.	Sport	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	Mathematik, Naturwiss.	Humanmedizin/Gesundheitswiss.	Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin	Ingenieurwiss.	Kunst, Kunstwiss.	Zentrale Einrichtungen	Insgesamt
Professuren insgesamt	6,0	1,9	5,5	4,6	5,7	1,4	5,5	1,8	8,7	5,0
W3-Professuren	3,0	0,9	3,7	3,1	3,9	0,9	3,7	1,0	5,6	3,2
W2-Professuren	6,2	1,0	5,4	5,8	7,3	2,9	6,3	1,8	6,5	5,4
Juniorprofessuren (W1)	19,6	12,5	15,7	19,9	21,7	3,4	25,3	14,3	33,3	19,2
W2-Professuren mit Tenure-Track	8,7	0,0	21,1	24,8	9,0	4,5	1,9	0,0	0,0	13,7
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	23,6	16,7	19,5	22,5	21,7	4,5	31,0	20,0	56,3	23,2
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	60,0	0,0	53,4	56,6	30,7	41,9	45,9	50,0	54,8	47,6
Laufende Habilitationen	14,0	7,5	16,8	25,5	10,6	16,8	29,4	18,1	34,6	19,2
Laufende Promotionen	35,6	36,0	29,3	57,7	35,3	53,7	64,7	25,5	47,0	51,2

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt auf Grundlage Fachserie 11, Reihe 4.4

Fazit

Im Zeitraum zwischen 2018 und 2022 ist ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Tenure-Track-Professuren zu beobachten, wobei insbesondere in den MINT-Fächern eine deutliche Zunahme festgestellt werden kann. Der Frauenanteil unter den Professor:innen mit Tenure-Track variiert je nach Fächergruppe und spiegelt tendenziell die allgemeinen Trends des Frauenanteils im hauptberuflichen Personal wider. Die Habilitation und habilitationsadäquate Leistungen sind aber weiterhin sowohl in der Gesamtbetrachtung als auch in allen Fächergruppen der vorherrschende Weg zur Lebenszeitprofessur. Die alternativen Karrierewege Juniorprofessur mit Tenure-Track und W2-Professur mit Tenure-Track nehmen in der zeitlichen Entwicklung seit 2018 deutlich zu, scheinen dabei aber nicht nur den klassischen Weg zur Professur über die Habilitation, sondern in starkem Maße auch die Karrierewege über die Nachwuchsgruppenleitung und die Juniorprofessur ohne Tenure-Track teilweise zu verdrängen. Die Zahl beider Stellentypen ist im Zeitverlauf rückläufig. Frauen wählen in stärkerem Maße Karrierewege abseits der Habilitation, während Männer vergleichsweise häufiger den klassischen Weg über die Habilitation einschlagen. In Bezug auf Beschäftigungsumfang und -dauer sowie Finanzierungsart des wissenschaftlichen Personals sind die bekannten fach- und geschlechtsspezifischen Muster (mit vereinzelt Abweichungen) auch bei den verschiedenen Karrierewegen zur Professur zu beobachten.

8 Die Tenure-Track-Professur im internationalen Vergleich (Johanna Witte und Maike Reimer)

8.1 Einführung

In diesem Kapitel wird die Einbettung und Ausgestaltung von Tenure-Track-Professuren (TTP) in den Hochschulsystemen Österreichs, der Schweiz und der Niederlande beschrieben; das US-amerikanische System dient dabei als Hintergrundfolie. Das österreichische und das schweizerische Hochschulsystem stehen dem deutschen System insofern besonders nahe, als in ihnen ebenfalls traditionell die Habilitation die zentrale Qualifikation auf dem Weg von der Promotion zur Professur war und sie als „survivor“-Modelle im Kontrast zum US-amerikanischen „up or out“-Modell beschrieben werden.²⁷² Das niederländische Hochschulsystem nimmt in vielerlei Hinsicht eine Mittelposition zwischen dem deutschen und dem anglo-amerikanischen Modell ein und könnte sich daher besonders für Anregungen zur progressiven Weiterentwicklung eignen. Zudem stehen alle drei Staaten Deutschland sowohl geografisch als auch sprachlich nahe, was Mobilität begünstigt.²⁷³ Insofern sind diese Länder auch für die Frage, wie attraktiv der Karriereweg der TTP in Deutschland im internationalen Vergleich für Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase ist, besonders relevant. Gleichwohl sei anfangs einmal grundsätzlich auf die „Unvergleichbarkeit akademischer Systeme“ hingewiesen, wie Reydon diese gerade auch für die mangelnde Übertragbarkeit des US-amerikanischen Tenure-Tracks in die europäische Hochschulwirklichkeit herausgearbeitet hat.²⁷⁴

Die Vergleichsdimensionen orientieren sich an der Einteilung der TTP in drei Phasen (von der Ausschreibung über die Bewährung bis zur Evaluation), die der Analyse der Gesetze und Satzungen in Deutschland zugrunde liegt (siehe Kapitel 5.1, hier insbesondere Abb. 1 und Tab. 1, Seite 35). Da in allen drei Vergleichsländern die Hochschulautonomie deutlich stärker ausgeprägt ist als in Deutschland, werden die Praktiken in diesen drei Phasen nur insoweit dargestellt, als sie übergreifend geregelt sind oder ein aktueller Überblick über die vorherrschende Praxis in der Literatur verfügbar ist. Daher sind insbesondere für die Schweiz nur recht allgemeine Angaben möglich. Dargestellt werden darüber hinaus weitere Merkmale, die in den jeweiligen Systemen besonders ins Auge stechen, auch wenn diese sich nicht durchgängig vergleichen lassen.²⁷⁵

Im Zentrum des Vergleichs steht der Tenure-Track im engeren Sinne, d. h. der Übergang von der befristeten Professur nach der Bewährung in eine (erste) Dauerstelle. Dieser Übergang ist nicht gleichzusetzen mit einer Berufung, da erstens eine Berufung nicht in allen Systemen erfolgt. Wenn sie aber vorgesehen ist, erfolgt sie zweitens nicht immer erst mit Verstetigung der Beschäftigung und drittens auch nicht überall beim Übergang von der ersten auf die zweite Stufe.

²⁷²Enders, J./Musselin, C. (2008): *Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century*. OECD, Paris.

²⁷³DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst; DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (Hg.) (2024): *Wissenschaft weltoffen 2024*. wbv Media, Bielefeld.

²⁷⁴Reydon (2021).

²⁷⁵Wir danken allen internationalen Expert:innen, die ihr Wissen großzügig in Interviews, durch Quellenhinweise und Überprüfen von Darstellungen geteilt haben, insbesondere Tilmann Märk, Altrector der Universität Innsbruck (2011–2023), Theresa Falser, Leiterin des Büros für Berufungen der Universität Innsbruck, Sybille Reichert, selbstständige Hochschulforscherin, Alexandra Vennekens, Koordinatorin beim niederländischen Rathenau-Institut und Johan Huysse, Politikberater bei der Niederländischen Hochschulrektorenkonferenz. Alle verbleibenden Ungenauigkeiten und Fehler liegen bei uns.

8.2 USA: Herkunft des Tenure-Tracks

In den USA bildete sich schon in den ersten beiden Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts ein „standard system of ranks“ heraus, welches damals aus „instructor, assistant professor, associate professor and professor“ bestand.²⁷⁶ Der *instructor*, damals die typische, befristete und lehrorientierte Einstiegsposition, ist heute weniger verbreitet. Das heutige US-amerikanische Tenure-Track-System ist variantenreich, die genaue Ausgestaltung unterscheidet sich zwischen den Universitäten. Das Grundprinzip ist jedoch recht einfach: Auf den PhD folgt in der Regel zunächst eine Postdoc-Phase, die je nach den Anforderungen der Universität unterschiedlich lang ausfallen kann. Als Postdoc bewirbt man sich dann auf die regelmäßig mit Tenure-Track versehenen *assistant-professor*-Stellen, üblicherweise verbunden mit einem (nochmaligen) Wechsel der Hochschule. Dies ist eine Phase, die von den *early career researchers* durchaus als „stressful and often ambiguous“ erlebt wird,²⁷⁷ da bei weitem nicht alle Postdocs eine Position als *assistant professor* finden.²⁷⁸ In Ausnahmefällen kann man auch direkt nach dem PhD auf eine *assistance professorship* kommen. Die *assistance professorship* führt nach erfolgreicher Evaluation – der meist eine Zwischenevaluation vorausgeht – auf eine *associate professorship*, die in der Regel mit *tenure* versehen ist. Die typische Dauer für diese Probezeit beträgt sechs bis acht Jahre. *Tenure* wird also im US-amerikanischen System in der Regel schon mit der Stufe der *associate professorship* erreicht. Nach weiteren durchschnittlich sechs Jahren²⁷⁹ ist es dann für einige *associate professors* möglich, mittels eines internen *post-tenure reviews* auf eine *full professorship* gehoben zu werden.

Wieviel Prozent der *assistant professors* eine *associate professorship* und damit verbunden eine Entfristung erreichen, variiert stark von Universität zu Universität und wird von diesen über die Strenge der *tenure standards* in den Bereichen Forschung, Lehre und Service reguliert.²⁸⁰ Das Erreichen einer *assistant professorship* ist keinesfalls an allen Universitäten eine Garantie für eine Laufbahn zum *associate* oder gar *full professor*. Auch *post-tenure reviews* bei *full professors* werden – wenn auch umstritten – praktiziert. Es findet aber bei der Tenure-Entscheidung – anders als im traditionellen deutschen System zum Zeitpunkt der Berufung – kein unmittelbarer Wettbewerb mit anderen Bewerber:innen statt. Dafür ist der Zugang zur *assistant professorship* sehr kompetitiv.

²⁷⁶Tiede, R. (2015): University reform. The founding of the American Association of University Professors. Johns Hopkins University Press, Baltimore, S. 13.

²⁷⁷Saffie-Robertson, M. C./Fiset, J. (2021): Finding a tenure-track position in academia in North America. Development of an employability model for new assistant professors. In: Higher Education Quarterly, 75 (2), S. 263–277. DOI: 10.1111/hequ.12278.

²⁷⁸Schenker, T./Smith, B. (2016): Alternatives to the Tenure Track. In: CALICO, 33 (2), S. i–iv. DOI: 10.1558/cj.v33i2.30874; siehe auch: Roach, R. (2009): A pipeline to the tenure track: Postdoctoral Fellowships are increasingly being seen as a recruiting tool to improve faculty diversity. In: Diverse Issues in Higher Education 26 (4) <https://www.diverseeducation.com/faculty-staff/article/15088407/a-pipeline-to-the-tenure-track>, zuletzt geprüft am: 21.11.2024; sowie: Etmanski, B. (2019): The prospective shift away from academic career aspirations. In: Higher Education, 77 (2), S. 343–358. DOI: 10.1007/s10734-018-0278-6.

²⁷⁹Der Zeitraum von maximal 6 Jahren wird von der American Association of University Professors (AAUP) empfohlen, siehe Flaherty, C. (2022): Tracking the Evolution (and Erosion) of Tenure. In: Inside Higher Education, 17. Mai 2022, Online at: <https://www.insidehighered.com/news/2022/05/18/tracking-evolution-and-erosion-tenure>. (Zuletzt geprüft am: 21.11.2024).

²⁸⁰Flaherty (2022). Zur Bedeutung von Leistungen in den drei Bereichen Forschung, Lehre und Service an US-amerikanischen öffentlichen Universitäten, siehe auch: Varela, O./Premeaux, S. (2023): Teaching, research, and service as drivers of academic career success. In: OMJ 20 (5), S. 186–196. DOI: 10.1108/OMJ-04-2022-1528.

Eine negative Evaluation führt in der Regel zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Da das US-amerikanische Hochschulsystem aber umfangreich und höchst stratifiziert ist, finden sich auch für negativ evaluierte Wissenschaftler:innen auf allen Stufen genügend Beschäftigungsoptionen in anderen Einrichtungen des Hochschulsystems.²⁸¹

Seit einigen Jahren wird in den USA ein deutlicher Rückgang von *tenure lines* und deren Ersatz durch sogenannte *contingent appointments* konstatiert und von der American Association of University Professors (AAUP) mit Sorge beobachtet.²⁸² Ob *academic tenure* Voraussetzung für Wissenschaftsfreiheit ist, wird in den USA in diesem Zusammenhang kontrovers diskutiert.²⁸³ Weiterhin spielt die Frage, inwieweit sogenannte DIE (diversity, equity and inclusion)-Kriterien in den Tenure-Standards der Universitäten berücksichtigt werden, eine wichtige Rolle.²⁸⁴ Zur Diversifizierung der Karrierewege werden beispielsweise auch *tenure-track teaching positions* – vergleichbar mit Lehrprofessuren – angeboten.²⁸⁵ Das Gendergap bei der Vergabe von Tenure ist nach wie vor signifikant.²⁸⁶ Es ist inzwischen weit verbreitete Praxis, die *tenure clock* pro Kind jeweils ein Jahr auszusetzen; gut die Hälfte der Hochschulen tut dies auch für Pflege Angehöriger. Gleichzeitig sind Nachteile für Frauen, die diese Möglichkeit nutzen, ein Thema.²⁸⁷

Das US-amerikanische Tenure-Track-Modell hat, historisch betrachtet, als Vorbild für die Entwicklung von Tenure-Track-Systemen gedient, auch in Europa.²⁸⁸ Gleichwohl ist es wichtig, sich der grundsätzlichen Unvergleichbarkeit der Systeme bewusst zu sein, die eine mangelnde Übertragbarkeit des US-amerikanischen TT-Modells in andere institutionelle Kontexte impliziert.²⁸⁹ Es mag zudem als Ironie der Geschichte erscheinen, dass in den USA just in der Zeit die Erosion von Tenure-Pfaden problematisiert wird, in der sich europäische Universitäten auf den Weg zur Einführung von Tenure-Track-Modellen machen. An die Stelle scheint in den USA zunehmend ein *two-tier*-System von wenigen *tenure holders* und vielen Wissenschaftler:innen auf immer neu befristeten *short-term contracts* zu treten. Da aber die Tenure-Track-Professur auch in den USA jedoch nach wie vor positiv bewertet wird und die Erosion der Anzahl solcher Professuren zugunsten befristeter Stellen vor allem mit Budgetkürzungen, nicht aber mit einer veränderten Bewertung des Tenure-Tracks als besserer Karriereweg zu tun hat,

²⁸¹Für eine ausführlichere Darstellung des US-amerikanischen Tenure-Track-Systems in vergleichender Perspektive siehe auch Kreckel, R./Zimmermann, K. (2014): *Hasard oder Laufbahn*. Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Leipzig; Reichert, S. (2023): *Neue Wege zur Professur in Österreich*. Chancen der institutionellen Steuerung und individuellen Laufbahntwicklung mit den neuen Berufungs- und Auswahlverfahren nach §99 Abs. 4 und Abs. 5 Universitätsgesetz. Evaluationsstudie im Auftrag des BMBWF, Wien; https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&type=gesamtkatalog&pub=1040; zuletzt geprüft am: 04.08.2023; Reydon (2021).

²⁸²Flaherty (2022). Siehe auch: LERU – League of European Research Universities (2014): *Tenure and Tenure Track at LERU universities: Models for attractive research careers in Europe*. League of European Research Universities (LERU). Leuven (Advice paper); <https://www.leru.org/files/Tenure-and-Tenure-Track-at-LERU-Universities-Full-paper.pdf>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024.

²⁸³Hertzog, M. J. (2017): *Protections of Tenure and Academic Freedom in the United States*. Springer International Publishing, Cham.

²⁸⁴Flaherty (2022); siehe auch: Roach (2009).

²⁸⁵Harlow, A./Lo, S. M./Saichaie, K./Sato B. K. (2020): *Characterizing the University of California's tenure-track teaching position from the faculty and administrator perspectives*; <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0227633&type=printable>; zuletzt geprüft am: 28.11.2023.

²⁸⁶Chen, J./Liu, Q./Kim, M. (2022): *Gender gap in tenure and promotion. Evidence from the economics Ph.D. class of 2008*. In: *Southern Economic Journal*, 88 (4), S. 1277–1312. DOI: 10.1002/soej.12567.

²⁸⁷Ebd.

²⁸⁸Kreckel, R. (2010): *Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich*. In: Borgwardt, A. (Hg.): *Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen*. Schriftenreihe des Netzwerks Exzellenz an deutschen Hochschulen, Berlin, S. 33–44, zitiert in: LERU (2014).

²⁸⁹Reydon (2021).

gleichen sich die hochschulpolitischen Diskussionen auf beiden Seiten des Atlantiks in dieser Hinsicht zumindest normativ an.²⁹⁰

8.3 Österreich

Ausgangslage, allgemeiner Rahmen und rechtliche Grundlagen

Das österreichische Hochschulsystem kommt aus einer Tradition umfangreicher staatlicher Regulierung. Mit dem Universitätsgesetz (UG) 2002 wurde es umfassend und weitreichend geändert, indem die damals 21 öffentlichen Universitäten²⁹¹ Vollrechtsstatus erhielten sowie Globalhaushalte und Zielvereinbarungen eingeführt wurden. Seitdem schließen die österreichischen Universitäten mit allen Mitarbeiter:innen privatwirtschaftliche Arbeitsverträge, einschließlich der neu eingestellten Professor:innen.²⁹² Die im UG nur in Grundzügen festgehaltenen Bestimmungen zu Personalstruktur und -recht werden durch den Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten (KV) konkretisiert, der 2009 – im Verbund mit einer Novelle des UG – nach langen Verhandlungen zwischen dem Dachverband der Universitäten (der Österreichischen Rektorenkonferenz) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) verabschiedet wurde und seitdem fortgeschrieben wird.

Gleichzeitig wurde 2009 durch eine Erweiterung des § 99 um einen weiteren Absatz die Anlage zur Schaffung von TTP im UG verankert, da 2002 nur grundsätzlich – damals auf maximal zwei Jahre (inzwischen auf maximal fünf Jahre) – befristete Professuren sowie ein abgekürztes Berufungsverfahren für diese ermöglicht worden war.²⁹³ Nun wurde für Universitätsassistent:innen durch § 99 (3) die Möglichkeit eröffnet, nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung eine unbefristete Stelle zu erhalten. 2016 wurde dann mit einer weiteren Novelle des Universitätsgesetzes und der Ergänzung von § 99 (4), (5) und (6) die Etablierung von TTP im eigentlichen Sinne ermöglicht.

Die Bestimmungen von UG und KV werden an den einzelnen Universitäten entweder in Betriebsvereinbarungen (BV) zwischen den Hochschulleitungen (österreichische Terminologie: Rektoraten) und den Betriebsräten der Universitäten genauer ausgestaltet oder in Satzungensteilen, die die Rektorate mit den Senaten vereinbaren. Die praktische Umsetzung kann daher in den einzelnen Universitäten in einer Vielfalt von Varianten erfolgen.²⁹⁴ Auch die Anzahl der eingeführten TTP und der Anteil am wissenschaftlichen Personal unterscheiden sich

²⁹⁰Lowman, R. P. (2010): The changing role of tenure at the American research university. In: *The Psychologist-Manager Journal*, 13 (4), S. 258–269. DOI: 10.1080/10887156.2010.522483. Dabei werden auch die Qualitätsimplikationen für Studierende thematisiert, siehe Ehrenberg, R. G./Zhang, L. (2005): Do Tenured and Tenure-Track Faculty Matter? In: *The Journal of Human Resources*, 40 (3), S. 647–659.

²⁹¹Inzwischen ist mit der Universität für Weiterbildung Krems die 22. Universität hinzugekommen.

²⁹²Bedenbecker, C. (2014): Tenure Track in Österreich: Wie läuft das wirklich beim kleinen Nachbarn? In: Keller, A./Staack, S./Carqueville, I. (Hg.): *Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur*. wbv Media, Bielefeld, S. 147–155; Frølich, N./Wendt, K./Reymert, I./Tellmann, S. M./Elken, Mari, Kyvik/Svein, V. A. (Hg.) (2018): *Academic career structures in Europe*. NIFU Report 2018:4, Oslo; Pechar, H. (2017): *Karriereoptionen und Arbeitsbedingungen für das akademische Personal*. In: *Rat für Forschung und Technologieentwicklung* (Hg.): *Zukunft und Aufgaben der Hochschulen*. Digitalisierung – Internationalisierung – Differenzierung. LIT Verlag, Wien, S. 191–206.

²⁹³Dies bedeutet, dass die für reguläre Berufungsverfahren im UG (§ 98) dargelegten Qualitätsstandards nicht angewandt werden mussten. Befristete Professuren müssen zwar international ausgeschrieben werden, jedoch muss keine Berufungskommission gebildet und kein reguläres Berufungsverfahren durchlaufen werden; auch müssen diese Stellen nicht im Hochschulentwicklungsplan vorgesehen werden. Stattdessen kann die Hochschulleitung diese Stellen per Akklamation auf Vorschlag von oder nach Anhörung des Professorats des entsprechenden Fachbereichs berufen (§ 99 [2]). Mit dem UG-Änderungsgesetz wurde diese Möglichkeit dann auf bis zu fünf Jahre befristete Professuren erweitert.

²⁹⁴Pernicka, S./Reichel, A./Hefler, G. (2017): *Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken*. In: Holst, H./Dörre, K. (Hg.): *Fragmentierte Belegschaften: Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive*. Campus Verlag, Frankfurt, S. 269–304.

zwischen den Universitäten deutlich.²⁹⁵ Innerhalb der einzelnen Universitäten erfolgt die prozedurale Umsetzung relativ einheitlich, da die jeweilige Personalpolitik durch die Satzungen und Betriebsvereinbarungen definiert ist. Die Anteile und Handhabung der TTP können aber auch innerhalb einzelner Hochschulen zwischen den Fakultäten stark variieren.

Personalstruktur und wissenschaftliche Karrieren: Überblick

An der Spitze der akademischen Hierarchie stehen in Österreich die Universitätsprofessor:innen, die seit jeher Tenure besitzen, aber im Wintersemester 2022 nur 6,7% des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Universitäten ausmachten (Kopfzahlen).²⁹⁶ Für die Universitätsprofessor:innen ist ein vollumfängliches Berufungsverfahren (nach § 98 UG) vorgesehen. Die Qualifikation auf eine Universitätsprofessur erfolgte traditionell im ersten Schritt über eine befristete Stelle als Universitätsassistent:in. Mit Erreichen der Habilitation bestand die Möglichkeit auf eine entfristete Stelle als Universitätsdozent:in; in der Mehrheit der Fälle erfolgten Berufungen auf eine Professur dann von einer solchen Stelle aus.

Durch die Novelle des UG 2016 in Verbindung mit den Regelungen des KV wurden die Kategorien der Assistenzprofessur und der Assoziierten Professur (§ 99 [5] UG) geschaffen, wobei die Begrifflichkeit der Assistenzprofessur im Gesetz selbst nicht auftaucht und auch in Österreich wenig gebräuchlich ist. Stattdessen ist oft von *Laufbahnstellen* die Rede sowie vom Abschließen einer *Qualifizierungsvereinbarung*, durch die man sich für eine Assoziierte Professur qualifizieren kann.

Assistenzprofessor:innen sind laut KV „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen besondere Leistungen erwartet werden können und mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung (QV) abgeschlossen wurde“.²⁹⁷ Ihr Vertrag wird auf maximal sechs Jahre befristet, die Erfüllung der QV wird in der Regel innerhalb von vier bis sechs Jahren erwartet. Häufig ist die Habilitation ein wesentlicher Bestandteil der QV. Werden die vereinbarten Ziele erreicht, so wird der Vertrag entfristet und in eine Assoziierte Professur überführt, die nunmehr seit der Novelle 2016 organisationsrechtlich über die gleichen Rechte verfügt wie Universitätsprofessor:innen, insbesondere auch das Recht, Promotionen zu betreuen.

Einen durchgängigen Tenure-Track von der Assistenzprofessur bis zur Universitätsprofessur gibt es nicht; dieser kann jedoch durch Nutzung des § 99(4) von den Universitäten gestaltet werden. Dazu werden Assoziierte Professor:innen aufgrund eines besonderen Leistungsnachweises – in der Regel erbracht über einen Ruf, einen Forschungspreis wie z. B. das Einwerben eines ERC-Grants oder über einen universitätsweiten Wettbewerb – auf eine (volle) Universitätsprofessur gehoben.

Neben dem Tenure-Track gibt es weiterhin die Möglichkeit, sich über eine Postdoc-Stelle als Universitätsassistent:in auf eine Universitätsprofessur vorzubereiten. Die Habilitation ist dabei nach wie vor weit verbreitet, wenn auch rechtlich nicht mehr in allen Fällen Voraussetzung. Der Normalfall ist allerdings zunächst eine Bewerbung auf eine Assistenzprofessur. Auch gibt es nach wie vor – auslaufende – habilitierte Universitätsdozent:innen auf Dauerstellen, die im Regelbetrieb forschen und lehren, manche von ihnen werden als außerordentliche Professor:innen geführt, ohne aber zur „Kurie“ der nach § 98 berufenen (vollen und ordentlichen) Universitätsprofessor:innen zu gehören (Die Einteilung in „Kurien“ als Standesvertretungen

²⁹⁵<https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>, Personal an Universitäten, in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und Kopfzahlen, Daten vom Wintersemester 2022 (Stichtag: 31.12.2022); zuletzt geprüft am: 08.08.2023.

²⁹⁶Ebd.

²⁹⁷Bedenbecker (2014).

der Professorenschaft und des Mittelbaus mit abgestuften Mitspracherechten ist eine tief in der österreichischen Hochschulkultur verwurzelte Konzeption).

Daneben gibt es die Möglichkeit einer Dauerbeschäftigung unterhalb der Universitätsprofessur als *Senior Scientist* (mit Forschungsschwerpunkt) oder *Senior Lecturer* (mit Schwerpunkt in der Lehre und regulär 16 Wochenstunden Lehrverpflichtung) sowie befristet als Projektmitarbeiter:in. Insgesamt sind aktuell maximal acht Jahre befristete Beschäftigung nach Abschluss des Hochschulstudiums für Projektmitarbeit möglich.

Insgesamt gab es im Wintersemester 2022 3.020 Professor:innen an österreichischen Universitäten, 1.048 Assoziierte Professor:innen und 543 Assistenzprofessor:innen (wobei letztere in der Hochschulstatistik zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen gezählt werden). Einen großen Anteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt haben nach wie vor die noch aus der traditionellen Personalstruktur stammenden Universitätsdozent:innen (2.411), deren Zahl allerdings durch anstehende Pensionierungen in den nächsten Jahren weiterhin stark zurückgehen wird, und vor allem auf Drittmittelbasis beschäftigte Mitarbeiter:innen (11.415).²⁹⁸

Unter dem Vorbehalt einer nur mangelhaften internationalen Vergleichbarkeit aufgrund national unterschiedlicher statistischer Zählweisen können folgende Relationen benannt werden: Der Anteil der Universitätsprofessor:innen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal betrug im Wintersemester 2022 nach Kopfzählung 6,7%, der Anteil Assoziierter Professor:innen an den Universitätsprofessor:innen und Äquivalenten (also an Universitätsprofessor:innen, Assoziierten Professor:innen und Universitätsdozent:innen) 12,4%. Das Verhältnis Assoziierter Professor:innen zu Universitätsprofessor:innen belief sich auf 34,7%. Der Anteil von Assistenzprofessuren an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen war mit 1,4% über alle österreichischen Universitäten hinweg im Mittel verschwindend gering.

In der folgenden Darstellung der Ausgestaltung der österreichischen Variante der TTP entlang der zeitlichen Dimension werden die im Universitätsgesetz und Kollektivvertrag niedergelegten Regelungen und Verfahren sowie überblicksartig Ergebnisse aus der Evaluationsstudie von Reichert berücksichtigt.²⁹⁹

Hierzu ist voranzustellen, dass sich im Universitätsgesetz kaum und im Kollektivvertrag wenige Regelungen zur Ausgestaltung des Tenure-Tracks finden. Der Großteil der Ausgestaltung liegt in der Autonomie der Universitäten und ist entsprechend vielfältig, sodass sich nur begrenzt gesicherte allgemeine Aussagen zur Umsetzung treffen lassen.

Ausschreibung und Einstellung für die TTP

Die Besetzung einer Assistenzprofessur – der österreichischen Form der TTP im engeren Sinne – wird durch universitätsspezifische Aufnahmeverfahren geregelt. Hierzu gehört zentral der Abschluss einer Qualifikationsvereinbarung. Die Möglichkeit hierzu wurde 2009 durch Erweiterung des § 99 des UG um einen dritten Absatz geschaffen, der die Einrichtung von auf bis zu sechs Jahre befristeten Professuren erlaubt. In der Anfangsphase nach 2009, als die

²⁹⁸<https://unidata.gv.at/Pages/auswertungen.aspx>, Personal an Universitäten, in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und Kopfzahlen, Daten vom Wintersemester 2022, eigene Auswertungen; zuletzt geprüft am: 08.08.2023. Für einen Einblick in Personalstrukturen und Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten, siehe auch: Baierl, A. (2021): Wissenschaftliche Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten. Eine Datengrundlage für Entscheidungen von Politik, Universitäten und Wissenschaftler:innen. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Universität Wien. Wien (ÖIF Forschungsbericht, 38).

²⁹⁹Reichert (2023) .

rechtliche Möglichkeit dazu frisch geschaffen worden war, eröffneten viele Universitäten zunächst ausgewählten, hochqualifizierten eigenen Nachwuchskräften mit dem Abschließen von Qualifikationsvereinbarungen die Chance auf eine unbefristete Professur und besetzten die Laufbahnstellen also intern. Das Auswahlverfahren musste von Anfang an „nach international kompetitiven Standards“ durchgeführt werden, dies wurde aber damals nicht immer so umgesetzt.

Inzwischen nutzen die österreichischen Universitäten die TTP vielfach zur internationalen Gewinnung von *high potentials* – bevor diese z. B. in Deutschland in verbeamtete Professuren eintreten und damit nicht mehr so leicht abzuwerben sind – und gestalten ihre Verfahren entsprechend offen und international. Dies wird durch den 2016 ergänzten § 99(5) UG unterstützt, in dem festgehalten ist, dass „das Angebot des Abschlusses einer Qualifizierungsvereinbarung [...] die Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus[setzt], insbesondere ist die Stelle international auszuschreiben.“

TTP können von den Universitäten im Rahmen ihrer Budget- und Personalautonomie aus verschiedenen Mitteln gebildet werden und z. B. auch auslaufende Universitätsprofessuren ersetzen. Die Verfahren rund um die TTP sind an jeder österreichischen Universität durch eigene Richtlinien und Betriebsvereinbarungen geregelt; der Detaillierungsgrad ist unterschiedlich.³⁰⁰ Fast immer gibt es eine Auswahlkommission unterschiedlicher Besetzung, die auch den Ausschreibungstext entwirft, eine Kandidat:innenliste erstellt und eine Anhörung durchführt. Die Einholung von Gutachten ist nicht flächendeckend vorgesehen, aber verbreitet.

Bewährungsphase vor der Tenure-Evaluation

Der Arbeitsvertrag für die Assistenzprofessur darf auf maximal sechs Jahre befristet sein. Die QV muss laut KV § 27 (2) seit der Fassung von 2015 spätestens zwei Jahre nach Stellenantritt geschlossen werden. Sie ist typischerweise eine Abrede bzw. ein Vertrag zwischen der Institutsleitung und/oder der Universität und der/dem Assistenzprofessor:in und enthält Ziele in den Bereichen Forschung, Lehre und Selbstverwaltung/Führung/Management und weitere Ziele, die – ebenfalls laut KV § 27 (2) – in der Regel im Laufe von vier (bis maximal sechs) Jahren erreicht werden können. Eine Habilitation ist vielfach weiterhin Teil der QV. An vielen Universitäten gibt es jährliche Berichtspflichten bzw. Fortschrittsgespräche. Die Begleitung durch eine/n Mentor:in ist verbreitet.³⁰¹ Assistenzprofessor:innen dürfen – bis auf in Ausnahmefällen durch an einigen Universitäten festgelegte Kriterien – keine Promotionen eigenständig betreuen und bewerten. Das Promotionsrecht haben erst Assoziierte Professor:innen. Vielfach hängt dieses am Erlangen der Habilitation. Bis heute ist es verbreitete Praxis, die QV nicht unmittelbar mit Antritt der Assistenzprofessur abzuschließen, sondern erst nach einer Probezeit.³⁰²

Laut KV § 27 (3) hat die Universität „dem/der Assistenzprofessor:in ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind. Die dazu von der Universität getroffenen Vorkehrungen sind von dieser zu dokumentieren“, hierbei ist auf Verlangen der Betriebsrat einzubeziehen. Für die Laufzeit der QV herrscht Kündigungsschutz (KV § 27 [4]). Keine universitäre Richtlinie hält

³⁰⁰Ebd.

³⁰¹Ebd., S. 50.

³⁰²Ebd.

explizit die Möglichkeit einer Verhandlung über die Ausstattung fest,³⁰³ manche Universitäten stellen jedoch je nach Qualifikation der Assistenzprofessor:innen eine entsprechende Ausstattung zur Verfügung, insbesondere in naturwissenschaftlichen Fächern und wenn es sich um den Ersatz einer vorher existierenden regulären Universitätsprofessur (nach § 98) handelt.

Die Verlängerung der Zeit bis zur Tenure-Evaluation um maximal bis zu drei Jahre (ein Jahr pro Kind) ist aufgrund von Mutterschutz und sogenannten Elternkarenzzeiten möglich. Zur Anwendung kommt hier § 20 des Kollektivvertrags, der den Anspruch auf Verlängerung von befristeten Anstellungsverhältnissen allgemein regelt und auf allgemeines Arbeitsrecht rekurriert. Zur Pflege Angehöriger sind nur kürzere Verlängerungen von maximal drei Monaten vorgesehen, da eine analoge Regelung im Kollektivvertrag fehlt; weitergehende individuelle Absprachen sind aber möglich.

Tenure-Evaluation

Eine Tenure-Evaluation – eine sogenannte Qualifikationsprüfung – ist für die nach § 99 (5) UG berufenen Assistenzprofessor:innen vorgesehen. Sie ist Voraussetzung für die Überführung in eine unbefristete Stelle als Assoziierte/r Professor:in. Die in der Tenure-Evaluation zu prüfenden Dimensionen sind weder im UG noch im KV festgelegt. In der Praxis findet die Tenure-Evaluation typischerweise auf Basis eines Selbstberichts statt und wird vier bis zwölf Monate vor Ablauf der QV durch das Rektorat eingeleitet. Die Evaluation erfolgt in der Regel durch einen Qualifizierungsbeirat, der unterschiedlich zusammengesetzt ist. Hierzu werden meist externe Gutachten eingeholt, teilweise auch Stellungnahmen; für den Bereich Lehre zum Beispiel durch den/die Studiendekan:in, für den Bereich Führung/Management von der/dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Die Tenure-Entscheidung trifft die Hochschulleitung auf Basis eines Vorschlags des Beirats. Im Falle einer negativen Evaluationsentscheidung endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vorgesehenen vollen sechs Jahre.³⁰⁴ Bei positivem Ergebnis wird der Vertrag entfristet und die Assoziierte Professur erreicht.

Auch das „Hebungsverfahren“ von Assoziierten Professor:innen auf eine Universitätsprofessur (nach UG §99 [4]) kann als Form einer Tenure-Evaluation gesehen werden. Diese wird typischerweise nach Ablauf von mindestens fünf Jahren in der vorausgegangenen Qualifikationsstufe durchgeführt – kann aber bei entsprechender Qualifikation auch früher erfolgen – und ist Voraussetzung für die Bestellung als Universitätsprofessor:in durch das Rektorat. Diese Möglichkeit besteht auch für Universitätsdozent:innen, ist aber der Ausnahmefall für besondere Leistungsträger:innen.

Stärken und Herausforderungen der österreichischen TTP

Eine abschließende Bewertung der Stärken und Herausforderungen des österreichischen Karrieresystems kann zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorgenommen werden, da TTP im vollen Sinn erst seit 2016 möglich sind und die Zusammensetzung des akademischen Personals daher noch von den vorherigen Regelungen geprägt ist.

Dienen die Regelungen des UG 2009 zunächst vorrangig dazu, einem Teil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen eine verbindliche Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen und dies über den Abschluss einer QV mit besonderen, klar definierten Leistungserwartungen zu verbinden, so gibt es seit 2016 einen echten kompe-

³⁰³Ebd., S. 50.

³⁰⁴Ebd.; Bedenbecker (2014).

titiven Tenure-Track mit internationaler Ausschreibung, dem US-amerikanischen Modell folgend und dessen Terminologie – Assistenzprofessur und Assoziierte Professur – gebrauchend.

Anders als in den USA – und in Deutschland – werden Assistenzprofessor:innen allerdings nicht zur Gruppe der Professor:innen gerechnet – weder organisationsrechtlich noch hochschulstatistisch – und dürfen üblicherweise auch nicht eigenständig Promotionen betreuen. Auch bleibt die Habilitation in vielen Fächern Teil der Leistungserwartungen an den Tenure-Track und ist Bedingung für den Schritt zur Assoziierten Professur, auch wenn dies gesetzlich nicht mehr vorgeschrieben ist und durch äquivalente Leistungen ersetzt werden kann.

Daneben gibt es nach wie vor die Möglichkeit, sich als Universitätsassistent:in (Postdoc) zu habilitieren und so für die Bewerbung auf eine Universitätsprofessur zu qualifizieren.³⁰⁵ Und es gibt die Möglichkeit einer – unhabilitierten – Daueranstellung ohne Qualifizierungsanteil als *Senior Scientist* oder *Senior Lecturer*. Auch gibt es nach wie vor die – aus dem tradierten System stammenden, auslaufenden – Dozent:innen; habilitierte Kräfte, die ebenfalls Dauerstellen besetzen. Viele von ihnen werden als außerordentliche Professor:innen geführt.³⁰⁶ Nicht zuletzt nehmen befristete Beschäftigungen auf Drittmittelbasis im unteren Mittelbau seit Jahren zu und machen – je nach erfolgreicher Drittmittelinwerbung der betreffenden Universität – einen erheblichen Anteil des wissenschaftlichen Personals an Universitäten aus. Als Lektor:innen – nicht zu verwechseln mit den *Senior Lecturers* – tragen diese Mitarbeiter:innen einen beträchtlichen Teil der Lehre und arbeiten in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten mit; als Doktorand:innen sind sie vorrangig auf halben Stellen beschäftigt.

Insgesamt lässt sich das heutige österreichische Modell daher als „eine Synthese aus dem US-amerikanischen Tenure-Track-Modell, dem westeuropäischen Tenure-System und dem im deutschsprachigen Raum dominierenden Habilitationsmodell“³⁰⁷ beschreiben.

Eine Stärke des österreichischen Wegs ist sicherlich aus Sicht der Universitäten die Möglichkeit, das Portfolio von Personalkategorien so auszugestalten und einzusetzen, dass es den jeweiligen organisationalen Bedürfnissen und Profilen entspricht. Hierzu geben das Universitätsgesetz und der Kollektivvertrag einen ganzen Instrumentenkasten an die Hand, der den Rektoraten große Freiheiten lässt. Dies spiegelt sich denn auch in der Vielfalt der Umsetzungen und insbesondere im unterschiedlichen Ausmaß des Einsatzes von TTP wider.³⁰⁸ Mithilfe des § 99 (5) UG können österreichische Universitäten frühzeitig (internationale) Nachwuchswissenschaftler:innen gewinnen und halten, mithilfe des § 99 (4) können sie den Tenure-Track bis zur Universitätsprofessur verlängern und auch Rufabwehr betreiben. Mit dem vor Kurzem eingeführten und dann nochmals nachgebesserten § 99a UG haben die Rektor:innen darüber hinaus ein weiteres Instrument und das Initiativrecht an der Hand, um ohne langwieriges Berufungsverfahren traditioneller Art (d. h. nach § 98 UG) Spitzenkräfte direkt für Universitätsprofessuren zu rekrutieren. Mit den *Senior Lecturers* und *Senior Researchers* können Daueraufgaben im Mittelbau dauerhaft besetzt und so die befristete Beschäftigung im Mittelbau verringert werden.

³⁰⁵siehe z. B. <https://www.wu.ac.at/universitaet/ueber-die-wu/diversitaet-inklusion/gender-und-gleichstellung-1/gleichstellung-inzahlen/begriffe/>; zuletzt geprüft am: 01.05.2023.

³⁰⁶Ein Teil von ihnen wurde durch das inzwischen ausgelaufene §99(3)-Verfahren zu Universitätsprofessor:innen gehoben, ein anderer Teil wurde bzw. wird durch §99(4) Verfahren „gehoben“.

³⁰⁷Kreckel/Zimmermann (2014), S. 149.

³⁰⁸Reichert (2023); Pernicka et al. (2017).

Entsprechend kommt die aktuelle Evaluation der österreichischen TTP im Auftrag des Österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zum Ergebnis, dass „kein gesetzgeberischer Nachjustierungsbedarf des Universitätsgesetzes“ bestehe. Stattdessen gehe es darum, die „institutionelle Ausgestaltung“ weiter anzupassen und „gute Praktiken inter-institutionell“ auszutauschen.³⁰⁹

- Dies bezieht sich erstens auf die Transparenz der Kommunikation mit den Kandidat:innen und frisch gewonnenen Assistenzprofessor:innen im Zuge des Auswahlverfahrens, insbesondere auch bezüglich der Möglichkeiten einer Erstaussstattung und der Verhandlungsspielräume hierfür.
- Zweitens geht es um die österreichische Praxis, die Qualifizierungsvereinbarungen, die ja die Grundlage für die spätere Tenure-Evaluation bieten, oft erst mehrere Monate bis zu zwei Jahre nach Beschäftigungsbeginn abzuschließen, was nicht internationalen Gepflogenheiten entspricht.³¹⁰
- Eine dritte Baustelle ist die Verobjektivierung der anlassbezogenen Hebung von Assoziierten Professor:innen – sowie auch außerordentlichen Universitätsprofessor:innen – auf Universitätsprofessuren mittels des § 99 (4). Hier haben wohl noch nicht alle österreichischen Universitäten „nachvollziehbare Auswahlkriterien“ und „belastbare Entscheidungsgrundlagen“ formuliert.³¹¹
- Eine vierte Aufgabe sind gender- bzw. andere „unconscious bias“-bezogene Schulungen von Mitgliedern von Berufungskommissionen und die flächendeckende Entwicklung von Onboarding- und Mentoring-Programmen für Professorinnen, um die gezielte Berufung von Frauen auf TTP effektiv zu unterstützen.
- Fünftens, und damit im Zusammenhang stehend, bedarf die organisationskulturelle Integration von Assoziierten Professor:innen in die Professor:innenschaft („Kurie“) an manchen österreichischen Universitäten noch der Unterstützung.³¹²
- Sechstens erhalten Assistenz- und Assoziierte Professor:innen dem Evaluationsbericht zufolge mehrheitlich keine eigene Ausstattung.³¹³ Hier lautet die Empfehlung, die Zurverfügungstellung von Ausstattungsmitteln davon zu entkoppeln, ob die TTP aus einer bisherigen Universitätsprofessur geschaffen wurde.
- Siebtens wird die Ausgestaltung eines durchgängigen Tenure-Tracks von der Assistenz über die Assoziierte bis zur Universitätsprofessur durch Nutzung der Möglichkeiten des § 99 (4) für alle österreichischen Universitäten empfohlen. Bisher haben dies nur einige österreichische Universitäten getan.

In der Anfangsphase gab es noch weitere Herausforderungen wie die angemessene Formulierung und Kalibrierung von Leistungserwartungen, sodass diese im für die Qualifizierungsvereinbarung gesetzten Zeitraum realistisch erfüllt werden können.³¹⁴ Inzwischen haben sich hier aber die Verfahren, auch in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, mehrheitlich eingespielt. Es wird allerdings von den Betroffenen eine problematische Tendenz zur ständigen Steigerung der Ansprüche an Assistenzprofessor:innen in allen Bereichen moniert.³¹⁵ Aus Hochschulleitungssicht stellt sich das naturgemäß anders dar.

³⁰⁹Reichert (2023), S. 67.

³¹⁰Ebd.

³¹¹Ebd., S. 68.

³¹²Ebd.

³¹³Ebd., S. 70.

³¹⁴Bedenbecker (2014)

³¹⁵Reichert (2023).

Da auf Drittmittelbasis befristete Beschäftigte ohne langfristige Perspektive im Hochschulsystem nach wie vor einen nicht unerheblichen und wachsenden Teil des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten ausmachen, ist die Diskussion um das wissenschaftliche „Prekariat“ in Österreich mit der Einführung eines Tenure-Tracks nicht verstummt.³¹⁶ Allerdings war es auch nicht Anspruch der Einführung von TTP, eine Antwort auf diese Situation zu liefern. Vielmehr ging es darum, einen klaren Zeitrahmen und klare Bedingungen für die Qualifizierung eines Teils des akademischen Mittelbaus für eine Professur zu formulieren und somit ein attraktives Karrieremodell anzubieten.

So kommt die aktuelle Evaluation der neuen Wege zur Professur in Österreich³¹⁷ zu folgendem Schluss: „Die Rahmenbedingungen für die systemerhaltenden Funktionen des Akademischen Mittelbaus müssen für die Zukunft noch differenzierter, wertschätzender und zielgerechter gestaltet werden, um auch für diese hochqualifizierten spezialisierten Arbeitskräfte und deren institutionelle Einbettung individuelle Potentialentfaltung, Personalentwicklung, Leistungsbezahlung und institutionelle Qualitätssicherung im Sinne zunehmend diversifizierter Aufgabenprofile in wissenschaftlicher Forschung, Lehre, Innovation, Infrastrukturentwicklung, Wissenschaftskommunikation und -management zu erleichtern. Da die neuen Berufungsverfahren nach § 99 (4) und (5) nur für wenige herausragende und international ausgewiesene Wissenschaftler:innen auf mittlerer Karrierestufe zusätzliche verlässliche Karrierewege bieten, können [und sollten!] sie diese systemische Herausforderung kaum adressieren.“ Einzelne österreichische Universitäten bemühen sich erfolgreich, dieser Herausforderung durch bewusst breiteren Einsatz der § 99(5)- und § 99(4)-Verfahren – ohne Aufgabe strenger Kriterien – zu begegnen.

8.4 Schweiz

Ausgangslage, allgemeiner Rahmen und rechtliche Grundlagen

In den 1990er-Jahren wurden in der Schweiz weitreichende Governance-Reformen in die Wege geleitet, die den einzelnen Hochschulen deutlich höhere Autonomie einräumten.³¹⁸ Dabei wurden die Hochschulen aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedert und zu öffentlich-rechtlichen Einrichtungen umgewandelt. Der Beamt:innenstatus für Professor:innen wurde in diesem Zuge aufgegeben; die Hochschulen selbst fungieren seitdem als Arbeitgeber und rekrutieren ihre Mitarbeitenden eigenverantwortlich.

Die Schweiz weist im Hochschul- und Wissenschaftsbereich historisch sowohl französische als auch deutsche Einflüsse auf und nimmt eine Mittelstellung zwischen dem ausgeprägten deutschen Föderalismus und dem französischen Zentralismus ein.³¹⁹ Laut Bundesverfassung

³¹⁶Pechar (2017); Pechar, H./Park, E. (2017): Academic Careers During the Massification of Austrian Higher Education. In: Machado-Taylor, L. de M./Soares, V. M./Teichler, U. (Hg.): Challenges and Options. The Academic Profession in Europe. Springer International Publishing, Cham, S. 143–166.

³¹⁷Reichert (2023), S. 72.

³¹⁸Baschung, L./Goastellec, G./Leresche, J.-P. (2011): Universities' Autonomy in Times of Changing Higher Education Governance. In: Tertiary Education and Management, 17, 1, S. 51–64; Kreckel/Zimmermann (2014); Schmidt, J. (2008): Das Hochschulsystem der Schweiz: Aufbau, Steuerung und Finanzierung der schweizerischen Hochschulen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 30, 2, S. 114–147.

³¹⁹Kreckel/Zimmermann (2014); Pasternack, P./Schulze, H. (2011): Gestärkter Bund und selbstbewusste Kantone: Wissenschaftssystem und Föderalismus in der Schweiz. In: die hochschule, 1, S. 73–94; Schmidt (2008). Zusätzlich wird auf mögliche Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und der Westschweiz (Romandie) hingewiesen, z. B. SWIR – Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat (2015): Promotionskulturen und Tenure Track Modelle an Schweizer Universitäten. SWIR, Bern.; Kreckel/Zimmermann (2014).

Artikel 63a Absatz 3 sind Bund und Kantone gemeinsam für die Koordination und Qualitätssicherung des Hochschulsektors zuständig; entsprechende Aufgaben werden dazu an verschiedene Gremien übertragen, in denen Bund und Kantone repräsentiert sind (Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich – Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz, HFKG).

In den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Kantone fallen die zehn kantonalen Universitäten sehr unterschiedlicher Größe, die meist Volluniversitäten sind.³²⁰ Der Bund hingegen verfügt über die Kompetenz für die beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen in Zürich und Lausanne, die als die prestigereichsten Universitäten der Schweiz gelten und Schwerpunkte in den Ingenieur- und Naturwissenschaften haben.³²¹

Gemeinsam beschäftigen diese etwa ein Drittel des wissenschaftlichen Personals der Schweiz.³²²

Als gesetzlicher Rahmen gelten für die kantonalen Universitäten die kantonalen Universitätsgesetze, für die Bundeseinrichtungen ETH (Eidgenössische Technische Hochschule) Zürich und EPFL (École Polytechnique Fédérale de Lausanne) das Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz). Da es sich bei den Schweizer Kantonen um – etwa im Vergleich zu deutschen Bundesländern – relativ kleine Raumordnungskategorien handelt, fällt jede Universität unter ein anderes Gesetz, und umgekehrt ist jedes kantonale Universitätsgesetz genau genommen das Gesetz für eine einzige Universität.

Oberstes Entscheidungs- und Aufsichtsorgan jeder Universität ist ihr Universitätsrat bzw. im ETH-Bereich der ETH-Rat.³²³ Diese Räte regeln die Anstellungs- und Dienstordnung des Personals mittels eines Universitätsstatuts. Auch die Vergütung regelt jede Universität für sich über eine Gehaltsordnung, die vom staatlichen Lohngesetz unabhängig ist.

Es liegen keine aktuellen systematischen Untersuchungen der einzelnen Gesetze, der Regelungen auf Universitäts- oder Fakultätsebene oder der Personal- und Karrierestrukturen sämtlicher Universitäten vor. Dementsprechend kann hier nicht dargestellt werden, inwieweit schon die relevanten Bundes- bzw. kantonalen Gesetze sich hinsichtlich der für die TTP relevanten Regelungen unterscheiden und welche Unterschiede der Ausgestaltung der TTP auf Hochschulebene bestehen. Alle Gesetze ermöglichen den einzelnen Universitäten im Vergleich zu Deutschland viel Freiheit bei der Ausgestaltung ihrer Personalstrukturen und Karrierewege (wobei sich das Ausmaß der Handlungsspielräume bzw. der Grad, in dem die verantwortlichen kantonalen Ministerien direkt involviert sind, von Kanton zu Kanton unterscheiden kann). Forderungen nach einheitlicheren Standards auf Bundesebene für TTP zur Gewährleistung von Transparenz und Qualitätssicherung wurden vom zuständigen Staatssekretariat für Bildung,

³²⁰Kreckel/Zimmermann (2014) . Lediglich die Universität St. Gallen, die Universität Luzern und Universität der italienischen Schweiz in Lugano du Mendrisio konzentrieren sich auf ein bestimmtes Fächerspektrum (vor allem in den Geistes-, Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften).

³²¹Einige weitere akkreditierte universitäre Einrichtungen, die von den Universitäten unabhängig sind, spielen aufgrund ihres fachlichen oder organisatorischen Zuschnitts keine nennenswerte Rolle für die hier behandelten Fragen und werden daher nicht berücksichtigt (z. B. die FernUni Schweiz, das Hochschulinstitut für internationale Studien und Entwicklung oder die Universitäre Theologische Hochschule Basel; vgl. Schmidt [2008]).

³²²Pasternack, P./Maue, I. (Hg.) (2016): Die BFI-Policy-Arena in der Schweiz: Akteurskonstellation in der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik. Berliner Wissenschaftsverlag, Berlin.

³²³Pasternack/Schulze (2011).

Forschung und Innovation (SBFI) mit dem Verweis auf die Hochschulautonomie zurückgewiesen.³²⁴

Auch zwischen den und innerhalb der einzelnen Universitäten kann ein hohes Maß an Variabilität herrschen. Zwar waren die ETHs Vorreiter der Einführung von TTP in der Schweiz: Sie hatten schon in den 1980/90er-Jahren damit experimentiert, während andere Universitäten erst Anfang der 2000er-Jahre entsprechende Regelungen trafen.³²⁵ Insofern wird angenommen, dass die „im ETH-Gesetz definierten Regeln für Berufungsverfahren und für einen akademischen Karriereweg in der Schweiz als beispielgebend auch für die kantonalen Universitäten“³²⁶ gelten; dies ist allerdings nicht systematisch belegt. Einen Anhaltspunkt für das Ausmaß der Variabilität gibt lediglich eine Studie von 2013;³²⁷ in dieser finden sich anhand von Fallstudien sieben ausgewählter Schweizer Universitäten sowohl Ähnlichkeiten als auch deutliche Unterschiede. Demzufolge ist die strategische Einbettung der TTP überall ähnlich: Diese nehme insofern eine Art Zwitterrolle ein, als sie zum einen den ordentlichen Professuren formal gleichgestellt sei und aus denselben Budgets finanziert werde, zum anderen aber explizit als Instrument der Nachwuchsförderung beschrieben und eingesetzt werde und an allen untersuchten Universitäten auch geringer ausgestattet sei als die Universitätsprofessuren. Auch werde die strategische Bedeutung für die langfristige Ausrichtung und Reputation der Universität überall gleichermaßen als hoch eingeschätzt und mit dem Ziel verbunden, vielversprechende junge Wissenschaftler:innen frühzeitig zu binden.

Die Kriterien und Verfahren für die Rekrutierung und Evaluation unterscheiden sich dieser Studie zufolge kaum, ebenso wenig die bisher sehr hohen Übernahmeraten von um die 90% (wobei diese aufgrund der kurzen Laufzeit der TTP vielfach noch nicht sinnvoll betrachtet werden konnten). Unterschiede waren einerseits in den Befristungsdauern und Evaluationszeitpunkten sichtbar, andererseits in der Verortung der Evaluationskomitees innerhalb der Universität. Auch waren die genauen Entscheidungsverfahren und insbesondere die Rolle der Universitätsleitung teilweise unterschiedlich geregelt.

Insgesamt wurden auch deutliche Unterschiede zwischen den und innerhalb der Universitäten im Hinblick darauf festgestellt, in welchem Umfang Stellen für erfahrenere Postdocs mit Assistenzprofessuren eingerichtet wurden und welcher Anteil davon mit Tenure ausgestattet ist.³²⁸ Dies wird entweder auf fachspezifische Präferenzen zurückgeführt oder hat mit dem in der jeweiligen Universität bzw. deren jeweiligen Untereinheiten angestrebten Verhältnis von TTP zu traditionellen Professuren bzw. dem Verhältnis von jüngeren zu älteren Professor:innen innerhalb eines universitären Bereichs zu tun.

³²⁴Gruppe junger Forschender (2012): VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen; <https://www.alexandria.unisg.ch/215147/>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024; ETH-Rat (2001): Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH); Hafner, U. (2017): Der Salat mit dem Ordinariat: Wildwuchs der Reformen an den Universitäten. In: Neue Zürcher Zeitung (05.04.2017); <https://www.nzz.ch/schweiz/junge-forschende-schweiz-ordinariat-ld.155179>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024; Schweizer Bundesrat (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343): Bundesrat; <https://edudoc.ch/record/115237?ln=de>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024.

³²⁵Koehler, S. (2013): Tenure Track an Schweizer Hochschulen. Bericht zu Handen [sic!] des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierats (SWTR). SWTR, Bern.

³²⁶Kreckel/Zimmermann (2014), S. 164.

³²⁷ETH Zürich, EPFL in Lausanne, Universität Zürich, Universität Basel, Universität Genf, Universität Freiburg, Universität Luzern.

³²⁸Koehler (2013).

Personalstruktur und wissenschaftliche Karrieren: Überblick

Die Grundstruktur des wissenschaftlichen Personals in der Schweiz ist der in Deutschland ähnlich: Die Professur stellt die erste unbefristete Stelle im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere dar und sie wird nur von einem geringen Anteil derjenigen, die eine wissenschaftliche Laufbahn begonnen haben, erreicht.

In den aktuellen Personalstatistiken des Bundesamts für Statistik (BFS)³²⁹ der Schweiz beträgt der Anteil der Professor:innen (zu denen die TTP gerechnet werden) am wissenschaftlichen Personal (ohne Direktions- und administrativ-technisches Personal) 13,8% (in Vollzeitäquivalenten – VZÄ). Demgegenüber sind im Jahr 2022 77,5% des wissenschaftlichen Personals der Kategorie assistierende und wissenschaftlich Mitarbeitende zugeordnet. Diese Gruppe ist zu über der Hälfte aus Drittmitteln finanziert und fast immer befristet und in Teilzeit beschäftigt. Diese Verhältnisse sind ohne größere Abweichungen seit der Jahrtausendwende ähnlich.

In der Schweiz sind TTP immer Assistenzprofessuren, verbreitet ist daher der Begriff „Assistenzprofessur mit Tenure-Track“ oder „Tenure-Track-Assistenzprofessur“. Assistenzprofessuren können an promovierte Wissenschaftler:innen vergeben werden und sind in der Regel befristet. Die Einstellungsvoraussetzungen, Laufzeiten, Ausstattung, Pflichten (z. B. Umfang der Lehrverpflichtung) und Rechte (z. B. ius promovendi) sind weder auf der Ebene der Kantone noch auf der Ebene einzelner Universitäten notwendigerweise einheitlich geregelt oder in ihrer Variation durch Vorgaben eingeschränkt. Sie bilden in der amtlichen Statistik zusammen mit ordentlichen, außerordentlichen und assoziierten Professuren die Kategorie „Professuren“. Im Jahr 2022 machten die Assistenzprofessuren etwa 16% aller Professuren aus, und setzten sich ziemlich genau zur Hälfte aus Assistenzprofessuren mit Tenure-Track und ohne Tenure-Track zusammen.³³⁰

Innerhalb der einzelnen Universitäten machten die Assistenzprofessoren (mit und ohne TT) unterschiedliche Anteile aus: An den beiden ETHen beispielsweise ist der Anteil der Assistenzprofessuren an allen Professuren mit um die 20% relativ hoch (allerdings nicht so hoch wie an der Universität St. Gallen mit 26%). Auch der Anteil derer, die TT haben, liegt an einigen Universitäten deutlich über dem Durchschnitt: An der ETH Zürich sind es 60%, an der EPF Lausanne sogar fast 100%. Deutlich überdurchschnittliche Anteile von Assistenzprofessuren mit Tenure-Track an den Assistenzprofessuren finden sich auch an der Universität Freiburg (85%) sowie der Universität Lausanne (64%). Am geringsten ist der Anteil an der Universität Zürich (21%). Ob diesen Unterschieden unterschiedliche Fächerprofile, unterschiedliche allgemeine oder aktuelle Rahmenbedingungen³³¹ oder unterschiedliche strategische Zielsetzungen der Universitätsleitung zugrunde liegen, ist dabei unklar.

Da eine Analyse der Regelungen zu den drei Verlaufsdimensionen der TTP – Ausschreibung und Einstellung, Bewährungsphase und Tenure-Evaluation – in allen kantonalen bzw. ETH-Gesetzen den Rahmen dieser Studie sprengt und die Literaturlage keine Aussage zu dominanten Mustern und Praktiken auf Hochschulebene erlaubt, können für die Schweiz hierzu leider keine detaillierten Ausführungen gemacht werden.

³²⁹Gruppe junger Forschender (2012).

³³⁰<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen/tertiaerstufe-hochschulen/universitaere-hochschulen.html>; eigene Auswertungen; zuletzt geprüft am: 23.08.2023.

³³¹Beispielsweise wies Koechlin (2013) darauf hin, dass die Universität Luzern in ihrer heutigen Form erst 2000 gegründet worden sei und die TTP umfangreich eingesetzt habe, um die für den Lehr- und Forschungsbetrieb notwendigen Professuren innerhalb eines engen Zeitfensters besetzen zu können.

Stärken und Herausforderungen der Schweizer TTP

In der Gesamtschau stellt sich als eine Stärke der Schweizer TTP dar, dass diese schon auf eine längere Erfahrungstradition zurückblickt und inzwischen flächendeckend an allen Universitäten des Landes als Teil des Personalgefüges etabliert und akzeptiert ist. Offenbar haben alle Universitäten für sich das Modell als sinnvollen Bestandteil ihrer Personalplanung und -gestaltung eingesetzt. Eine öffentliche Diskussion über grundlegende Sinnhaftigkeit der TTP an sich findet aktuell nicht (mehr) statt. In der Gesamtschau der Professuren und auch innerhalb der postdoktoralen Positionen stellen die Assistenzprofessuren mit Tenure-Track zwar weiterhin eine kleine Gruppe dar, von den Assistenzprofessuren sind aber etwa die Hälfte mit Tenure-Track ausgestattet, sodass diese kein Randphänomen mehr darstellen.

Auch die relativ geringe gesetzliche Regelungsdichte bezüglich der TTP ist – zumindest aus Sicht von Hochschulleitungen – eine Stärke, weil sie ermöglicht, den Einsatz von TTP an jedem Standort im Einklang mit den Gegebenheiten und strategischen Zielen zu gestalten. Da die Universitäten bereits seit den in den 1990er-Jahren erfolgten Reformen in hohem Maße autonome Akteure sind, verfügen sie über eingespielte Strukturen und Prozesse für eine eigenständige Personalpolitik. Dabei sind auch die Spielräume für gänzlich individuelle Regelungen ad personam vergleichsweise hoch.

Herausforderungen bestehen aufgrund ebendieser geringen Regelungsdichte in einem Mangel an Transparenz sowie an verbindlichen (Mindest-)Qualitätsstandards. Diese ermöglichen Universitäten auch, Assistenzprofessuren auszuschreiben, deren Ausstattung und Rahmenbedingungen (etwa in Bezug auf Lehrverpflichtungen oder Promotionsrecht) für eine weitere akademische Qualifikation und Etablierung der Stelleninhaber:innen keine optimalen Bedingungen bieten.³³² Eine weitere Herausforderung bleibt der Zwitterstatus der TTP (bzw. allgemein der Assistenzprofessur), die zugleich als vollwertige Professur und als Qualifizierungsinstrument für den Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase gesehen wird.³³³ Hier zeigt sich, dass der eingeleitete Kulturwandel noch nicht abgeschlossen ist und sich die weiterhin relativ wenigen Assistenzprofessor:innen mit und ohne TT durchaus in herausforderungsreichen Spannungsfeldern befinden können.

Eine besondere Situation stellt sich in der Schweiz durch die Tatsache dar, dass auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ein hoher und zuletzt stetig gestiegener Anteil von Personen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft und/oder Sozialisation in den Hochschulen der Schweiz tätig ist³³⁴ Aktuell beschäftigt eine hochpolitisierte Diskussion über „Überfremdung“ und Benachteiligung der Einheimischen die Schweiz in allen gesellschaftlichen Teilbereichen stark, und die Einwanderungspolitik ist durch aktuelle Änderungen im Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) deutlich restriktiver und pro-schweizerisch geworden. Diese Entwicklungen müssen auch von Universitäten bei der Ausschreibung und Besetzung von Professuren berücksichtigt werden.³³⁵

³³²Hafner (2017).

³³³SWIR (2015).

³³⁴Kreckel/Zimmermann (2014); Benz, P./Bühlmann, F./Mach, A. (2021): The transformation of professors' careers – Standardization, hybridization, and acceleration? In: Higher Education, 81, 5, S. 967–985.

³³⁵SWR – Schweizer Wissenschaftsrat (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Constats et recommandations du Conseil suisse de la science. SWR, Bern; swissuniversities (2022): Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025–2028. Strategische Planung. swissuniversities, Bern.

8.5 Niederlande

Ausgangslage, allgemeiner Rahmen und rechtliche Grundlagen

Auch in den Niederlanden genießen die 14 Universitäten – ausgehend von einer Deregulierung und Einführung von New Public Management, die schon seit 40 Jahren sukzessive fortgeführt wird – hohe Autonomie, die sich auch auf das Personal erstreckt.³³⁶ So sind die Universitäten Arbeitgeber. Ein Beamt:inentum gibt es an niederländischen Hochschulen – wie überhaupt in den Niederlanden – nicht. Die niederländische Hochschulrektorenkonferenz – seit 2021 UNL (Universiteiten van Nederland), vorher VSNU (Vereining van Universiteiten) – fungiert als Arbeitgeberverband und schließt jährliche Tarifverträge (engl. Collective Labour Agreements – CLA) mit den Gewerkschaften der Hochschulmitarbeiter:innen ab.³³⁷ Trotzdem sind Hochschulmitarbeiter:innen weiterhin Teil des öffentlichen Dienstes. Die Personalkategorien sind auf nationaler Ebene in einem Universitätspersonal-Klassifizierungssystem (Universitair Functieordenen – UFO) niedergelegt, das in den Tarifverträgen verankert ist.³³⁸ Innerhalb dieses Rahmens können die Hochschulleitungen Personalpolitik und -management selbstständig bestimmen bzw. durchführen.³³⁹ Entsprechend groß ist die Vielfalt der Ausgestaltungen an niederländischen Universitäten – sowohl zwischen Einrichtungen als auch zwischen Fachbereichen. Wie einheitlich die Verfahren für eine Universität geregelt sind, unterscheidet sich also ebenfalls. Dies erschwert, verallgemeinerbare Aussagen zur Ausgestaltung des Tenure-Tracks in den Niederlanden zu treffen. Übergreifend lässt sich sagen, dass das niederländische Hochschulsystem keine Habilitation kennt, ebenso wenig wie ein Hausberufungsverbot.³⁴⁰

Die Einführung von TTP erfolgte in den Niederlanden auf Initiative der Universitäten, insbesondere der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten (den in den Niederlanden sogenannten *bèta*-Fakultäten), die dadurch versuchten, international sichtbar für *high potentials* unter den *early career researchers* werden und diese frühzeitig an sich zu binden. Der Regelungsrahmen wurde *ex post* im Jahr 2007 durch die Einfügung eines Artikels in den Wissenschaftstarifvertrag von den Tarifparteien selbst geschaffen und ist mit Artikel 6.6 (damals 6.5a) denkbar schlank (CLA 2008). Er ist seitdem stabil; erst im Jahr 2023 wurde eine minimale Änderung dieses Rahmens auf den Weg gebracht.³⁴¹

Der Tenure-Track ist in den Niederlanden also nicht auf Ebene des Hochschulgesetzes geregelt, sondern auf der Ebene eines Tarifvertrags zwischen den Universitäten und den Arbeitnehmerorganisationen, die das an Universitäten beschäftigte Personal vertreten. Auch dieser Rahmen ist allerdings äußerst zurückhaltend und überlässt den Universitäten die Formulierung von Verfahrensstandards und Kriterien bei Ausschreibung und Einstellung, während der Bewährungsphase und bei der Tenure-Evaluation. Sowohl die Initiative für die Einführung von

³³⁶Kickert, W. (1995): Steering at a Distance. In: Governance, 8, 1, S. 135–157; Boer, H. de/Leisyte, L./Enders, J. (2006): The Netherlands. In: Kehm, B./Lanzendorf, U. (Hg.): Reforming university governance. Changing conditions for research in four European countries. Lemmens Verlag, Bonn, S. 59–98.

³³⁷Siehe Anlage A5 Tab. 1 für alle einschlägigen Fassungen des Tarifvertrags (CLA).

³³⁸https://www.universiteitenvannederland.nl/files/functioneniveaumatrix_NU_versie_10_1_augustus_2021.pdf; zuletzt geprüft am: 26.04.2023.

³³⁹Frølich et al. (2018).

³⁴⁰Kreckel/Zimmermann (2014).

³⁴¹Das aktuelle CLA (2023–2024) findet sich hier:

<https://www.universiteitenvannederland.nl/files/publications/UNL-19610-10-CAO%202023-2024%20EN%20%282%29.pdf>; zuletzt geprüft am: 18.07.2024.

TTP als auch das Primat bei der Ausgestaltung liegen in den Niederlanden also eindeutig bei den Universitäten bzw. bei den einzelnen Fachbereichen.

Personalstruktur und wissenschaftliche Karrieren: Überblick

Traditionell ist der Anteil an unbefristeten Stellen im niederländischen Hochschulsystem auch unterhalb professoraler Positionen – gerade im Bereich der Lehre – im Vergleich zu Deutschland hoch;³⁴² in dieser Hinsicht ähnelt es dem britischen System.³⁴³ Die hierarchische Gliederung der Professor:innenschaft in *universitair docent (UD)*/Assistant Professor, *universitair hoofddocent (UHD)*/Associate Professor und *hoogleraar (H)*/Professor ist traditionell verankert.³⁴⁴ Innerhalb der Personalkategorien des *universitair docent*, *universitair hoofddocent* und *hoogleraar* werden je zwei Stufen (Aufstieg von 2 zu 1) unterschieden, auch Zwischenevaluationen waren schon vor der Einführung von TTP etabliert.

Kennzeichnend für die Einführung des Tenure-Tracks in den Niederlanden ist daher, dass keine neuen Personalkategorien geschaffen werden mussten, sondern nur schon bestehende Personalkategorien durch eine explizite und transparente Ausgestaltung der Übergänge im Sinne eines Laufbahnprinzips mit einem Tenure-Track versehen werden mussten.³⁴⁵

Ein Tenure-Track in diesem Sinne hat sich seit der Jahrtausendwende zunehmend an den niederländischen Universitäten verbreitet. Als Tenure-Track im engeren Sinne wird in den Niederlanden nur der geregelte Übergang von einer befristeten Stelle als UD zum unbefristeten UHD bezeichnet. Tenure wird also – dem US-amerikanischen Modell folgend – auf der Stufe des *universitair hoofddocent* (Associate Professor) erreicht. Dieser Weg ist der Tenure-Track im engeren Sinne, der unten genauer beschrieben wird. Wissenschaftler:innen auf dem Weg dorthin werden pointiert als *tenure trackers* bezeichnet. Für *universitair hoofddocenten* gibt es weiterhin die Möglichkeit, mittels eines Evaluierungsverfahrens nach fünf Jahren zum *hoogleraar* aufzusteigen, diese Möglichkeit ist aber nicht an allen Universitäten/Fakultäten ausgestellt.

Eine Besonderheit des niederländischen Systems ist, dass selbst das Erreichen von Tenure als *universitair hoofddocent* nicht automatisch mit dem *ius promovendi* (Promotionsrecht) einhergeht,³⁴⁶ sondern die fachliche und pädagogische Eignung dazu vom *doctorate board* auf Fakultätsebene *ad personam* festgestellt werden muss und zusätzlich noch für jede Promotion der Genehmigung im Einzelfall bedarf.³⁴⁷

³⁴²Siehe dazu: <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/personeel-aan-de-universiteiten-en-umcs/tijdelijke-contracten-bij>; zuletzt geprüft am: 29.11.2023. Unter den *docenten* variierte der Anteil befristeter Stellen demzufolge im Jahr 2022 zwischen 8 und 39%.

³⁴³Reichert (2023).

³⁴⁴Die englischsprachigen Übersetzungen werden von den niederländischen Universitäten selbst so vorgenommen und in Stellenbeschreibungen als Synonyme verwandt. Um dem Missverständnis vorzubeugen, dass die Ausgestaltung dem US-amerikanischen Vorbild entspräche, werden hier dennoch die niederländischen Begrifflichkeiten beibehalten.

³⁴⁵Ein englischsprachiger Überblick über die Personalstrukturen im niederländischen Wissenschaftssystem sowie die wesentlichen quantitativen Verhältnisse findet sich auf der Website des Rathenau Instituts unter: <https://www.rathenau.nl/en/science-figures/personnel/university-staff/academic-careers-researchers>; zuletzt geprüft am: 29.11.2023.

³⁴⁶UNL – Universities of the Netherlands (2017): VSNU Guidelines on Granting Ius Promovendi to Associate Professors at Dutch Research Universities. Guidelines for doctorate boards on granting ius promovendi to Associate Professors (UHDs), Den Haag; <https://www.universiteitennederland.nl/files/documenten/RC%20Guidelines%20on%20granting%20ius%20promovendi.pdf>; zuletzt geprüft am: 04.08.2023.

³⁴⁷Zwar sah die 2017er-Novelle des Niederländischen Hochschulgesetzes mit dem Ziel der internationalen Angleichung vor, dass nicht wie bis dahin nur *hoogleraaren*, sondern prinzipiell jede/r Promovierte Promotionen betreuen darf, diese weitreichende Änderung wurde aber von der Niederländischen Hochschulrektorenkonferenz durch o. g. Abrede wieder eingeschränkt.

Mit dem Tarifvertrag für den Zeitraum von 2007 bis 2010 reagierten die Vertragspartner auf die sich verbreitende Praxis niederländischer Universitäten, TTP einzuführen, indem sie einen Rahmen dafür formulierten, dabei das Primat der Universitäten respektierend: „To an increasing degree, the careers of young academic staff at Dutch Universities are based on tenure track policy. Because this policy must primarily be formulated at the level of the institution itself, with due consideration being given to the specific circumstances and the profile of the institution or faculty concerned, the parties to the Collective Labour Agreement agreed to include an outline framework for tenure track in the Collective Labour Agreement“.³⁴⁸

Dieser Rahmen wurde durch Artikel 6.5a gesteckt (inzwischen, im CLA 2023, Art. 6.6). Tenure-Track wurde dazu definiert als „the formally established procedure towards permanent employment for academic staff“.³⁴⁹ Im CLA 2023 wurde die Definition präzisiert und lautet nun „formally established process towards permanent employment *in a more senior academic position* for academic staff“, um dem teilweisen Missbrauch eines nur so genannten Tenure-Tracks zur Realisierung langer Probezeiten einen Riegel vorzuschieben.³⁵⁰

Die tarifvertraglichen Regelungen zum Tenure-Track sind bewusst schlank gehalten. Es wird nur umrissen, welche Aspekte jedes Tenure-Track-Verfahren auf Hochschulebene regeln muss.³⁵¹ Diese werden in den folgenden Abschnitten dargestellt. Der Tarifvertrag weist zudem explizit daraufhin, dass es den Universitäten freisteht, darüber hinausgehende, eigene Regelungen zu treffen.³⁵²

Ausschreibung und Einstellung für die TTP

Die Formulierung von Anforderungen an Bewerber:innen sowie von Verfahrensstandards und -kriterien für das Stellenbesetzungsverfahren liegt in der Autonomie der Universitäten. Auch die Befristungsdauer wird nicht reguliert. Im Tarifvertrag Art. 6.6 ist einzig und allein festgelegt, dass die Universitäten Verfahren und Kriterien sowie die Dauer des Tenure-Tracks regeln müssen, dass der Tenure-Track der Überführung in eine wissenschaftliche Dauerstelle dient und dass der Weg dorthin beschrieben werden muss.³⁵³

Als kleines, international orientiertes Hochschulsystem sind in den Niederlanden internationale Ausschreibungen von TTP in englischer Sprache – als *assistant professorships* – verbreitet. Nicht unüblich sind das Einsetzen einer Kommission, die das Stellenprofil ausarbeitet (eines so genannten *Profile Report Committee*), und einer, davon unterschiedenen, Auswahlkommission. Für die Evaluierungen können jeweils andere Kommissionen eingesetzt werden, es kann sogar sein, dass diese verschieden sein müssen.

Bewährungsphase vor der Tenure-Evaluation

Im Artikel 6.6 des Tarifvertrags ist festgehalten, dass die auf Ebene der Universitäten getroffenen Vorkehrungen zum Tenure-Track regeln müssen „a) wie der Tenure-Track-Prozess in eine unbefristete wissenschaftliche Position münden kann; b) die Dauer des Prozesses; c) das

³⁴⁸CLA 2007, Preamble, Absatz 1c, S. 8; siehe Anlage A5 Tab. 1.

³⁴⁹CLA 2008, Art. 6.5a, Absatz 1.

³⁵⁰CLA 2023, Art. 6.6, Absatz 1.

³⁵¹Ebd., Absatz 2.

³⁵²Ebd., Absatz 6. Der Tenure-Pfad im engeren Sinne läuft an niederländischen Universitäten zwar typischerweise vom *universitair docent* zum *universitair hoofddocent*, kann aber auch schon beim Postdoc oder auch erst auf Stufe UD2 beginnen – dies kann sogar innerhalb einer einzigen Universität zwischen den Fakultäten variieren (siehe das Beispiel der Universität Groningen in Reichert [2023]).

³⁵³CLA 2023.

Evaluationsverfahren und die -kriterien; und d) die Konsequenzen einer positiven oder negativen Evaluation“.³⁵⁴ Weiterhin wird im Tarifvertrag festgelegt, dass die Dauer der Tenure-Track-Stelle nach b) unter anderem um den Mutterschutz und für Kindererziehungszeiten verlängert werden kann, aber auch im Falle längerer Krankheit oder Berufsunfähigkeit, sofern dem nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.³⁵⁵ Allerdings ist, allgemeinem Arbeitsrecht folgend, auch in solchen Fällen maximal eine einmalige Verlängerung um bis zu drei Monate möglich. Dies hängt damit zusammen, dass in den Niederlanden strenge allgemeine arbeitsrechtliche Regelungen für die Verlängerung befristeter Verträge gelten, die auch für den Universitätssektor uneingeschränkt gelten. Einzelne Universitäten umgehen dies, indem sie von vornherein eine deutlich längere Vertragslaufzeit als die üblichen fünf Jahre bis zur Tenure-Evaluation vereinbaren (bis zu sechs, sieben oder sogar neun Jahre), um genügend zeitlichen Spielraum für informelle „Verlängerungen“ zu haben und dann nach fünf Jahren „Netto-Laufzeit“ des Tenure-Tracks über eine mögliche Entfristung zu entscheiden. Auch im Falle einer solchen Regelung ist aber nur die Gewährung der allgemein in den Niederlanden vorgesehenen maximal vier Monate Mutterschutz pro Kind möglich.

Zum Vorhandensein einer verpflichtenden Zwischenevaluation und deren Verfahrensstandards und Kriterien gibt es auf übergreifender Ebene keine Regelungen. Die Evaluationskultur ist im niederländischen Hochschulsystem allerdings ausgeprägt, d. h., dass es üblicherweise nicht nur eine, sondern mehrere Zwischenevaluationen gibt, also zum Erreichen jeder Stufe (von UD2 nach UD1, von UD1 nach UHD2, von UHD2 nach UHD1). Darüber hinaus sind jährliche Personalentwicklungs- und Zielerreichungsgespräche und, noch weitergehend, eine enge ständige Begleitung durch Betreuer:innen und Mentor:innen nicht ungewöhnlich.³⁵⁶ Als formelle Zwischenevaluierung im Rahmen des Tenure-Tracks kann der Schritt von UD2 nach UD1 betrachtet werden, als Tenure-Evaluation der Schritt von UD1 nach UHD2. Die Ausgestaltungen variieren auch hier von Universität zu Universität und innerhalb dieser oft auch von Fakultät zu Fakultät.

Tenure-Evaluation

Die Ausformulierung von Verfahrensstandards und Kriterien, auch im Hinblick auf die Einbeziehung von Gutachter:innen, liegt auch im Hinblick auf die Tenure-Evaluation in der Autonomie der Universitäten. Artikel 6.6 des Tarifvertrags schreibt allerdings vor, dass die Entscheidung über die Entfristung der Tenure-Track-Stelle – sprich: die Tenure-Evaluation – rechtzeitig vor dem Ablauf der befristeten Stelle fallen muss.³⁵⁷

Auch ist das Vorhandensein einer Überbrückungsregelung im Falle einer negativen Tenure-Evaluation vorgeschrieben. Dem/der Arbeitnehmer:in stehen laut Tarifvertrag im Falle einer negativen Evaluation die allgemeinen Rechte beim Auslaufen befristeter Beschäftigung zu, nämlich die Unterstützung beim Übergang in eine neue Position, einschließlich möglicher Umschulungen und Weiterbildungen.³⁵⁸

Allgemein ist mit dem Erreichen des *universitair hoofddocent* die Lebenszeitprofessur verbunden, dennoch kann die Universitätsprofessur (*hoogleraar*, H2 oder H1) in den Tenure-Track

³⁵⁴CLA 2023, Artikel 6 (Übersetzung der Autorinnen).

³⁵⁵CLA 2023, Art. 6.6, Absatz 3.

³⁵⁶Frølich et al. (2018); Reichert (2023).

³⁵⁷CLA 2023, Art. 6.6, Absatz 4.

³⁵⁸Ebd., Art. 6.6., Absatz 5 verweist hierzu auf die in Art. 8.6 dargelegten Verpflichtungen der Universität zu „Redeployment efforts on termination of a temporary employment contract“.

einbezogen werden. Die finale Entscheidung über Tenure liegt typischerweise bei der Hochschulleitung.³⁵⁹

Stärken und Herausforderungen der niederländischen TTP

Eine Stärke des Umgangs mit wissenschaftlichem Personal an niederländischen Universitäten insgesamt ist die Bedeutung, die individueller Förderung und Durchlässigkeit des Systems beigemessen wird. So ist in dem für 2017–2019 gültigen Wissenschaftstarifvertrag³⁶⁰ lebenslanges Lernen fest in sämtlichen wissenschaftlichen Positionen – ob befristet oder unbefristet – verankert mit Verpflichtungen für beide Seiten – Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in – Entwicklungsziele innerhalb und außerhalb der gegenwärtigen Position zu formulieren und, auch mittels Schulungen, zu unterstützen bzw. zu verfolgen und nachzuhalten. Damit einher geht eine ausgeprägte Evaluationskultur.

Eine weitere Stärke ist die – aus deutscher Sicht fast unbegreifliche – Schlantheit und Übersichtlichkeit des Regelungsrahmens: Gesetzliche Regelungen speziell zur Vergütung von Wissenschaftler:innen gibt es gar nicht, und die Regelungen zum Tenure-Track im Tarifvertrag der Universitäten umfassen einen einzigen, weniger als halbseitigen Artikel. Damit einher geht eine Vielfalt von Ausgestaltungen vor Ort, die aus Sicht der Hochschulleitungen sicherlich einen Vorteil darstellt, es aber für Externe allerdings fast unmöglich macht, sich einen Überblick über den Umsetzungsstand zu verschaffen.

Eine Evaluation im Auftrag eines niederländischen Professorinnennetzwerks im Jahr 2014 identifizierte auf Basis von Dokumentenanalysen und einer Befragung von 157 Tenure-Track-Professor:innen eine Reihe von Stärken und Schwächen der niederländischen Umsetzung von TTP. Zu den Stärken aus Sicht der Betroffenen gehören die Klarheit des Tenure-Track-Prozesses, der Bewertungskriterien und Standards sowie der Leistungserwartungen sowie die mehrheitliche Erwartung der Betroffenen, den Tenure-Track erfolgreich zu absolvieren. Zu den Schwächen gehören die mangelnde Flexibilität der Leistungsvereinbarungen, der mangelnde Einfluss der *tenure trackers* auf die gesteckten Ziele und der mangelnde Zuschnitt dieser Ziele auf deren individuelle Situation, sodass die Leistungserwartungen gerade von Frauen folglich auch nicht als gerecht empfunden wurden. Insbesondere die hohe Lehrbelastung und der nicht nachlassende Leistungsdruck wurden als Erfolgshindernisse benannt.³⁶¹

Als spezifisches Manko wurde in der Studie das Fehlen einer „stop the tenure clock“-Regelung moniert, wie es diese in vielen Systemen gibt.³⁶² Nicht einmal die sechs Wochen Mutterschutz vor und zehn Wochen nach der Geburt, die werdenden Müttern – und die eine Woche Elternzeit nach der Geburt, die Vätern – laut Gesetz zustehen,³⁶³ können vertragsverlängernd in Anrechnung gebracht werden. Im Jahr 2016 wandten sich Wissenschaftler:innen daher auch mit einer Petition an die niederländische Hochschulrektorenkonferenz, um das Recht auf eine Verlängerung der Laufzeit der Tenure-Track-Positionen um ein Jahr für Mütter und um die

³⁵⁹Reichert (2023).

³⁶⁰CLA 2018, Appendix L, S. 118ff.

³⁶¹van Gool, P./Demerouti, E./Rispen, S. (2014): Rapport Onderzoek naar het Tenure Track Beleid van de Nederlandse Universiteiten. (Research Report on Tenure Track Policies at Dutch Universities). Hg. v. Landelijk netwerk vrouwelijke hoogleraren (InVH). Technische Universiteit Eindhoven; <https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/downloads/256.pdf>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024.

³⁶²Ebd., S. 19 und 28.

³⁶³Business.gov.nl, Information for entrepreneurs, Leave schemes; <https://business.gov.nl/regulation/leave-schemes/>; zuletzt geprüft am: 30.01.2024.

Dauer der Elternzeit für Väter zu erwirken. Im Jahr 2017 änderten einige niederländische Universitäten, darunter die TU Delft, in Reaktion darauf ihre internen Regelungen (siehe Abschnitt „Bewährungsphase vor der TenureEvaluation“ für die Ausgestaltung eines diesbezüglichen „Kniffs“ durch die Universitäten).³⁶⁴ Eine formale tarifvertragliche Umsetzung einer großzügigeren Elternzeit wird allerdings aus Sicht der niederländischen Rektorenkonferenz durch die strengen nationalen Bestimmungen für befristete Arbeitsverträge verunmöglicht. Diese lassen nur eine einmalige Verlängerung längerer befristeter Arbeitsverträge (d. h. befristeter Arbeitsverträge von über drei Jahren Dauer) um einmalig maximal drei Monate zu. Dies wird seit dem CLA 2022 im Tarifvertrag festgehalten.³⁶⁵

Die grundsätzliche Überlastungssituation von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase wird ebenfalls deutlich artikuliert in einer umfassenden Untersuchung der Motivation von Forschenden (*onderzoekers*) und Lehrenden (*docenten*) im Jahr 2022 durch das Rathenau Institut. 60% der Befragten an Universitäten gaben an, mit ihrer Forschung im Rückstand zu sein. Die Coronapandemie wird in diesem Kontext als verschärfender Faktor wahrgenommen.³⁶⁶

Das Problem der Schaffung von zuverlässigen Karriereperspektiven und Arbeitsplatzsicherheit für wissenschaftliches Personal in der Breite ist auch in den Niederlanden zudem nicht mit der Schaffung eines Tenure-Tracks gelöst, da dieser nur einen kleinen Teil des wissenschaftlichen Personals betrifft. Bezogen auf *junior docenten* (junior lecturers) und *postdocs* (postdoctoral researchers) war dieser Aspekt explizites Thema einer Anlage zum Tarifvertrag 2017–2019.³⁶⁷ Diese Beschäftigtengruppen sollen Verträge mit einer *Mindestlaufzeit* von vier bis sechs Jahren erhalten.³⁶⁸ Für *junior lecturers* mit Lehrneigung wird durch spezielle Schulungen und Zertifikate insbesondere auch die Durchlässigkeit zum Sekundarstufenlehrer:innenberuf verbessert. Universitäten als Arbeitgeberinnen sind aufgefordert, über die Laufzeit kürzerer Drittmittelprojekte hinaus für die Karriereperspektiven gerade ihrer jüngeren Mitarbeiter:innen Verantwortung zu übernehmen.

Aktuell gibt es in den Niederlanden eine Entwicklung, die die Bedingungen für Tenure-Track-Professuren grundlegend verändert: Der gesamtgesellschaftlich-politische Diskurs hat sich dahingehend entwickelt, dass es inzwischen im allgemeinen Arbeitsrecht restriktive Bedingungen für Befristungen gibt, von denen der Hochschulsektor nicht ausgenommen wird.³⁶⁹ Auch von den Universitäten als Arbeitgeberinnen wird erwartet, dass sie Marktunsicherheiten abfedern, ihren Arbeitnehmer:innen langfristige Perspektiven bieten und dazu in Personalentwicklung investieren, statt mit Befristungen zu arbeiten. *Early career researchers* soll wie anderen qualifizierten Arbeitnehmer:innen auch ermöglicht werden, in der Lebensphase zwischen 30 und 40 Jahren eine Familie zu gründen und ein Haus zu kaufen. Die Universitäten haben

³⁶⁴Lantsoght, E. (2016): Pregnancy and parental leave during the Tenure Track; <https://www.evalantsoght.com/2016/11/pregnancy-and-parental-leave-during-the-tenure-track.html>; zuletzt geprüft am: 30.01.2024.

³⁶⁵CLA 2023, Art. 6.6, Absatz 3.

³⁶⁶Koens, L./Vogelezang, S./Vennekens, A. (2022): Drijfveren van onderzoekers en docenten. Hg. v. Rathenau Instituut; <https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2022-08/Drijfveren%20van%20onderzoekers%20en%20docenten%202022.pdf>; zuletzt geprüft am: 29.11.2023.

³⁶⁷CLA 2018, Anlage M, S. 122 ff.

³⁶⁸CLA 2022, App. M, S. 126 ff.

³⁶⁹<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>. Letzter Zugriff am 29.11.2023.

vorausgehend darauf reagiert, indem sie – erstmals im Tarifvertrag 2022–2023 – noch restriktivere Regelungen für Befristungen formuliert haben, als sie das allgemeine Arbeitsrecht vorsieht.³⁷⁰

Diese Regelungen beinhalten, dass *universitair docenten* und *universitair hoofddocenten* nach spätestens zwölf Monaten eine Daueranstellung angeboten werden muss. Im Falle einer externen Rekrutierung verlängert sich die Frist auf achtzehn Monate.³⁷¹ Beschäftigten, die schon ein Postdoc an der Universität absolviert haben, muss eine eventuelle Stelle als *universitair docent* sofort unbefristet angeboten werden, da es für Mehrfachbefristungen einen sehr restriktiven Rahmen gibt.³⁷² Damit ist der klassische Tenure-Track nur noch eingeschränkt wettbewerbsfähig, so z. B. in folgenden Fällen: Insbesondere für internationale Bewerber:innen kann es interessant sein, einen befristeten Vertrag von fünf Jahren Dauer ohne vorherige Probezeit zu erhalten, statt zunächst eine 18-monatige Probezeit absolvieren zu müssen, bevor ihnen eine Dauerbeschäftigung angeboten wird. Auch kann ein klar formulierter Tenure-Track gegenüber einer Dauerposition als *universitair docent* attraktiv sein, wenn er eine realistische und verbindliche Perspektive vom *universitair docent* zum *universitair hoofddocent* aufzeigt. Insgesamt aber wird der Tenure-Track von den niederländischen Universitäten zunehmend durch Festanstellungen in Verbindung mit sogenannten *career tracks* ersetzt.³⁷³

Zusätzlich ist im Tarifvertrag 2023–2024 eine Präzisierung dahingehend vorgesehen, dass ein Tenure-Track nicht einfach einen formal definierten Weg zu einer unbefristeten Anstellung, sondern zu einer unbefristeten Anstellung *auf einer höheren Qualifikationsstufe* („of a higher function profile“) beschreibt.³⁷⁴ Hiermit wird die an einigen niederländischen Universitäten verbreitete Praxis unterbunden, Zwischen-Befristungen auf dem Weg von UD2 nach UD1 (das heißt, innerhalb der Assistenzprofessur) oder von UHD2 nach UHD1 (d.h., wenn eine mit tenure verbundene *associate professorship* eigentlich schon erreicht sein sollte) als Tenure-Track zu deklarieren.

Tenure-Track-Arrangements gelten damit nunmehr in den Niederlanden nicht mehr als Verlässlichkeit und Sicherheit schaffende Perspektive für *early career researchers*, sondern als Ausnahmefall außergewöhnlich langer Befristungen im Wissenschaftssystem, die nur unter sehr restriktiven und klar definierten Bedingungen weiterhin zulässig und zumutbar sind.

³⁷⁰CLA 2022.

³⁷¹CLA 2023, Art. 2.3.

³⁷²CLA 2022, Art. 2.2–2.7.

³⁷³AoB (2023). Einde tenure tracks maakt niet automatisch einde aan prestatiedruk. <https://www.aob.nl/actueel/artikelen/einde-tenure-tracks-maakt-niet-automatisch-einde-aan-prestatiedruk/>; zuletzt geprüft am: 27.10.2023.

³⁷⁴CLA 2023, Artikel 6.6, Absatz 1.

8.6 Vergleichende Darstellung und Lehren aus den Vergleichsländern

Sowohl Österreich als auch die Schweiz und die Niederlande haben, ähnlich wie Deutschland, in den letzten zehn Jahren verstärkte Anstrengungen unternommen, ihre überlieferten akademischen Karrierestrukturen in Richtung eines Tenure-Track-Systems anzupassen. In Österreich wurden TTP im engeren Sinne seit 2017 gesetzlich ermöglicht, Vorläufer bestehen seit 2009. In der Schweiz waren die ETHen Vorreiter und hatten bereits in den 1980er-Jahren in einzelnen Bereichen damit experimentiert; eine breitere Anwendung fanden sie dann ab Anfang der 2000er-Jahre. In den Niederlanden gingen die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten seit der Jahrtausendwende voraus, bis 2007 im Tarifvertrag der Universitäten ein – bis heute bewusst nur grober – Rahmen für TTP formuliert wurde, der lediglich einen einzigen Paragraphen umfasst. Inzwischen wird in den Niederlanden schon wieder über ein Ende des Tenure-Tracks diskutiert bzw. die TTP werden zugunsten von Festanstellungen in Verbindung mit sogenannten *Career-Tracks* auf Ebene der Assistenzprofessur aufgegeben.³⁷⁵

In allen drei untersuchten Hochschulsystemen scheinen die unterschiedlichen hergebrachten akademischen Personalstrukturen sowie die kulturellen Traditionen der verschiedenen Wissenschaftssysteme durch die eingeführten Tenure-Pfade hindurch, ähnlich wie dies bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen im Zuge des Bologna-Prozesses mit den überlieferten Studienstrukturen der Fall war.³⁷⁶ Was an der Oberfläche gleich aussieht und gleich heißt, enthält nicht notwendigerweise die gleichen Bedingungen und Entwicklungschancen. Die verbreiteten Begrifflichkeiten *assistance professor*, *associate professor* und *full professor* sind wichtige Marker des mit den Stellen verbundenen Anspruchs, verbergen jedoch mindestens ebenso viel, wie sie aussagen.³⁷⁷ Daher kommen der Kommunikation und Transparenz bei Ausschreibung, Berufung und Verhandlung von TTP besondere Bedeutung zu.

Identifizierte zentrale Vergleichsdimensionen

Wichtige Kriterien für einen attraktiven Tenure-Track, die sich aus den Vergleichsländern destillieren lassen, sind vor diesem Hintergrund:

Rechte und Pflichten. Mit welchen Rechten und Pflichten ist die Assistenzprofessur bzw. ihr Äquivalent ausgestattet? Im besten Fall – aus Sicht der Bewerber:innen – sind dies die gleichen Rechte und Pflichten wie die einer ordentlichen Universitätsprofessur. Hier ist insbesondere das Recht auf die eigenständige Betreuung von Promotionen ein Unterscheidungsmerkmal.

Ausstattung. Verfügen die Assistenzprofessuren oder ihr Äquivalent über eine individuell definierte Grundausstattung und ein „entry package“ an Sach- und Verbrauchsmitteln, über die frei verfügt werden kann?³⁷⁸

Mentoring und Weiterbildung. Wird dem/der Assistenzprofessor:in ein Mentoring angeboten und gibt es ein verbindliches Weiterbildungsangebot, das auch für den Fall einer negativen Tenure-Evaluation Alternativen eröffnet?

³⁷⁵AoB (2023).

³⁷⁶Witte, J. (2006): Change of degrees and degrees of change. Dissertationsschrift, Open Access, Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS), Universität Twente, Twente.

³⁷⁷Reydon (2021).

³⁷⁸Bräuning (2014).

Häufigkeit und Ausgestaltung der Evaluation. Wie engmaschig ist die evaluative Begleitung der TTP (jährlich, zweimal innerhalb der Laufzeit, einmal am Ende)?

Durchgängigkeit des Tenure-Tracks. Gibt es einen durchgängigen Tenure-Track bis zur vollen/ordentlichen Universitätsprofessur oder endet dieser bei der Assoziierten Professur bzw. ihrem Äquivalent?

Verlängerungsmöglichkeiten für Kinder/Pflege Angehöriger. Gibt es Verlängerungsmöglichkeiten für die Geburt und Betreuung eigener Kinder oder die Pflege Angehöriger, welche Zeiträume beinhalten diese und wie selbstverständlich und verbreitet ist die Nutzung dieser Möglichkeiten?

Übergreifend stellen sich Fragen zu folgenden Aspekten, die die Attraktivität der TTP entscheidend prägen:

Kommunikation und Transparenz. Wie klar und transparent werden die Bedingungen und Entwicklungschancen der TTP in der Ausschreibung kommuniziert? Wie klar und transparent laufen das Berufungsverfahren und die Berufungsverhandlungen ab?

Regelungsebene und Regelungsgrad. Auf welcher Ebene sind die die TTP betreffenden Punkte geregelt bzw. niedergelegt: auf der Ebene nationaler Gesetzgebung oder durch Gesetzgebung bzw. Verordnung auf Landes- bzw. kantonaler/regionaler Ebene, in öffentlich-rechtlichen Personalstrukturen bzw. Tarifverträgen, in Richtlinien und/oder Betriebsvereinbarungen auf Hochschul- oder Fakultätsebene?

Verbreitungs- und Verankerungsgrad. Wie verbreitet ist die TTP im jeweiligen Hochschulsystem und wie tief sind die entsprechenden Verfahren und Abläufe schon im System und an der betreffenden Hochschule verankert?

Kulturelle und strukturelle Besonderheiten des Hochschulsystems. Welche strukturellen und kulturellen Besonderheiten des jeweiligen Hochschulsystems bestimmen die Arbeitssituation der Tenure-Track-Professor:innen entscheidend? Zu denken ist hier etwa an überkommenes hierarchisches Denken in der Professor:innenschaft, eine nationale und einrichtungsbezogene Evaluations- und Förderkultur, nationale und einrichtungsbezogene Gendersensibilität und konkrete Frauenförderprogramme.

Regelungsdichte und Autonomiegrad der Universitäten. Wie komplex sind die rechtlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen zur TTP auf nationaler und regionaler Ebene und wie autonom sind die Universitäten in den betreffenden Ländern folglich im Hinblick auf die Ausgestaltung eines Tenure-Tracks in ihrer Organisation? Welche Spielräume haben sie bei der Umsetzung?

Besonderheiten der drei untersuchten Länder im Vergleich

Vor dem Hintergrund dieser Kriterien und Aspekte sind die folgenden länderspezifischen Besonderheiten hervorzuheben:

In allen drei Vergleichsländern ist ein deutlich höherer Autonomiegrad der Universitäten verankert als im deutschen Hochschulsystem. Entsprechend gibt es eine vergleichsweise geringe Regelungsdichte auf der Ebene von Hochschulgesetzen und Tarifverträgen und eine vergleichsweise hohe Varianz der Umsetzungen auf Ebene der einzelnen Universitäten bzw. Fachbereiche.

In allen drei Vergleichsländern wurden TTP auf freiwilliger Basis sukzessive in die bestehenden akademischen Personalstrukturen eingeführt, sodass ein Nebeneinander und eine Gleich-

zeitigkeit der überlieferten Strukturen/Stellen und der TTP zu beobachten sind, mit einer zunehmenden Ausweitung des Anteils an TTP am wissenschaftlichen Personal (mit Ausnahme der Niederlande, in denen TTP an den Universitäten schon wieder von Festanstellungen auf Ebene der Assistenzprofessur verdrängt werden). Qualitativ ist die Einführung von TTP ein wichtiger Schritt. Quantitativ ist das Bild gemischt; der Anteil am gesamten wissenschaftlichen Personal ist teilweise sehr gering, der Anteil an Assistenzprofessuren und ihren Äquivalenten teilweise signifikant.

In Österreich und den Niederlanden haben Assistenzprofessor:innen grundsätzlich kein Promotionsrecht; dieses ist traditionell Universitätsprofessor:innen/*hoogleraaren* (full professors) bzw. in Österreich den Habilitierten vorbehalten und wurde im Zuge der Einführung von TTP auf Assoziierte Professor:innen/*universitair hoofddocenten* (associate professors) ausgeweitet. Nur in eng umrissenen Ausnahmefällen dürfen in Österreich Assistenzprofessor:innen an einzelnen Universitäten eigenständig Promotionen betreuen und bewerten. Eine weitere Ausweitung ist vor dem Hintergrund der Traditionen der jeweiligen Hochschulsysteme schwer denkbar.

In enger Verbindung damit stehend, gehören in Österreich Assistenzprofessor:innen bis heute auch nicht zur sogenannten „Kurie“ der Professor:innen, d. h., sie sind weder im organisationsrechtlichen noch dienstrechtlichen Sinne Professor:innen und haben auch nicht die gleichen Mitspracherechte. Der Titel „Assistenzprofessor:in“ ist folglich in Österreich wenig gebräuchlich; stattdessen ist von Laufbahnstellen und Qualifizierungsvereinbarungen die Rede.

In Österreich und den Niederlanden ist ein durchgängiger Tenure-Track bis zur Universitätsprofessur vom regulativen Rahmen her möglich; diese Möglichkeit wird aber nur von wenigen Universitäten genutzt und entsprechend ausgestaltet, sodass unter Tenure-Track in beiden Ländern vor allem der Schritt von der Assistenz- zur Assoziierten Professur (bzw. vom *universitair docent* zum *universitair hoofddocent*) und einer damit verbundenen Festanstellung zu verstehen ist.

In den Niederlanden mussten für die Gestaltung eines Tenure-Tracks keine neuen Stellenkategorien eingeführt werden, da diese schon vorhanden waren. Die Neuerung lag vielmehr in der expliziten Formulierung und Ausgestaltung von Übergängen zwischen den Stellenkategorien – vom *universitair docent* zum *universitair hoofddocent* und vom *universitair hoofddocent* zum *hoogleraar* – im Sinne von Karrierestufen. Eine weitere Besonderheit ist, dass auch innerhalb jeder dieser Kategorien eine Zweistufigkeit im Sinne einer Binnengliederung schon vorab verankert war (*UD2* und *UD1*, *UHD2* und *UHD1*, *H2* und *H1*), was die Durchführung von Zwischenevaluationen auf allen Stufen des Tenure-Tracks selbstverständlich machte. Weit über die Einführung eines Tenure-Tracks hinaus ist eine Kultur der Förderung, aber auch der engmaschigen Evaluation, tief im System verankert. Dies bedeutet für TTP beides: besonders intensive Förderung und enge Begleitung, auch für den Fall einer negativen Tenure-Evaluation im Hinblick auf die Eröffnung alternativer Karriereoptionen, aber auch vergleichsweise detailliert ausformulierte Leistungserwartungen und häufige Bewertung der erbrachten Leistungen.

In der Schweiz sind die Assistenzprofessuren generell – also auch die mit Tenure-Track – stärker als in anderen Ländern den herkömmlichen Professuren im Hinblick auf Rechte und Pflichten gleichgestellt, was sich auch in ihrer Einordnung in den Personalkategorien der amtlichen Statistik widerspiegelt. Dass TTP dennoch von Seiten der Universitäten als Instrument der Nachwuchsförderung und -gewinnung gelten und gezielt als solche eingesetzt und ausgestaltet werden, zeigt ihre Doppelnatur.

Im Schweizer Diskurs über TTP spielt die Frage des Internationalitätsgrades eine große Rolle. Vor dem Hintergrund eines gesamtgesellschaftlich hoch politisierten Diskurses über Einwanderung und „Überfremdung“ sehen sich auch Universitäten gefordert, bei der Rekrutierung generell und insbesondere auch für TTP, die eine langfristige Bindung in Aussicht stellen, eine Balance zwischen internationaler Offenheit und Förderung nationaler Potenziale zu finden.

8.7 Fazit und Ausblick

Zusammenfassend finden wir in den drei Vergleichsländern – in unterschiedlichen Nuancierungen – ähnliche Triebkräfte für die Bemühungen um die Etablierung von Tenure-Track-Professuren wie in Deutschland: den internationalen Wettbewerb um internationale Spitzenkräfte unter den *early career researchers*, die man frühzeitig zu gewinnen und an sich zu binden versucht, und die lauter werdende gesellschaftlich-politische Debatte um das Übermaß an Befristungen beim wissenschaftlichen Personal.

In allen Vergleichsländern – wie auch in Deutschland – wurden bestehende Personalstrukturen angepasst und umgebaut, um auf diese Herausforderungen eine Antwort zu finden, indem man einem Teil der *early career researchers* auf der Stufe der Assistenz- bzw. Juniorprofessur verbindlichere und planbarere Perspektiven als bisher auf dem Weg zu einer dauerhaften Professur gab. Zwar trat dabei das Vorbild des US-amerikanischen Tenure-Track deutlich zutage, dennoch handelt es sich im Kern um Anpassungen im Rahmen des jeweiligen nationalen Karrieresystems. Inwieweit die Einrichtung einer international ausgerichteten Berufung zu einem vergleichsweise frühen Zeitpunkt der wissenschaftlichen Karriere und die neuen begleitenden Strukturen und Prozesse der Tenure-Track-Professur in den einzelnen Staaten systemverändernden Charakter haben, kann unterschiedlich beurteilt werden. Die Vielfalt europäischer regelungspolitischer und wissenschaftskultureller Traditionen bedingt gleichwohl ein Nebeneinander der Reformen ohne echte Konvergenz. Eine wechselseitige Orientierung der europäischen Länder aneinander scheint bisher kaum stattgefunden zu haben, könnte aber durch Studien wie diese und auch Reichert (2023) angeregt werden.

Zwar fehlen international vergleichbare Zahlen, und entsprechende Daten sind aufgrund verschiedener hochschulstatistischer Zählweisen auch nicht zu beschaffen. Dennoch wird deutlich, dass die Änderungen mit den Junior- bzw. Assistenzprofessuren jeweils nur einen kleinen Teil des wissenschaftlichen Personals betreffen, wenn auch teilweise einen signifikanten Teil der Junior- bzw. Assistenzprofessuren.

Die hohe Regelungsdichte der deutschen Variante der TTP erscheint im internationalen Vergleich als Sonderweg, gerade auch im Hinblick auf das Ziel der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Der Grad der Hochschulautonomie und damit der Gestaltungsmöglichkeiten für Hochschulleitungen ist in allen Vergleichssystemen um ein Vielfaches höher. Einen Sonderstatus nimmt das deutsche Hochschulsystem zudem im Hinblick auf die in den Vergleichsländern nicht (mehr) praktizierte Verbeamtung von Professor:innen ein, durch die die Gewährung von Tenure mit besonderen Implikationen einhergeht. Im Hinblick auf Transparenz – nicht nur für Kandidat:innen aus dem In- und Ausland – scheint ein mittlerer Grad der Regelungsdichte optimal zu sein.

Die neuesten Entwicklungen in den Niederlanden deuten darauf hin, dass TTP noch nicht das Ende der karrierestrukturellen Reformgeschichte sein könnten. Als Antwort auf ein gesamtgesellschaftliches Bestreben, befristete Beschäftigungen auch im Wissenschaftssystem die Ausnahme werden zu lassen – mit entsprechend verschärften tarifvertraglichen Regelungen –, verlassen die ersten niederländischen Fakultäten und Universitäten den Tenure-Track auf Ebene der Assistenzprofessur schon wieder zugunsten von Festanstellungen mit *Career-*

Track. Der Tenure-Track ist unter den neuen Rahmenbedingungen in den Niederlanden nur noch bedingt wettbewerbsfähig.

Literaturverzeichnis

- Abele-Brehm, A./ Bühner, M. (2016): Überlegungen zur Optimierung von Berufungsverfahren in der Psychologie. In: Psychologische Rundschau, 67 (4), S. 262–275.
- Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2016): Für die nachhaltige Ausgestaltung des „Nachwuchspaktes“. Stellungnahme vom 09.11.2016; https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Allianz_Nachwuchspakt_091116.pdf?__blob=publicationFile&v=1; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.
- AoB (2023). Einde tenure tracks maakt niet automatisch einde aan prestatiedruk; <https://www.aob.nl/actueel/artikelen/einde-tenure-tracks-maakt-niet-automatisch-einde-aan-prestatiedruk/>; zuletzt geprüft am: 27.10.2023.
- Baierl, A. (2021): Wissenschaftliche Beschäftigungsverläufe an österreichischen Universitäten. Eine Datengrundlage für Entscheidungen von Politik, Universitäten und Wissenschaftlerinnen. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Universität Wien, Wien (ÖIF Forschungsbericht, 38).
- Baschung, L./Goastellec, G./Leresche, J.-P. (2011): Universities' Autonomy in Times of Changing Higher Education Governance. In: Tertiary Education and Management, 17, 1, S. 51–64.
- Bedenbecker, C. (2014): Tenure Track in Österreich: Wie läuft das wirklich beim kleinen Nachbarn? In: Keller, A./Staack, S./Carqueville, I. (Hg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur. wbv, Bielefeld, S. 147–155.
- Begründung des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 12.07.2019, Änderung zu § 38a, S.169–306.
- Benz, P./Bühlmann, F./Mach, A. (2021): The transformation of professors' careers – Standardization, hybridization, and acceleration? In: Higher Education, 81, 5, S. 967–985.
- BMBF (2000): Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert. Das Konzept des BMBF. Bonn/Berlin.
- Boer, H. de/Leisyte, L./Enders, J. (2006): The Netherlands. In: Kehm, B./Lanzendorf, U. (Hg.): Reforming university governance. Changing conditions for research in four European countries. Lemmens Verlag, Bonn, S. 59–98.
- Borgwardt, A. (Hg.) (2010): Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen. Friedrich Ebert Stiftung, Berlin (Schriftenreihe des Netzwerks Exzellenz an deutschen Hochschulen).
- Borgwardt, A. (2014): Leitlinien des zukünftigen Wissenschaftssystems. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Borgwardt, A. (2020): Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem. Friedrich-Schiller-Universität, Graduierten-Akademie, Jena.
- Bräunig, A. (2014): TUM Faculty Tenure Track: das Beispiel der TU München. In: Keller, A./Staack, S./Carqueville, I. (Hg.) (2014): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur. wbv, Bielefeld, S. 139–146.
- Buch, F./Landfester, K./Linden, P./Rössel, J./Schmitt, T. (2004): Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen. Die Junge Akademie/Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), o. O.

- Buchholz, K./Gülker, S./Knie, A./Simon, D. (2009): Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich. Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme? Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- Bunia, R. (2014): Unzufrieden und unsicher. Empirische Ergebnisse zur Juniorprofessur. In: *Forschung & Lehre*, Heft 9, 21. Jahrgang, S. 714–716.
- Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Nomos, Baden-Baden.
- Burkhardt, A./Nickel, S./Berndt, S./Püttmann, V./Rathmann, A. (2016): Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Heft 1–2, 38. Jahrgang, S. 86-117.
- Burkhardt, A./Philipp, A./Rediger, P./Schäfer, J.-H. (2020): Personalstrukturentwicklung und Personalentwicklung. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. Institut für Hochschulforschung HoF an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wittenberg.
- Business.gov.nl, Information for entrepreneurs, Leave schemes, <https://business.gov.nl/regulation/leave-schemes/>; zuletzt geprüft am: 30.01.2024.
- CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestag, Arbeitsgruppe Bildung und Forschung (2015): Mit Tenure-Track-Programm Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs substantiell verbessern. Grundsätze für gemeinsames Bund-Länder-Programm und Eckpunkte für flankierende Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin, 23.06.2015; https://www.cdusu.de/sites/default/files/grundsaeetze_tenure-track-programm_eckpunkte_wisszeitvg-novelle_23juni2015.pdf; zuletzt geprüft am: 26.11.2024.
- Chen, J./Liu, Q./Kim, M. (2022): Gender gap in tenure and promotion. Evidence from the economics Ph.D. class of 2008. In: *Southern Economic Journal*, 88 (4), S. 1277–1312. DOI: 10.1002/soej.12567.
- DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst; DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (Hg.) (2024): *Wissenschaft weltoffen 2024*. wbv Media, Bielefeld.
- Detel S./Thier-Lange R. (2022): Personalauswahl und damit verbundene Herausforderungen. Die „richtigen“ Auswahlkriterien für die Besetzung von Tenure-Track-Professuren. In: *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 3+4, 17. Jahrgang, S. 75–80.
- Detmer, H. (2022): Das Recht der Professoren. In: *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis*. Hartmer, M./Detmer, H. (Hg.), *Hochschulrecht – Ein Handbuch für die Praxis*, 4. Aufl., C. F. Müller, Heidelberg, Kapitel 4 Rn. S.105 ff.
- Detmer, H. (2023): Reale Besoldung nach wie vor heterogen. Wie zahlen die Bundesländer in W1, W2 und W3? In: *Forschung & Lehre*, Heft 11, 30. Jahrgang, S. 854–855.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD); Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (Hg.) (2024): *Wissenschaft weltoffen 2024*. wbv Media, Bielefeld.
- Deutscher Bundestag, Drucksache 19/28310.

- Deutscher Bundestag (2001): Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG). Drucksache 14/6853.
- Deutscher Bundestag (2004): Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (HdaVÄndG), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 75.
- Deutscher Bundestag (2016): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Nicole Gohlke, Ralph Lenkert, Dr. Rosemarie Hein, Dr. Petra Sitte und der Fraktion DIE LINKE. 08.06.2016. Drucksache 18/8536; <https://dserver.bundestag.de/btd/18/087/1808759.pdf>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.
- Deutscher Hochschulverband (2000): Positionspapier zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bonn, den 18. September 2000; <https://www.hochschulverband.de/positionen/presse/resolutionen/positionspapier-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses>; zuletzt geprüft am: 26.10.2023.
- Deutscher Hochschulverband (2005a): Das Berufungsverfahren. Resolution des 55. Hochschulverbandstages in Lübeck.
- Deutscher Hochschulverband (2005b): Wie gewinnt die Universität die besten Köpfe? Resolution des 55. Hochschulverbandstages in Lübeck.
- Deutscher Hochschulverband (2008): Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. Resolution des 58. DHV-Tages in Stuttgart, 11.03.2008.
- Deutscher Hochschulverband (2017): Tenure Track für Juniorprofessoren. In: Forschung & Lehre, Heft 8, 2017, S. 698-700, hier: S. 698.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2000): Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft. Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ des Präsidiums der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Bonn.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2007): Auf der Zielgeraden zur wissenschaftlichen Leitungsposition. Das Heisenberg-Programm. Bonn.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft/Wissenschaftsrat (2008): Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Bonn.
- Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2017): Die Zwischenevaluation bei der Juniorprofessur – eine Bestandsaufnahme; http://www.dgj-wissenschaft.de/wp-content/uploads/2017/01/DGJ-Studie_Zwischenevaluation_2016-2017.pdf; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.
- Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2015): Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur unterstützt den Vorstoß von Bundesministerin Wanka; <https://www.dgj-wissenschaft.de/2015/03/30/deutsche-gesellschaft-juniorprofessur-unterstuetzt-den-vorstoss-von-bundesministerin-wanka/>; zuletzt geprüft am: 15.01.2025.
- Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2019): 1.000 Professuren, die das deutsche Wissenschaftssystem verändern? Stellungnahme vom 18.12.2019; <https://www.dgj-wissenschaft.de/2019/12/18/1-000-professuren-die-das-deutsche-wissenschaftssystem-veraendern/>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.
- Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2021): Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl 2021. Frage 4. <https://www.dgj-wissenschaft.de/bundestagswahl2021/>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

- Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (2022): Position der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur zum Tenure Track. Stellungnahme vom 08.06.2022; <https://www.dgj-wissenschaft.de/2022/06/08/position-der-dgj-zum-tenure-track/>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.
- DFG Magazin Forschung, Heft 2, 2014.
- Didion, E./Reiff, A./Ambrosius, U. (2022): Tenure-Track neu gedacht – der Professional-Tenure-Track zur Qualifizierung von praxiserfahrenem Personal für eine Professur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW). In: Personal- und Organisationsentwicklung, Heft 3+4, 17. Jahrgang, S. 81–85.
- Ehrenberg, R. G./Zhang, L. (2005): Do Tenured and Tenure-Track Faculty Matter? In: The Journal of Human Resources, 40 (3), S. 647–659.
- Eisentraut, N. (2022): Zur Verfassungsmäßigkeit der Entfristung von Postdoktorand:innen durch § 110 Abs. 6 S. 2 BerIHG. In: Wissenschaftsrecht, 55 (1–2), S. 21–35.
- Enders, J./Musselin, C. (2008): Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century. In: OECD (Hg.): Higher Education to 2030, Paris, S. 125-147.
- ETH-Rat (2001): Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH).
- Etmanski, B. (2019): The prospective shift away from academic career aspirations. In: Higher Education, 77 (2), S. 343–358. DOI: 10.1007/s10734-018-0278-6
- Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ (2000): Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“; https://web.archive.org/web/20030513160250/http://www.bmbf.de/pub/Bericht_.pdf; zuletzt geprüft am: 23.10.2023.
- Federkeil, G./Buch, F. (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. Arbeitspapier Nr. 90. CHE, Gütersloh.
- Flaherty, C. (2022): Tracking the Evolution (and Erosion) of Tenure. In: Inside Higher Education, <https://www.insidehighered.com/news/2022/05/18/tracking-evolution-and-erosion-tenure>, 17. Mai 2022, zuletzt geprüft am: 21.11.2024 .
- Freienstein, I./Mundt, F. (2022): Planbarkeit und Transparenz im Tenure-Track-Verfahren – Potenzialdiagnostik als valider Wegweiser für die Entwicklung wissenschaftlicher Talente. In: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE), 3+4, S. 71–74.
- Frølich, N./Wendt, K./Reymert, I./Tellmann, S. M./Elken, Mari, Kyvik/Svein, V. A. (Hg.) (2018): Academic career structures in Europe. NIFU 2018:4, Oslo.
- Geis, M.-E. (2020): Probleme bei Zusammensetzung und Verfahren von Berufungsausschüssen und Tenure-Track-Gremien. In: Ordnung der Wissenschaft, Heft 1, S. 23–32.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010): Templiner Manifest. Frankfurt am Main; www.templiner-manifest.de; zuletzt geprüft am: 23.10.2023.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2012): Gute Arbeit in der Wissenschaft (Herrschinger Kodex). Frankfurt am Main; www.gew.de; zuletzt geprüft am: 23.10.2023.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016): Geld her – oder wir schließen... Wittenberger Erklärung. Frankfurt am Main.

- Gruppe junger Forschender (2012): VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen; <https://www.alexandria.unisg.ch/215147/>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024.
- Gutjahr, C. (2023): Das ‚Damoklesschwert‘ der Evaluation – Heteronomiepotenziale von Juniorprofessuren mit Tenure Track. In: *Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung*. Jahrgang 6, Heft 1, S. 57–69.
- GWK (2016a): 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. BAnz AT 27.10.2016 B8.
- GWK (2016b): Eine Milliarde Euro für den wissenschaftlichen Nachwuchs – GWK stellt Weichen für neues Bund-Länder-Programm. Pressemitteilung vom 20.05.2016, Berlin/Bonn.
- GWK (2020): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2020. Materialien der GWK, Heft 73, Bonn.
- GWK (2023): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2023. Materialien der GWK, Heft 87, Bonn; https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA_Monitoringbericht_2023.pdf; zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Hafner, U. (2017): Der Salat mit dem Ordinariat: Wildwuchs der Reformen an den Universitäten. In: *Neue Züricher Zeitung* (05.04.2017), <https://www.nzz.ch/schweiz/junge-forschende-schweiz-ordinariat-ld.155179>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024.
- Harlow, A./Lo, S. M./Saichae, K./Sato B. K. (2020): Characterizing the University of California’s tenure-track teaching position from the faculty and administrator perspectives; <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0227633&type=printable>, zuletzt geprüft am: 28.11.2023.
- Hartmer, D. (2017): Tausend neue Professuren bis 2022. Wie das Tenure-Track-Programm die Universitäten verändern wird. In: *Forschung & Lehre*, Heft 2, S. 106–109.
- Hartmer, M./Detmer, H. (2022) (Hg.): *Hochschulrecht – Ein Handbuch für die Praxis*, 4. Aufl., C. F. Müller, Heidelberg.
- Hellfeier, M. (2016): Qualifikationsprofessur und Entwicklungszusagen – Hessen schafft neue Personalkategorie. In: *Forschung und Lehre* 7/16, S. 590.
- Herrmann, K. (2020): Kein Tenure Track wegen „Überqualifikation“ – Dürfen sich habilitierende Bewerber und Bewerberinnen bei der Besetzung von Juniorprofessuren übergangen werden? In: *Forschung und Lehre*, Heft 3, 27. Jahrgang, S. 218–220.
- Herrmann, W. A. (2016): Chefsache. Berufungskultur an der TU München. In: *Forschung & Lehre*, Heft 7, S. 588-589.
- Hertzog, M. J. (2017): *Protections of Tenure and Academic Freedom in the United States*. Springer International Publishing, Cham.
- Hessischer Landtag (2015): Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften. Drucksache 19/1980.
- Hofmann, T. (2015): Neue Schwungkraft für Wissenschaftskarrieren. In: *Akademie Aktuell*, Thema: Nachwuchsförderung. Ausgabe 03/2015. (Hg.) Bayerische Akademie der Wissenschaft, München.

- HRK (1998): Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen, 186. Plenum der HRK vom 2. November 1998. o.O.
- HRK (1999): Zur Qualifizierung der Postdoktoranden, Entschließung des 188. Plenums vom 5. Juli 1999. o.O.
- HRK (2004): „Zur aktuellen hochschulpolitischen Diskussion“. Erklärung des 98. Senats vom 10. Februar 2004. Bonn.
- HRK (2015): Eckpunkte zur Konzeption eines Nachwuchspaktes. Entschließung der 19. HRK-Mitgliederversammlung am 10.11.2015. Kiel.
- HRK (2016): Nachwuchspakt und Programm „Innovative Hochschule“: Bedarfe der Hochschulen nicht ausreichend getroffen. Pressemitteilung vom 20.05.2016; https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-02-PM/HRK_PM_Nachwuchspakt_Innovative_Hochschule_20052016.pdf; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.
- Jahn, R. (2020): Tenure-Track in Deutschland – Chancen und Probleme. In: Borgwardt, A.: Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem. Friedrich-Schiller-Universität Jena, Graduierten-Akademie. Jena, S. 33–58.
- Janotta, L./Kirchner, T./Morcillo Laiz, A./Ohm, B./Reitz, T. (2022): Willkommen im Dauer-Assessment. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 19.10.2022.
- Janson, K./Schomburg, H./Teichler, U. (2007): Wege zur Professur, Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Waxmann, Münster/München/Berlin.
- Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). HIS Forum Hochschule 4, Hannover.
- Kamm, R./Werner, I. (2014): Perspektiven nach der Juniorprofessur – Das Beispiel der CAU Kiel. In: Qualität in der Wissenschaft, 4/2014, 8. Jahrgang, Seite 93–95.
- Kickert, W. (1995): Steering at a Distance. In: Governance, 8, 1, S. 135–157.
- KMK – Kultusministerkonferenz (2002): Vereinbarung über die Besetzung von Professorinnen- oder Professorenstellen an den Hochschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.11.1978 i. d. F. vom 15.08.2002).
- Koehlin, S. (2013): Tenure Track an Schweizer Hochschulen. Bericht zu Handen [sic!] des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierats (SWTR). Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR), Bern.
- Koens, L./Vogelezang, S./Vennekens, A. (2022): Drijfveren van onderzoekers en docenten. Hg. v. Rathenau Instituut; <https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2022-08/Drijfveren%20van%20onderzoekers%20en%20docenten%202022.pdf>, zuletzt geprüft am: 29.11.2023.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. wbv, Bielefeld.
- Krahmer, F./Scherneck, S./Hofmann, S./Potthoff, T. (2018): Der Tenure-Track bringt mehr Planbarkeit für die Wissenschaftskarriere. In: Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes 2/2018, Jahrgang 65, V & R unipress, Göttingen, S. 145–148.

- Krahmer, F./Scherneck, S./Hofmann, S. (2019): Selbstständigkeit und Führungsverantwortung. Ein Plädoyer für die Juniorprofessur. In: *Forschung & Lehre*, 5/2019, S. 436–438.
- Krausch, G. (2020): Position. Attraktivität der deutschen Tenure-Track-Professur im internationalen Vergleich. In: *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem* (Hrsg) Cantner; van Dick; Escher, Krausch, Schwiewer (2020), S. 225–228.
- Kreckel, R. (2010): Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. In: Borgwardt, A. (Hg.): *Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen*. Schriftenreihe des Netzwerks Exzellenz an deutschen Hochschulen, Berlin, S. 33–44.
- Kreckel, R. (2013): „It would be a good idea“. Der US-amerikanische Tenure Track als Importmodell. In: *Forschung & Lehre*, Heft 1, S. 10–12.
- Kreckel, R./Zimmermann, K. (2014): *Hasard oder Laufbahn*. Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Leipzig.
- Langenmayr, D. (2023): Postdoc-Befristung: Verkürzung sinnvoll? In: *Wirtschaftsdienst*, Jahrgang 103, Heft 4, S. 228; <https://doi.org/10.2478/wd-2023-0070>; zuletzt geprüft am: 26.10.2023.
- Lantsoght, E. (2016): *Pregnancy and parental leave during the Tenure Track*; <https://www.evalantsoght.com/2016/11/pregnancy-and-parental-leave-during-the-tenure-track.html>; zuletzt geprüft am: 30.01.2024.
- LERU – League of European Research Universities (2014): *Tenure and Tenure Track at LERU universities: Models for attractive research careers in Europe*. League of European Research Universities (LERU). Leuven (Advice paper); <https://www.leru.org/files/Tenure-and-Tenure-Track-at-LERU-Universities-Full-paper.pdf>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024.
- Lemke, K. (2023): Erfolgsmodell Juniorprofessur? In: *Forschung & Lehre*, Heft 9, S. 690–691.
- Lowman, R. P. (2010): The changing role of tenure at the American research university. In: *The Psychologist-Manager Journal*, 13 (4), S. 258–269. DOI: 10.1080/10887156.2010.522483.
- Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2015): *Neuer Karriereweg zur Professur*. Pressemitteilung vom 25.06.2015; <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/neuer-karriereweg-zur-professur>; zuletzt geprüft am: 23.10.2023.
- Müller, C./Praß, M. (2022): Neue akademische Karrierewege neben der Professur. In: *Personal- und Organisationsentwicklung*, Heft 3+4, 17. Jahrgang, S. 117–121.
- Nickel, S. (2016): Tenure Track-Professur. Kontroverse um neue Stellenkategorie. In: *Wissenschaftsmanagement*, Heft 1, S. 54–55.
- Pasternack, P./Maue, I. (Hg.) (2016): *Die BFI-Policy-Arena in der Schweiz: Akteurskonstellation in der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik*. Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin.
- Pasternack, P./Schulze, H. (2011): Gestärkter Bund und selbstbewusste Kantone: Wissenschaftssystem und Föderalismus in der Schweiz. In: *die hochschule*, 1, S. 73–94.

- Pechar, H. (2017): Karriereoptionen und Arbeitsbedingungen für das akademische Personal. In: Rat für Forschung und Technologieentwicklung (Hg.): Zukunft und Aufgaben der Hochschulen. Digitalisierung – Internationalisierung – Differenzierung. LIT Verlag, Wien, S. 191–206.
- Pechar, H./Park, E. (2017): Academic Careers During the Massification of Austrian Higher Education. In: Machado-Taylor, L. de M./Soares, V. M./Teichler, U. (Hg.): Challenges and Options. The Academic Profession in Europe. Springer International Publishing, Cham, S. 143–166.
- Pernicka, S./Reichel, A./Hefler, G. (2017): Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten: Zur Bedeutung von neuen Steuerungsmodellen, institutionalisierten Leitbildern und Praktiken. In: Holst, H./Dörre, K. (Hg.): Fragmentierte Belegschaften: Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive. Campus Verlag, Frankfurt, S. 269–304.
- Pöppelbuß, J./Scherneck, S./Krahmer, F. (2017): Ein Schritt in die richtige Richtung: der Tenure Track aus Sicht der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. In: Forschung & Lehre, 24(2), S. 110–111.
- Preissler, U. (2017): Die Tenure-Track-Professur. Die aktuelle Rechtslage. In: Forschung & Lehre, 2, S. 116–117.
- Preissler, U. (2022): Die Besoldung der Juniorprofessur. W1 und Zulagemöglichkeiten bei Bund und Ländern. In: Forschung & Lehre, Heft 2, 29. Jahrgang, S. 122–124.
- Preissler, U. (2023): Wissenschaftliche Karriere besser planen: Tenure-Track-Professuren in Deutschland. In: Forschung & Lehre, Heft 7, 30. Jahrgang, S. 510–512.
- Pschorr, S. (2023): Akademisches Höchstalter für die Juniorprofessur. Zur Einordnung der Juniorprofessur mit und ohne Tenure-Track in das System wissenschaftlicher Qualifizierung. In: Ordnung der Wissenschaft, Heft 3, S. 173–180.
- Radau, C. (2024): Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. In: Niedersächsisches Hochschulgesetz mit Hochschulzulassungsgesetz. Epping (Hg), NHG, 2. Aufl. 2023 (i.E.), § 30 Rn. 8, S. 962-963.
- Reichert, S. (2023): Neue Wege zur Professur in Österreich. Chancen der institutionellen Steuerung und individuellen Laufbahnentwicklung mit den neuen Berufungs- und Auswahlverfahren nach §99 Abs. 4 und Abs. 5 Universitätsgesetz. Evaluationsstudie im Auftrag des BMBWF, Wien; https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?article_id=9&type=gesamtkatalog&pub=1040; zuletzt geprüft am: 04.08.2023.
- Reydon, T. A. C. (2021): Zur Unvergleichbarkeit akademischer Systeme. In: Ordnung der Wissenschaft, 1, S. 33–46.
- Roach, R. (2009): A pipeline to the tenure track: Postdoctoral Fellowships are increasingly being seen as a recruiting tool to improve faculty diversity. In: Diverse Issues in Higher Education, 26 (4), <https://www.diverseeducation.com/faculty-staff/article/15088407/a-pipeline-to-the-tenure-track>, zuletzt geprüft am: 21.11.2024.
- Rössel, J./Landfester, K./Schollwöck, U. (2003): Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung. Die Junge Akademie, Erfurt.
- Saffie-Robertson, M. C./Fiset, J. (2021): Finding a tenure-track position in academia in North America. Development of an employability model for new assistant professors. In: Higher Education Quarterly, 75 (2), S. 263–277. DOI: 10.1111/hequ.12278.

- Saiger, A.-J./Schneider, J.-P. (2022): Auswahlverfahren für Junior- und Tenure-Track-Professuren. Modernisierung akademischer Karrierewege, divergierende Fachkulturen und Bestenauslese. In: *Wissenschaftsrecht*, Jahrgang 55, Heft 3, S. 141–162.
- Schenker, T./Smith, B. (2016): Alternatives to the Tenure Track. In: *CALICO*, 33 (2), S. i–iv. DOI: 10.1558/cj.v33i2.30874.
- Schmidt, J. (2008): Das Hochschulsystem der Schweiz: Aufbau, Steuerung und Finanzierung der schweizerischen Hochschulen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30, 2, S. 114–147.
- Schularick, M./Specht, J./Baumbach, S. (2015): Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005–2013. *Die junge Akademie*, Berlin.
- Schweizerischer Bundesrat (2014): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343): Bundesrat; <https://edudoc.ch/record/115237?ln=de>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024.
- Seckelmann, M. (2022): Hochschulorganisation. In: Speiser, G. (Hg.): *Wissenschaftsrecht*. Springer, Berlin/Heidelberg, S. 15-30.
- Siebenpfeiffer, H. (2018): Chancen und Risiken der Juniorprofessur. In: *Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes 2/2018*, Jahrgang 65, S. 139–142.
- SPD-Fraktion im Bundestag (2015): Durchbruch für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Pressemitteilung vom 17.04.2015; <https://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/durchbruch-wissenschaftlichen-nachwuchs>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.
- Specht J./Endesfelder U./Erb, T. J., Hof, C., Pernice, W. u. a. (2016): Die Bundesprofessur: Eine personenbezogene, langfristige Förderung im deutschen Wissenschaftssystem. Berlin; <https://www.diejungeakademie.de/de/publikationen/die-bundesprofessur-eine-personenbezogene-langfris>; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.
- Specht, J. (2017): „Nur der Anfang“. 1000 zusätzliche Tenure-Track-Stellen längst nicht genug. Interview. In: *Forschung & Lehre*, 2/2017, S. 114–115.
- Steinberger, M./Weschpfennig, A. v. (2016): Neues zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) – Novellierung und flankierendes Landesrecht. In: *Wissenschaftsrecht (WissR)*, Jahrgang 49, Heft 3, S. 217–256.
- SWIR – Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat (2015): Promotionskulturen und Tenure Track Modelle an Schweizer Universitäten. SWIR, Bern.
- swissuniversities (2022): Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025–2028. Strategische Planung, Bern.
- SWR – Schweizer Wissenschaftsrat (2022): Les postdoctorants au sein des hautes écoles suisses. Constats et recommandations du Conseil suisse de la science. SWR, Bern.
- Technische Universität Berlin/Freie Universität Berlin/Humboldt-Universität Berlin (1998): Eine neue Politik für die Hochschulen: die Universität und die Qualität lebendigen Wissens. [Berliner Manifest für eine neue Hochschulpolitik]. Bildungspolitische Konferenz 9.–11. Dezember 1998. Berlin.
- Thaller, N./Liermann, A./Wüllner, C./Benzinger, J./Schwanemann, S. (2022): Internationale Attraktivität der deutschen Tenure Track-Professur. Geeignetes Rekrutierungstool für internationale Bewerber*innen? In: *Personal- und Organisationsentwicklung*, Heft 3+4, 17. Jahrgang, S. 86–91.

- Thomalla, E. (2018): Kalkulationskreativität. Die Volten des Tenure-Track-Programms. In: Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes, Heft 2, Jahrgang 65, S. 142–145.
- Tiede, R. (2015): University reform. The founding of the American Association of University Professors. Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Universität Bremen (2018): Leitlinie des Rektorats der Universität Bremen zur Ausgestaltung von Tenure-Track-Professuren, Beschluss Nr. 1898 vom 17.12.2018.
- UNL – Universities of the Netherlands (2017): VSNU Guidelines on Granting Ius Promovendi to Associate Professors at Dutch Research Universities. Guidelines for doctorate boards on granting ius promovendi to Associate Professors (UHDs), Den Haag; https://www.uu.nl/sites/default/files/vsnuguidelines_on_granting_ius_promovendi.pdf; zuletzt geprüft am: 04.08.2023.
- van Gool, P./Demerouti, E./Rispen, S. (2014): Rapport Onderzoek naar het Tenure Track Beleid van de Nederlandse Universiteiten. (Research Report on Tenure Track Policies at Dutch Universities). Hg. v. Landelijk netwerk vrouwelijke hoogleraren (InVH). Technische Universiteit Eindhoven; <https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/downloads/256.pdf>; zuletzt geprüft am: 18.11.2024.
- Varela, O./Premeaux, S. (2023): Teaching, research, and service as drivers of academic career success. In: OMJ, 20 (5), S. 186–196. DOI: 10.1108/OMJ-04-2022-1528.
- Vogel, F. (2018): Kosmetik statt Kur: Juniorprofessuren und Tenure-Track in Deutschland. In: Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes, 2, Jahrgang 65, S. 148–151.
- Walther, L. (2022): Die externe Begutachtung als Mittel zum Zweck – über die Herstellung von Legitimation in Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. In: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 51 (3), S. 244–262.
- Weißborn, L. (2022): Der unendliche Wandel wissenschaftlicher Personalkategorien zwischen Promotion und Lebenszeitprofessur. Eine Untersuchung zur Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität. In: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management, Heft 2, Jahrgang 15, S. 431–451.
- Weißborn, L. (2023): Neue Governanceanforderungen an Berufungen: Auf welche Widerstände trifft das Tenure-Track-Verfahren? In: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, S. 88–99.
- Wertheimer, F. (2022): Weiterbeschäftigungsanspruch nach negativer Tenure-Evaluierung? In: Ordnung der Wissenschaft, Heft 2, S. 121–128.
- Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Drs. 4756/01. Berlin.
- Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Drs. 6709-05, Jena.
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14. Dresden.
- Wissenschaftsrat (2016): Wissenschaftsrat zufrieden: Bund und Länder bringen die Tenure-Track-Professuren auf den Weg. Pressemitteilung 21/2016 vom 11.07.2016; https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm_2116.pdf?__blob=publicationFile&v=1; zuletzt geprüft am: 24.10.2023.

Witte, J. (2006): Change of degrees and degrees of change. Dissertationsschrift, Open Access, Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS), Universität Twente, Twente. [https://research.utwente.nl/en/publications/change-of-degrees-and-degrees-of-change-comparing-adaptations-of-;](https://research.utwente.nl/en/publications/change-of-degrees-and-degrees-of-change-comparing-adaptations-of-) zuletzt geprüft am: 24.11.2024.

Zimmer, L. (2018): Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur. Springer VS, Wiesbaden.

Anlage 1 – Ausführliche Tabellen zu Kapitel 4

(Länder-)Programme zur Förderung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase

A1 Tab. 1: Institutionen mit Programmen zur Förderung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase

Einrichtung	Abkürzung
Ministerien	
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg	MWK-BWL
Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	STMWK
Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege Berlin	SENWGPG
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg	MWFK
Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation der Freien Hansestadt Bremen	SWH
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke Hamburg	BWFGB
Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst	HMWK
Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten Mecklenburg-Vorpommern	WKM
Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	MWK-N
Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen	MWK-NRW
Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit Rheinland-Pfalz	MWG-RLP
Ministerium der Finanzen und für Wissenschaft Saarland	MFW
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus	SMWK
Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt	MWU
Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur Schleswig-Holstein	BIMI
Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft	TMWWDG
Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	
Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.	MPG
Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V.	FhG
Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V.	HGF
Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V.	WGL
Stiftungen	
Baden-Württemberg Stiftung	bwstiftung
Alexander von Humboldt-Stiftung	avh
Bayerische Forschungsstiftung	bfs
Bayerische Landesstiftung	bls
Max Weber Stiftung	MWS
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.	Stifterverband
Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.	kas
Hans-Böckler-Stiftung	böckler
Heinrich-Böll-Stiftung e. V.	böll
Robert Bosch Stiftung GmbH	bosch-stiftung

Friedrich-Ebert-Stiftung e. V	fes
Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit	freiheit
Herbert Quandt-Stiftung	
Körper-Stiftung	
Rosa-Luxemburg-Stiftung	RLS
Stiftung Mercator GmbH	
Hanns-Seidel-Stiftung e. V.	HSS
Fritz Thyssen Stiftung	fts
VolkswagenStiftung	vw Stiftung

Quelle: Recherche auf einschlägigen Internetseiten der jeweiligen Organisationen



A1 Tab. 2: Förderprogramme der Länder

Land	Bezeichnung des Programms / Link	Programmziele	Zielgruppe	Art der Förderung	Dauer der Förderung	Antragsberechtigung
BW	Margarete von Wrangell-Programm https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/ausschreibungen	Unterstützung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen bei dem Übergang von der Postdoc-Phase zur Lebenszeitprofessur	Junior- und Tenure-Track-Professorinnen an Hochschulen in Baden-Württemberg	3-Jahres-Vollzeit-Stelle für frisch promovierte Wissenschaftlerin	Max. 5 Jahre, 3 davon werden durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert, 2 davon durch die jeweilige Hochschule.	Alle W1-Professorinnen, die an einer staatlichen Hochschule Baden-Württembergs beschäftigt sind und in den ersten eineinhalb Jahren dieser Position sind. Ihre Promotion darf bei Antragsstellung nicht länger als 2 Jahre zurückliegen.
BW	Mathilde-Planck-Lehrauftrags-Programm https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/foerderprogramme/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm	Zahl der Professorinnen erhöhen	Frauen, die eine Professur anstreben, aber noch nicht die notwendige Lehrerfahrung (pädagogische Eignung) nachweisen können	Finanzierung von Lehraufträgen an den Hochschulen in Baden-Württemberg	Max. 4 Lehrveranstaltungen und 4 Semester	Antragsberechtigt sind staatliche Hochschulen für angewandte Wissenschaften, staatliche Kunst- und Musikhochschulen und die Duale Hochschule in Baden-Württemberg.
BW	MuT – Mentoring und Training https://lakog-bw.de/foerderprogramme/mut-mentoring-und-training/	Berufsbegleitende Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg	Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen an Hochschulen in Baden-Württemberg	Orientierungsveranstaltungen, Workshops, Beratung und Coaching, Vermittlung einer Mentorin, Vernetzung		Mitglieder der Zielgruppe

BY	<p>Internationale Nachwuchsforschungsgruppen (Elitenetzwerk Bayern)</p> <p>https://www.elitenetzwerk.bayern.de/start/foerderangebote/internationale-nachwuchsforschungsgruppen</p>	Karrierperspektiven für internationale herausragende Promovierte; Eröffnung des Wegs in die wissenschaftliche Selbstständigkeit	Wissenschaftlich hervorragend ausgebildete Promovierte aus aller Welt	Finanzierung der Leitungsstelle und von max. 2 vollen Promotionsstellen zuzüglich Sachmittelausstattung	Max. 6 Jahre	Promovierte, deren Promotion zwischen 2 und 5 Jahren zurückliegt und die in den beiden Jahren vor Förderbeginn nicht am Ort der Gastinstitution gearbeitet haben
BY	<p>Bayerische Gleichstellungsförderung</p> <p>https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoegl/Imu/bgf/index.html</p>	Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen ab der Postdoc-Phase und Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und Lehre, vor allem auf Professuren	Promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen an einer bayerischen Universität	Verschiedene monatliche Stipendien für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen zuzüglich Kinderzulage	Max. 1 Jahr	Mitglieder der Zielgruppe
BE	<p>Berliner Chancengleichheitsprogramm</p> <p>https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/wissenschaft-und-forschung/berliner-programm/</p>	Verbesserung der Repräsentanz von Frauen vor allem in den Natur- und Technikwissenschaften sowie auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen; Unterstützung von Frauen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt; Erhöhung des Anteils an Professorinnen und weiblichen Führungskräften	Auf Professuren berufbare Wissenschaftlerinnen sowie Frauen in der Postdoktorandinnenphase	Verschiedene Fördergegenstände (z. B. vorgezogene Nachfolgeberufungen), darunter auch hochschulspezifische Maßnahmen zur wissenschaftlichen Qualifizierung und zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandinnenphase sowie zur Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur oder Leitungsposition in Forschung und Lehre		Staatliche Hochschulen des Landes Berlin, die beiden Berliner Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft sowie die Charité – Universitätsmedizin Berlin

BB	<p>Postdoc Network Brandenburg (PNB)</p> <p>https://www.postdoc-network-brandenburg.de/</p>	<p>Förderung von exzellenten Postdocs in ihrer wissenschaftlichen Selbstständigkeit und Unabhängigkeit und Unterstützung auf dem Weg zur Berufungsfähigkeit</p>	<p>Promovierte und akademisch-künstlerisch ausgebildete Wissenschaftler:innen ohne Habilitation, die an Wissenschaftseinrichtungen in Brandenburg ein Projekt durchführen wollen</p>	<p>Beratungs-, Weiterqualifizierungs- und Vernetzungsmöglichkeiten; Förderlinien <i>PNB Individual Grant</i> und <i>PNB Research Group (TV-L E13-Stelle; 1.000 Euro Sachmittel)</i></p>	<p>Max. 2 Jahre</p>	<p>Mitglieder der Zielgruppe</p>
HE	<p>LOEWE-Start-Professuren</p> <p>https://wissenschaft.hessen.de/forschen/landesprogramm-loewe/loewe-professuren-und-spitzenprofessuren</p>	<p>Exzellente, international ausgewiesene Wissenschaftler:innen für Hessen gewinnen oder an hessischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen halten; Ausbau von neuen zukunftsträchtigen Forschungsbereichen (ggf. auch in Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen)</p>	<p>Exzellente Wissenschaftler:innen in einem frühen Stadium ihrer Karriere</p>	<p>Ausstattung von bis zu 2 Mio. Euro</p>	<p>6 Jahre</p>	<p>Alle hessischen Hochschulen</p>
NI	<p>Professorinnen für Niedersachsen (flankierend zum Professorinnenprogramm von Bund und Ländern)</p> <p>https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/forschung_innovation_und_europa/forschungsforderung/neue_ausreibungen_und_laefende_programme/professorinnen_fur_niedersachsen/professorinnen-fuer-niedersachsen-118875.html</p>	<p>Stärkung der Position der Hochschule in Berufungsverhandlungen, um besonders qualifizierte Professorinnen für Hochschulen in Niedersachsen zu gewinnen</p>	<p>Niedersächsische Hochschulen, die Frauen berufen wollen</p>	<p>100.000 Euro pro Jahr an zusätzlichen Mitteln (d. h. bis zu einer vollen Mitarbeiterstelle – TVL 13 – und bis zu 40.000 Euro an Sachmitteln)</p>	<p>Max. 3 Jahre</p>	<p>Hochschulen in Niedersachsen, die in der dritten Phase des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern erfolgreich waren</p>

NI	<p>Niedersachsen-Impuls-Professur</p> <p>https://www.volkswagenstiftung.de/de/foerderung/foerderangebot/zukunftniedersachsen-die-niedersachsen-impuls-professur</p>	<p>Gewinnen bzw. Halten von vielversprechenden akademischen Talenten in frühen Karrierephasen für den Wissenschaftsstandort Niedersachsen</p>	<p>Leistungsstarke Wissenschaftler:innen, deren Promotion maximal 10 Jahre zurückliegt, darunter auch Juniorprofessor:innen und Leiter:innen von Nachwuchsgruppen, die nach § 26 NHG unter Verzicht auf Ausschreibung auf eine W2-Professur berufen werden können</p>	<p>Bis zu 2 Mio. Euro für zusätzliche Ausstattungsmittel, ggf. eigene Stelle in Form einer W2-Professur oder Tenure-Track-Professur nach W2</p>	<p>Max. 5 Jahre</p>	<p>Mitglieder der Zielgruppe</p>
NW	<p>Junges Kolleg der Akademie der Wissenschaften und der Künste</p> <p>https://www.awk.nrw/foerderung/junges-kolleg</p>	<p>Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses</p>	<p>Herausragende Nachwuchswissenschaftler:innen und künstlerische Talente unter 36 Jahren in NRW ohne W2-/W3-Hochschullehrer:innenstelle</p>	<p>Jährliches Stipendium in Höhe von 10.000 Euro, Teilnahme am Akademie-Leben der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste</p>	<p>Max. 4 Jahre</p>	<p>Selbstbewerbung oder Nominierung von Kandidat:innen durch Hochschulen oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in NRW oder die Kunststiftung NRW</p>
ST	<p>Mentoring- & Coaching-Programm Sachsen-Anhalt MeCoSa</p> <p>https://www.kgc-sachsen-anhalt.de/MeCoSa.html</p>	<p>Vorbereitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf zukünftige leitende Funktion in der Wissenschaft und/oder Wirtschaft</p>	<p>Unter anderem Nachwuchswissenschaftlerinnen vorrangig aus dem MINT-Bereich der Hochschulen und Universitäten in Sachsen-Anhalt</p>	<p>Mentoring, Coaching, Workshops/Seminare, Kurse, Vernetzung, Übernahme von Reise- und Kinderbetreuungskosten</p>		<p>Mitglieder der Zielgruppe</p>

TH	<p>Thüringer Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen</p> <p>https://www.uni-jena.de/64185/fsu-stipendien-fuer-postdoktorandinnen</p>	Förderung von hochqualifizierten promovierten Wissenschaftlerinnen auf dem Karriereweg zur Professur an einer Thüringer Hochschule	Hochqualifizierte promovierte Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die eine Universitätsprofessur anstreben und zum Antragszeitpunkt keine anderweitige Finanzierungsmöglichkeit an einer Thüringer Hochschule haben	Stipendium in Höhe von 2.000 Euro monatlich zuzüglich Familienzuschläge	0,5–2 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe
TH	<p>Rowena-Morse-Mentoring-Programm</p> <p>https://www.tkg-info.de/foerderungen/rmmp/</p>	Begleitung von Doktorandinnen in der Endphase ihrer Promotion und von Postdoktorandinnen bei der Planung ihres individuellen Karrierewegs; Intensivförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen	Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen in der Endphase ihrer Promotion oder als Postdoktorandinnen	Rahmenprogramm, Peer- und Gruppen-Mentoring, Training, Networking	12 Monate	Mitglieder der Zielgruppe

Quelle: Recherche Internetquellen / eigene Darstellung

A1 Tab. 3: Förderprogramme von Stiftungen

Stiftung	Bezeichnung des Programms / Link	Programmziele	Zielgruppe	Art der Förderung	Dauer der Förderung	Antragsberechtigung
Alexander von Humboldt-Stiftung	Feodor Lynen-Forschungsstipendien (hier: für Postdocs) https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Bewerben/Programme/Feodor-Lynen-Forschungsstipendium/lynen-stipendium_programminformation_p.pdf	Förderung eines langfristigen Forschungsaufenthalts im Ausland für Postdocs	Qualifizierte Wissenschaftler:innen aus Deutschland, die ihre Promotion vor nicht mehr als vier Jahren abgeschlossen haben	Stipendium und flankierende Leistungen	0,5–2 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe
Alexander von Humboldt-Stiftung	Japan Society for the Promotion of Science (JSPS) – Forschungsstipendium https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/japan-society-for-the-promotion-of-science-jsps-forschungsstipendium	Förderung eines langfristigen Forschungsaufenthalts in Japan	Qualifizierte Postdocs, die ihre Promotion vor nicht mehr als sechs Jahren abgeschlossen haben	Stipendium und flankierende Leistungen	0,5–2 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe
Baden-Württemberg Stiftung	Eliteprogramm für Postdocs https://www.bwstiftung.de/de/bereiche-programme/bildung/eliteprogramm-fuer-postdoktorandinnen-und-postdoktoranden	Unterstützung exzellenter Wissenschaftler:innen auf dem Weg zur Professur	Herausragende junge Wissenschaftler:innen an Hochschulen in Baden-Württemberg	150.000 Euro für Personal-, Reise-, Sach- und Investitionskosten	Max. 3 Jahre	Universitäten, Hochschulen und pädagogische Hochschulen in Baden-Württemberg. Bei Antragsstellung durch Nachwuchswissenschaftler:innen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen ist eine Kooperation mit einer promotionsberechtigten Hochschule erforderlich.

Carl-Zeiss-Stiftung	CZS Nexus https://www.carl-zeiss-stiftung.de/programm/czs-nexus	Unterstützung junger Wissenschaftler:innen auf ihrem Weg in eine wissenschaftliche Karriere über die Ermöglichung des Aufbaus einer interdisziplinären Forschungsgruppe	Postdoktorand:innen, die eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe mit einem Forschungsprojekt an MINT-Schnittstellen an einer staatlichen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung in den Ländern Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz oder Thüringen leiten wollen	1,5 Mio. Euro	5–6 Jahre	
Volkswagen-Stiftung	Niedersachsen-Impuls-Professur https://zukunft.niedersachsen.de/foerderangebot/niedersachsen-impuls-professur/	<i>Förderung gemeinsam mit dem niedersächsischen MWK; siehe zum Programm die Landesförderung dieser Professur</i>				
Volkswagen-Stiftung	Erdsystemwissenschaften https://www.volkswagenstiftung.de/de/foerderung/foerderangebot/erdsystemwissenschaften	Stärkung des Systemgedankens in den Geowissenschaften und Vernetzung relevanter Forschungsbereiche an einem Standort	Universitäten mit geowissenschaftlichem Schwerpunkt	Finanzierung von 1–2 Juniorprofessuren mit Tenure-Track mit bis zu 1,5 Mio. Euro pro Professur	6 Jahre	Universitäten und Kandidat:innen für die Juniorprofessur (gemeinsamer Antrag mit universitärem Strategiekonzept und individueller Forschungsagenda)

Quelle: Recherche Internetquellen / eigene Darstellung

A1 Tab. 4: Förderprogramme wissenschaftlicher Einrichtungen

Einrichtung	Bezeichnung des Programms / Link	Programmziele	Zielgruppe	Art der Förderung	Dauer der Förderung	Antragsberechtigung
Deutsche Forschungsgemeinschaft	Walter Benjamin-Programm https://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/walter_benjamin/	Förderung der frühen wissenschaftlichen Karriere durch die Ermöglichung der Durchführung eines Forschungsvorhabens am Ort der Wahl der Geförderten	Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase im Anschluss an die Promotion (frühe wissenschaftliche Karrierephase)	Postdoc-Stelle und Sachkostenzuschuss	In der Regel bis zu 2 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe
Deutsche Forschungsgemeinschaft	Forschungsstipendien (Programm läuft aus) https://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/forschungsstipendien/index.html	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler:innen bei der Durchführung eines umgrenzten Forschungsprojekts an einem Ort ihrer Wahl im Ausland	Promovierte deutsche und ausländische Nachwuchswissenschaftler:innen aller Fachdisziplinen	Stipendium zuzüglich weiterer Zuschüsse	In der Regel bis zu 2 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe
Deutsche Forschungsgemeinschaft	Emmy Noether-Programm https://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/emmy_noether/index.html	Schaffung der Voraussetzungen für eine Berufung durch die Ermöglichung der Leitung einer Nachwuchsgruppe; Rückgewinnung herausragender Nachwuchswissenschaftler:innen aus dem Ausland	Nachwuchswissenschaftler:innen aller Disziplinen in der Regel bis zu 4 Jahre nach der Promotion; Postdocs und befristet beschäftigte Juniorprofessor:innen in einer frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere (vor Zwischenevaluation)	Stelle als Nachwuchsgruppenleiter:in (außer bei Junior-/Qualifikationsprofessor:innen), weitere Personal- und Sachmittel	6 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe

Deutsche Forschungsgemeinschaft	Heisenberg-Programm https://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/heisenberg/index.html	Ermöglichung der weiteren Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Leitungsposition für Wissenschaftler:innen, die alle Voraussetzungen für die Berufung auf eine Langzeit-Professur erfüllen	Berufbare Wissenschaftler:innen aller Disziplinen (inkl. Habilitierte, positiv evaluierte Juniorprofessor:innen, Emmy-Noether-Geförderte, qualifizierte ausländische Wissenschaftler:innen)	Heisenberg-Stelle, Heisenberg-Rotationsstelle, Heisenberg-Professur oder Heisenberg-Stipendium	Max. 5 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe, aber ohne Inhaber:innen einer Professur mit Tenure-Track
Helmholtz-Gemeinschaft	Helmholtz-Akademie für Führungskräfte https://www.helmholtz.de/4/4/4/karriere/die-helmholtz-akademie-fuer-fuehrungskraefte/	Abhängig von der Modulwahl; im Ausland wird ein Stipendium gewährt und im Inland eine Stelle der Personalkategorie „Postdoktorand:in und Vergleichbare“	Angehende und erfahrene Führungskräfte aus Wissenschaft, Administration und Infrastruktur		In der Regel bis zu 2 Jahre	
Helmholtz-Gemeinschaft	Helmholtz-Nachwuchsgruppen https://www.helmholtz.de/karriere/karriere-bei-helmholtz/nachwuchsgruppen/	Förderung junger Spitzenforscher:innen	International herausragende Postdocs 2 bis 6 Jahre nach der Promotion	Mindestens 1,5 Mio. Euro für die Nachwuchsgruppe, Tenure-Track (unbefristete Anschlussstelle an Helmholtz-Zentrum bei positiver Evaluation)	5 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe

Helmholtz-Gemeinschaft	<p>Förderung der Erstberufung exzellenter Wissenschaftlerinnen</p> <p>https://www.helmholtz.de/forschung/aktuelle-ausschreibungen/ausschreibung/foerderung-der-erstberufung-exzellenter-wissenschaftlerinnen-ausschreibung-2023</p>	Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen durch Berufung auf unbefristete W2-/W3-Professur in Kooperation mit einer Universität	Exzellente Wissenschaftlerinnen in frühem Karrierestadium (Karrierestufe R3, d. h. Juniorprofessor:innen, Nachwuchsgruppenleiter:innen, Postdocs) aus dem In- und Ausland	200.000 Euro pro Jahr für Professur sowie weitere Personal- und Sachmittel	5 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe
Hessische Hochschulen in Kooperation mit Unternehmen und außer-universitären Forschungseinrichtungen	<p>Mentoring-Programme "ProAcademia" und "ProProfessur"</p> <p>https://www.mentoringhessen.de/</p>	<p>ProAcademia: Unterstützung von frühen Postdoktorandinnen und fortgeschrittenen Doktorandinnen</p> <p>ProProfessur: Unterstützung fortgeschrittener Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren)</p>	<p>ProAcademia: fortgeschrittene Doktorandinnen und frühe Postdoktorandinnen (bis 2 Jahre nach Promotion) mit Karriereziel Wissenschaft</p> <p>ProProfessur: fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen der hessischen Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, die auf dem Weg zur Professur sind</p>	<p>ProAcademia: Rahmenprogramm, Trainings und Networking, One-on-one Mentoring, kollegiale Beratung innerhalb der Mentee-Gruppe</p> <p>ProProfessur: Rahmenprogramm, Trainings und Networking, One-on-one Mentoring, kollegiale Beratung innerhalb der Mentee-Gruppe (Unterstützung von wissenschaftlicher Profilbildung und strategischer Karriereplanung sowie im unmittelbaren Bewerbungsprozess)</p>	ProAcademia: 1,5 Jahre (Start alle 2 Jahre); ProProfessur: 1,5 Jahre (Start alle 2 Jahre)	Mitglieder der Zielgruppen

Leibniz-Gemeinschaft	<p>Leibniz-Junior Research Groups (im Rahmen des Leibniz-Wettbewerbs)</p> <p>https://www.leibniz-gemeinschaft.de/forschung/leibniz-wettbewerb/leibniz-junior-research-groups</p>	<p>Förderung talentierter junger Wissenschaftler:innen, die attraktive Möglichkeiten erhalten, eigene Forschungsvorhaben zu realisieren und sich in ihrem jeweiligen Forschungsfeld weiter zu etablieren. Der anschließende Karriereschritt sollte eine Berufung in eine Professur oder in eine vergleichbare unabhängige wissenschaftliche Tätigkeit sein. Mit dem Programm können die Leibniz-Gemeinschaft und ihre Institute sich weiter internationalisieren.</p>	<p>Postdoktorand:innen mit exzellentem wissenschaftlichen Werdegang und Karriereziel Professur oder vergleichbarer wissenschaftlicher Tätigkeit, deren Promotion nicht länger als 5 Jahre zurückliegt</p>		5 Jahre	Institute der Leibniz-Gemeinschaft
Leibniz-Gemeinschaft	<p>Leibniz-Professorinnenprogramm (im Rahmen des Leibniz-Wettbewerbs)</p> <p>https://www.leibniz-gemeinschaft.de/forschung/leibniz-wettbewerb/leibniz-professorinnenprogramm</p>	<p>Gleichstellung und Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, erfolgreiche Rekrutierung von Spitzenwissenschaftler:innen; Angebot verlässlicher Perspektiven für Wissenschaftler:innen durch eine Tenure-Track-Option; Ausbau der Kooperationen mit Hochschulen</p>	<p>Wissenschaftler:innen aller Disziplinen in einer frühen Karrierephase, aber teilweise etablierte international herausragende Wissenschaftler:innen</p>	<p>Unbefristete oder befristete Tenure-Track-W2- oder W3-Stelle zuzüglich Grundausstattung</p>	5 Jahre	Institute der Leibniz-Gemeinschaft
Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften	<p>Leopoldina-Postdoc-Stipendium</p> <p>(flankierende Nachförderung, Rückkehrer-Stipendium, Mentoring-Programm)</p> <p>https://www.leopoldina.org/foerderung/leopoldina-foerderung/leopoldina-postdoc-stipendium/</p>	<p>Förderung der künftigen akademischen Elite durch Finanzierung von Forschungsaufenthalten an Gastinstituten im Ausland</p>	<p>Jüngere, herausragende, promovierte Nachwuchswissenschaftler:innen bis 7 Jahre nach der Promotion aus Deutschland, Österreich und der Schweiz in allen Bereichen der Naturwissenschaften, Medizin und Geschichte der Wissenschaften sowie weiteren Akademie-Disziplinen</p>	<p>Grundstipendium (1.750 Euro) zuzüglich weiterer Zulagen und eines Sachmittelbudgets</p>	1–2 Jahre	Nachwuchswissenschaftler:innen der genannten Disziplinen, deren Promotion bis zu 7 Jahre zurückliegt und deren Forschungsprofil durch exzellente Leistungen geprägt ist

Max-Planck-Gesellschaft	Lise-Meitner-Gruppen https://www.mpg.de/lise-meitner-exzellenzprogramm	Gewinnung exzellenter Frauen für eine wissenschaftliche Karriere und Erhöhung der Zahl der Wissenschaftlerinnen in Leitungsfunktion in der MPG	Hochtalentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bis zu 9 Jahre nach Promotion	Nachwuchsgruppenleitungsstelle und Budget für Sach- und Personalmittel; Angebot eines Tenure-Track-Verfahrens zu einer dauerhaften W2-Stelle mit Gruppenausstattung	5 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe
Max-Planck-Gesellschaft	Max-Planck-Forschungsgruppen (institutsspezifisch oder MPG-weit vergeben) https://www.mpg.de/karriere/max-planck-forschungsgruppen	Förderung von exzellenten Nachwuchswissenschaftler:innen	Junge promovierte Nachwuchswissenschaftler:innen, die bereits zwei Postdoc-Stellen innehatten und gerne eine eigene Gruppe leiten und in ihrer Forschung unabhängig eigene Ideen vertiefen möchten	W2-Stelle als MPG-Forschungsgruppenleiter:in sowie Personal- und Sachmittel für die Gruppe	5 Jahre + 2x2 Jahre Verlängerung bei positiver Evaluation	Mitglieder der Zielgruppe
Max-Planck-Gesellschaft	Minerva Fast Track Programm https://www.mpg.de/21667795/minerva-fast-track-programm	Förderung von exzellenten jungen Wissenschaftlerinnen	Exzellente junge Wissenschaftlerinnen bis max. 2 Jahre nach Promotion	TVöD-13/14-Stelle sowie Sach- und Personalmittel	Max. 3 Jahre	Mitglieder der Zielgruppe
Max-Planck-Gesellschaft	Elisabeth-Schiemann-Kolleg https://www.mpg.de/elisabeth-schiemann-kolleg	Unterstützung von jungen Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zu einer Lebenszeitprofessur oder Direktorinnenstelle an Forschungseinrichtungen	Wissenschaftler:innen verschiedener Universitäten und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland, die ihre Postdoc-Phase im Normalfall bereits abgeschlossen haben und in Chemie, Physik, Mathematik, Computerwissenschaft oder in einer technischen Disziplin forschen	Mentoring, Netzwerkbildung, Führungskräftecoaching Plenartreffen zu Fragen der wissenschaftlichen Karriere	Max. 5 Jahre bzw. bis zum Erhalt einer unbefristeten Stelle	Nominierung durch Professor:innen sowie Direktor:innen von Forschungseinrichtungen

Max-Planck-Gesellschaft und Weizmann Institute of Science	Max-Planck-Weizmann-Postdoc-Programm https://www.mpg.de/20473379/max-planck-weizmann-postdoc-programm	Förderung der deutsch-israelischen Forschungskoope- ration	Hochqualifizierte Postdocs aus Physik, Chemie, Mathe- matik, Informatik und Geo- wissenschaften	Postdoc-Anstellung für 4 Jahre sowie Sachmittel- budget und Zuschüsse		Mitglieder der Zielgruppe
---	---	---	--	---	--	---------------------------

Quelle: Recherche Internetquellen / eigene Darstellung



Anlage 2 – Ausführliche Tabellen zu Kapitel 5

Regelungen zur Tenure-Track-Professur in der Gesetzgebung der Länder

A2 Tab. 1: Übersicht über die Gesetzeslage der 16 Länder der Bundesrepublik Deutschland

Bundesland	Name des Gesetzes mit Abkürzung	Fundstelle
BW	Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (LHG)	Verkündet als Artikel 1 des zweiten Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Zweites Hochschulrechtsänderungsgesetz –2. HRÄG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 7. Februar 2023 (GBl. S. 26, 43)
BY	Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (HIG)	Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), das zuletzt durch § 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2023 (GVBl. S. 251) und durch § 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2023 (GVBl. S. 455) geändert worden ist
BE	Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (BerlHG)	Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG) (GVBl. 2011, 378) in der Fassung vom 26. Juli 2011, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. März 2023 (GVBl. S. 260)
BB	Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG)	Gesetz zur Neuregelung des Hochschulrechts des Landes Brandenburg vom 28. April 2014 (GVBl.I/14, [Nr. 18], Beschl.BVerfG GVBl.I/18 [Nr. 18]), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. September 2020 (GVBl.I/20, [Nr. 26])
HB	Bremisches Hochschulgesetz (BremHG)	Bremisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 28. März 2023 (Brem.GBl. S. 305, 311)
HH	Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG)	Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. 2001, 171), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Juni 2021 (HmbGVBl. S.250, 254)
HE	Hessisches Hochschulgesetz (HessHG)	Hessisches Hochschulgesetz (HessHG) vom 14. Dezember 2021 (GVBl. 2021, 931), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 29. Juni 2023 (GVBl. S. 456, 472)
MV	Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LHG)	Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz – LHG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011 (GVOBl.M-V S.18), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2021 (GVOBl.M-V, S.1018)
NI	Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)	Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69 – VORIS 22210 –), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 23. März 2022 (Nds. GVBl. S. 218)

NW	Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen (HG)	Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes vom 30. Juni 2022 (GV.NRW 2022, S. 78ob)
RP	Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG)	Hochschulgesetz (HochSchG) vom 23. September 2020 (GVBl. 2020, 461), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Juli 2021 (GVBl. S. 453)
SL	Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG)	Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG: Art. 1 des Gesetzes Nr. 1905 zur Neuregelung des Saarländischen Hochschulrechts) vom 30. November 2016 (ABl. I Saarland 2016, 47, S. 1080 ff.), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Februar 2023 (ABl. I Saarland 2023, 17, S. 270 ff.)
SN	Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (SächsHSFG) Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (SächsHSG)	Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3) BS Sachsen 711-8/3, zuletzt geändert durch Art. 16 Satz 2 zweites Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329) Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG) erlassen als Artikel 1 des zweiten Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen vom 31. Mai 2023 (GVBl. Sachsen 2023, 12, S. 329 ff.)
ST	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LHG)	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) vom 01. Juli 2021 (GVBl. Sachsen-Anhalt 32.2021, 28, S. 368 ff.)
SH	Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (HSG)	Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG) vom 05. Februar 2016 (GVBl. Schleswig-Holstein 2016, 2, S. 39 ff.), zuletzt geändert durch Gesetz vom 03. Februar 2022 (GVBl. Schleswig-Holstein 2022, 2, S. 102 ff.)
TH	Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG)	Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG: Art. 1 des Thüringer Gesetzes zur Stärkung der Mitbestimmung an Hochschulen sowie zur Änderung weiterer hochschulrechtlicher Vorschriften) vom 10. Mai 2018 (GVBl. Thüringen 2018, 5, S. 149 ff.), zuletzt geändert durch Gesetz vom 07. Dezember 2022 (GVBl. 2022, 26, S. 483 f.)

Quelle: Gesetz- und Verordnungsblätter der Länder

A2 Tab. 2: Gesetzliche Regelungen bezüglich einer satzungsförmigen Regelung des Tenure-Track-Verfahrens

Bundesland	Fundstelle	Normgehalt bzgl. satzungsförmiger Regelung
BW	§ 8 Abs. 1 und 5 Satz 1 LHG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 51b Abs. 2 Satz 1 LHG	2. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
BY	Art. 9 BayHIG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
BE	§ 2 Abs. 1 BerlHG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 101 Abs. 8 BerlHG, §126 Abs. 10	2. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung
	§ 102c Abs. 4 Satz 7 BerlHG	3. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
BB	§ 5 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BbgHG,	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 40 Abs. 5 Satz 5 BbgHG	2. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung
HB	§ 2 Abs. 1 Satz 3, § 3 Satz 4,	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 18 Abs. 4 BremHG, § 18a Abs. 4	2. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung
HH	§§ 1 Abs. 1 Sätze 1, 2 Abs. 2 HmbHG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 14 Abs. 5 Satz 1 HmbHG	2. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung an Hochschulen
	§ 14 Abs. 6 Nr. 3 HmbHG	3. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
HE	§ §§ 8 Abs. 1	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 36 Abs. 3 HessHG	2. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung
	§ 70 Abs. 2 Satz 3 HessHG	3. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
MV	§ 2 Abs. 1 Sätze 2 und 3 LHG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 62a Abs. 4 LHG	2. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
NI	§ 15 NHG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
NW	§ 2 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 HG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 38 Abs. 4 Sätze 1 und 2 HG	2. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung
	§ 38a Abs. 3 Sätze 2 und 3 HG, § 38a Abs. 7 HG	1. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
RP	§ 6 Abs. 2 HochSchG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 7 Abs. 1 Satz 1 HochSchG,	2. Aufforderung zum Erlass einer Grundordnung und sonstiger Satzungen
	§ 50 Abs. 3, 1 Satz 4 Nr. 1 und 3	3. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung und eines Qualitätssicherungskonzepts an Hochschulen
	§ 54 Abs. 2 Satz 3	4. Aufforderung zum Erlass eines Qualitätssicherungskonzepts bei Juniorprofessuren
	§ 55 Abs. 1 Satz 3 HochSchG	5. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
SL	§ 13 Abs. 3 Satz 1 SHSG	1. Aufforderung zum Erlass einer Grundordnung und sonstiger Satzungen
	§ 43 Abs. 3 Satz 2 SHSG	2. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung
SN	§ 6 Abs. 1 Satz 1 SächsHSFG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 14 Abs. 5 Satz 1 SächsHSFG	2. Aufforderung zum Erlass einer Grundordnung und sonstiger Satzungen
	§ 60 Abs. 4 SächsHSFG, § 61 Abs. 5 SächsHSFG	3. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung an Hochschulen
ST	§ 54 Abs. 1 Sätze 1 und 2 HSG LSA	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 38 Abs. 1 Sätze 11–15 LHG	2. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
SH	§ 6 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 HSG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 62a Abs. 1 Satz 4 HSG	2. Aufforderung zum Erlass einer Tenure-Track-Ordnung
TH	§ 2 Abs. 3 ThürHG	1. Verweis auf das Selbstverwaltungsrecht der Hochschulen
	§ 3 Abs.1 ThürHG	2. Aufforderung zum Erlass einer Grundordnung und sonstiger Satzungen
	§ 85 Abs. 9 Satz 4 ThürHG	3. Aufforderung zum Erlass einer Berufungsordnung

Quelle: Eigene Darstellung, GWK (2023), Anlage 1

A2 Tab. 3: Landesgesetzliche Regelungen zur selbstständigen Forschung und Lehre und zur Ausstattung

Bundesland	Selbstständige Forschung und Lehre	Ausstattung
BW	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 46 Abs. 1 Satz 1, 44 Abs. 1 Nr. 1 LHG sowie §§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 1 Satz 1 LHG	Art. 5 Abs. 3 GG
BY	Art. 63 Abs. 6 Satz 1, Art. 59 Abs. 1 Satz 1 BayHIG	Art. 5 Abs. 3 GG
BE	§§ 102c Abs. 1; 99 Abs. 1, 45 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BerlHG	Art. 5 Abs. 3 GG; § 39 Abs. 1 Satz 1 BerlHG
BB	§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 42 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 3, 40 Abs. 1 Satz 1 BbgHG	Art. 5 Abs. 3 GG
HB	§§ 18a Abs. 1 Satz 1, 16 Abs. 1, 5 Abs. 1 Sätze 1 und 2 Nr. 2 BremHG	Art. 5 Abs. 3 GG; § 108 Abs. 2 Satz 2 BremHG
HH	§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 12 Abs. 1 und 8 HmbHG (W1); § 12 Abs. 1 HmbHG (W2)	Art. 5 Abs. 3 GG
HE	§ 67 Abs. 1 Satz 1, § 70 Absatz 3 Satz 4 HessHG	Art. 5 Abs. 3 GG
MV	§§ 57 Abs. 1 Satz 1, 55 Abs. 1 LHG M-V	Art. 5 Abs. 3 GG
NI	§ 30 Abs. 1 Satz 1 NHG (W1); § 24 Abs. 1 Satz 1 NHG (W2)	Art. 5 Abs. 3 GG
NW	§§ 35 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 HG; § 35 Abs. 4 Sätze 2 und 3 HG	Art. 5 Abs. 3 GG
RP	§§ 55 Abs. 1 Satz 1, 48 Abs. 1 Satz 1, 46 Hoch-SchG	Art. 5 Abs. 3 GG
SL	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 1 SHSG; §§ 39 Abs. 1 Satz 1, 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SHSG	Art. 5 Abs. 3 GG
SN	§§ 69 Abs. 1, 51 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SächsHSFG	Art. 5 Abs. 3 GG
ST	§ 34 Abs. 1 Satz 1 HSG LS	Art. 5 Abs. 3 GG; §§ 76 Abs. 3, 77 Satz 2 HSG LSA
SH	§§ 60 Abs. 1 Satz 1, 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 HSG	Art. 5 Abs. 3 GG
TH	§ 89 Abs. 1 Satz 1 ThürHG; § 83 Abs. 1 Satz 1 ThürHG	Art. 5 Abs. 3 GG

Quelle: Eigene Darstellung, GWK (2023), Anlage 1

A2 Tab. 4: Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes nach Bundesland und Besoldungsgruppe

Bundesland	Besoldung		Materielle Rechtslage	Fundstelle
	W1	W2		
BW	X		Das Beamt:innenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessor:innen kann bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren auf Antrag um zwei Jahre je Kind, insgesamt um maximal vier Jahre, verlängert werden. Dies gilt entsprechend bei der Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger.	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 7 Satz 4, 45 Abs. 6 Sätze 8, 9 und 11 LHG
BY	X		Das Beamt:innenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessor:innen soll bei Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je betreutem Kind verlängert werden.	Art. 65 Abs. 3 BayHIG
BB	X		Die Befristungszeiten von Juniorprofessor:innen verlängern sich im Umfang einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger. Im Beamt:innenverhältnis bei Betreuung eines minderjährigen Kindes um bis zu zwei Jahre je betreutem Kind.	§§ 45 Abs. 2 Satz 3, 46 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BbgHG
BE	X	X	Dienstverhältnisse auf Zeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Hochschullehrer:innen sind für Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren unbeschadet anderer Vorschriften um bis zu zwei Jahre je Kind zu verlängern. Für Juniorprofessor:innen darf eine Verlängerungszeit von insgesamt vier Jahren nicht überschritten werden.	§§ 102c Abs. 1, 95 Abs. 4 BerlHG
HB	X	X	Im Rahmen einer Förderung aus einem überregionalen Förderprogramm wird anstatt der Elternzeit eine Verlängerung der Qualifizierungsphase um ein Jahr pro Kind und höchstens insgesamt zwei Jahre bei zwei und mehr Kindern ab der Geburt oder Adoption gewährt.	§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 119 Abs. 3 Nr. 5 BremBG
HH	X		Die Dienstzeit von Juniorprofessor:innen wird um bis zu einem Jahr je Kind, höchstens jedoch um zwei Jahre verlängert.	§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Sätze 1 und 4, 24 Abs. 2 HmbHG, § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG
HE	X	X	Bei Geburt oder Annahme eines Kindes oder seiner Aufnahme in den Haushalt mit dem Ziel seiner Annahme als Kind während der Bewährungsphase wird die höchstzulässige Dauer des Beschäftigungsverhältnisses um ein Jahr pro Kind verlängert, höchstens jedoch um insgesamt zwei Jahre.	§ 70 Abs. 4 Satz 2
MV	X	X	Bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren kann die Dienstzeit um bis zu zwei Jahre je Kind, insgesamt höchstens vier Jahre, verlängert werden.	§ 70 Abs. 4 LHG

NI	X	X	Eine Verlängerung darf den Umfang einer Elternzeit nicht überschreiten. Wobei die zeitliche Höchstgrenze bei zwei Jahren und die Höchstdauer von vier Jahren nicht überschritten werden darf .	§ 21a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 u. Satz 3, Abs. 2 Satz 1 NHG
NW	X	X	Das Beamtenverhältnis auf Zeit darf bei Geburt oder Adoption eines minderjährigen Kindes um jeweils zwei Jahre verlängert werden und die Dauer von insgesamt vier Jahren nicht überschreiten.	§§ 124 Abs. 1 Satz 3, 122 Abs. 2 Satz 3 Nr. 6, Abs. 3 Sätze 2 und 3 LBG NRW
RP	X	X	Das Beam:innenverhältnis kann bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je betreutem Kind verlängert werden. Die Dauer von insgesamt zwei Jahren darf nicht überschritten werden.	§§ 55 Abs. 1 Satz 1, 54 Abs. 2 Satz 4, 60 Abs. 5 und 6 HochSchG
SL	X		Bei Juniorprofessor:innen kann das Dienstverhältnis für die Betreuung eines minderjährigen Kindes um bis zu ein Jahr pro betreutem Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre beantragt werden.	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 2 SHSG
		X	Bei Professuren im Beam:innenverhältnis auf Zeit mit Tenure-Track-Optionen gelten dieselben Regelungen. Das Dienstverhältnis für die Betreuung eines minderjährigen Kindes um bis zu ein Jahr pro betreutem Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre beantragt werden.	§§ 43 Abs. 2a Satz 5, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 2 SHSG
SN		X	Bei Professuren im Beam:innenverhältnis auf Zeit wird bei Geburt oder Adoption eines Kindes auf Antrag die Befristung um ein Jahr je Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre, verlängert.	§ 71 Abs. 3 Satz 5 Sächs-HSFG
ST	X	X	Das Beam:innenverhältnis auf Zeit kann verlängert werden für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger. Beam:innen ist längstens für 48 Monate Teilzeitbeschäftigung zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen zu bewilligen.	§ 46 Abs. 4 Nr. 1 HSG LSA §§ 65 Abs. 1 Satz 1 Nur. 1 und 2, 65a Abs. 1 LBG LSA
SH	X		Das Beam:innenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessor:innen soll bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je betreutem Kind verlängert werden, längstens jedoch um vier Jahre.	§ 64 Abs. 5 Satz 8 HSG
TH			Das Beam:innenverhältnis soll bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder (die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) oder tatsächlicher Pflege eines Angehörigen, um bis zu einem Jahr je betreutem Kind oder pflegebedürftigem Angehörigen, insgesamt um höchstens zwei Jahre verlängert werden	§ 89 Abs. 6 Satz 4 ThürHG (W1)
			Das Beam:innenverhältnis kann bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder (die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet	§ 86 Abs. 4 Satz 1 ThürHG (W2)

			haben), um bis zu einem Jahr je betreutem Kind, insgesamt um höchstens zwei Jahre verlängert werden.	
--	--	--	--	--

Quelle: Eigene Darstellung, GWK (2023), Anlage 1

A2 Tab. 5: Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen beim Übergang auf eine unbefristete Professur

Bundesland	Fundstelle	Akteure
BW	§§ 51b Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 51 Abs. 6 Satz 3 i. V. m. 48 Abs. 3 Satz 9 LHG; § 48 Abs. 2 Sätze 1 und 2 LHG	<p>In Baden-Württemberg ist vorgesehen, dass im Berufungsverfahren zur Besetzung der Tenure-Track-Professur international ausgewiesene Gutachter:innen zu beteiligen sind.</p> <p>Das Rektorat, in Abstimmung mit der jeweiligen Fakultät, bildet eine Auswahlkommission, die von einem Mitglied des Rektorats oder des Dekanats geleitet wird. Die Fakultät hat ein Vorschlagsrecht für die Besetzung dieser Kommission. Zudem müssen mindestens eine externe sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender vertreten sein.</p> <p>Die Professor:innen werden auf Grundlage eines Berufungsvorschlags von der Rektorin oder dem Rektor der Hochschule berufen, wobei das Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium erforderlich ist. In begründeten Fällen kann die Rektorin oder der Rektor von dem Berufungsvorschlag abweichen. Das Wissenschaftsministerium kann die Zuständigkeit für die Erteilung des Einvernehmens generell oder im Einzelfall auf die Rektorin oder den Rektor übertragen.</p>
BY	Art. 66 Abs. 5 Sätze 8 und 9 BayHIG; Art. 66 Abs. 6 BayHIG; Art. 66 Abs. 8 Satz 1 BayHIG	<p>Bayern benennt, dass der Senat zu dem vom Berufungsausschuss beschlossenen Berufungsvorschlag und etwaigen Sondervoten Stellung nimmt. Nähere Regelungen für die Aufstellung eines Berufungsvorschlags können die Hochschulen in eigener Verantwortung treffen.</p> <p>Über die Berufung entscheidet die Präsidentin oder der Präsident ohne Bindung an die Reihung des Berufungsvorschlags. Sie oder er kann den Berufungsvorschlag insgesamt zurückgeben. Die Präsidentin oder der Präsident gibt der zuständigen Fakultät Gelegenheit, zu ihren oder seinen Entscheidungen Stellung zu nehmen.</p> <p>In Ausnahmefällen kann die Präsidentin oder der Präsident auch gemeinsam mit den zuständigen Dekan:innen allein und ohne Bindung an das Verfahren sowie ohne Ausschreibung über eine Berufung entscheiden (Exzellenzberufung).</p>
BE	§ 102c Abs. 4 Satz 4 BerlHG; § 71 Abs. 1 Nr. 3 BerlHG; § 101 Abs. 6 und 7 BerlHG; § 61 Abs. 2 Nr. 11 BerlHG	<p>In Berlin ist der Fachbereichsrat, soweit nichts anderes bestimmt, für den Beschluss von Berufungsvorschlägen zuständig. Das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats kann den Berufungsvorschlag an die Hochschule zurückgeben. Dies muss mit der Aufforderung an die Hochschule verbunden werden, innerhalb von sechs Monaten einen neuen Berufungsvorschlag vorzulegen. Hat das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats begründete Bedenken gegen den neuen Berufungsvorschlag oder werden die Fristen nicht eingehalten, so kann es eine Berufung außerhalb einer Vorschlagsliste aussprechen.</p> <p>Zusätzlich ist der Akademische Senat zuständig für die Stellungnahmen zu den Berufungsvorschlägen der Fachbereiche.</p>
BB	§ 72 Abs. 2 Nr. 4 BbgHG; § 40 Abs. 4 Sätze 1–3 BbgHG; § 40 Abs. 5 Sätze 1–3 BbgHG; § 64 Abs. 2 Nr. 7 BbgHG	<p>In Brandenburg leitet die Dekanin oder der Dekan den Fachbereich, der die Entscheidung über die Berufungsvorschläge trifft.</p>
HB	§ 18 Abs. 8 BremHG; § 18 Abs. 9 BremHG; § 18 Abs. 5 BremHG; § 18 Abs. 6 Satz 1 BremHG	<p>Das Hochschulgesetz in Bremen besagt, dass das für die Hochschulen zuständige Mitglied der Landesregierung auf Vorschlag des zuständigen Organs der Hochschule die Hochschullehrer:innen beruft, soweit das Recht zur Berufung der Hochschullehrer:innen nicht der Hochschule übertragen</p>

		<p>ist. Eine Bindung an die im Berufungsvorschlag genannte Rangfolge besteht nicht.</p> <p>Das Recht zur Berufung von Hochschullehrer:innen kann den Hochschulen übertragen werden. Diese Übertragung erfolgt für jede Hochschule durch Rechtsverordnung des für die Hochschulen zuständigen Mitglieds der Landesregierung. Wenn das Berufsrecht der Hochschule übertragen wurde, liegt die Entscheidungsbefugnis bei der Präsidentin oder dem Präsidenten.</p> <p>Zur Unterstützung der Rechtsaufsicht kann eine Sachverständigenkommission eingesetzt werden, die stichprobenartig die Gesetzmäßigkeit des Berufungsverfahrens und die Effektivität der Berufungspraxis an den Hochschulen, denen das Berufsrecht übertragen wurde, überprüft.</p>
HH	§ 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 und 8 HmbHG; § 13 Abs. 1 HmbHG; § 14 Abs. 2 Satz 4 Halbsatz 2 HmbHG; § 85 Abs. 1 Nr. 8 HmbHG; § 91 Abs. 2 Nr. 8 HmbHG; § 90 Abs. 6 Nr. 2 HmbHG	<p>In Hamburg ist das Präsidium, bestehend aus Präsident:in, Vizepräsident:innen sowie Kanzler:in für die Berufung zuständig. Bei dem Berufungsvorschlag werden Berufungsausschüsse gebildet, die rechtzeitig Berufungsvorschläge aufstellen. Diese Ausschüsse bestehen aus Vertreter:innen der Hochschulstatusgruppen, wobei die Professor:innen über die absolute Mehrheit der Sitze und Stimmen verfügen.</p> <p>Der Hochschulsenat in Hochschulen ohne Fakultäten hat folgende Aufgaben: Er setzt die Berufungsausschüsse ein, trifft Beschlüsse über Berufungsvorschläge und stellt Vorschläge für die Verleihung der akademischen Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ auf. Wenn der Hochschulsenat bei der Beschlussfassung über einen Berufungsvorschlag von der Vorlage des Berufungsausschusses abweicht, ist er dazu verpflichtet, dies zu begründen und die unveränderte Vorlage beizufügen.</p> <p>Der Fakultätsrat setzt die Berufungsausschüsse ein, die über Berufungsvorschläge abstimmen und Vorschläge für die Verleihung der akademischen Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ erstellen. Wenn der Fakultätsrat von der Vorlage des Berufungsausschusses bei der Beschlussfassung über einen Berufungsvorschlag abweicht, ist er dazu verpflichtet, diese Abweichung zu begründen und die unveränderte Vorlage beizufügen.</p> <p>Die Dekanin oder der Dekan hat die Verantwortung für die Weiterleitung der Berufungsvorschläge sowie für die Verabschiedung der Vorschläge für Bleibvereinbarungen. Bei der Weiterleitung der Berufungsvorschläge hat das Dekanat die Möglichkeit, eine abweichende Auffassung beizufügen.</p>
HE	§§ 42 Absatz 2 Satz 1 Nr. 11; 69 Absatz 3 Satz 1	<p>In Hessen setzt das Dekanat im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten eine Berufungskommission zur Vorbereitung eines Berufungsvorschlags ein. Der Kommission gehören neben den Mitgliedern des eigenen Fachbereichs auch Mitglieder aus anderen Fachbereichen oder auswärtige Mitglieder an. Der Senat nimmt Stellung zu den Berufungsvorschlägen.</p>
MV	§ 59 Abs. 4 LHG M-V; § 60 Abs. 1 und 2 LHG M-V	<p>In Mecklenburg-Vorpommern stellt die Hochschule den Berufungsvorschlag auf und legt ihn dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur vor. Das Ministerium kann die Vorlage aller Bewerbungen verlangen.</p> <p>Professor:innen werden durch die Hochschule aufgrund des Berufungsvorschlags berufen.</p>
NI	§ 26 Abs. 1 Satz 3 NHG, §§ 48 und 58 NHG; § 48 Abs. 2 Sätze 1, 4 bis 7 NHG (Hochschulen in staatlicher Trägerschaft); § 58 Abs. 2 Sätze 1, 4 bis 6 NHG (Hochschulen	<p>In Niedersachsen ist das Fachministerium für die Berufung von Professorinnen und Professoren zuständig. Das Präsidium legt dem Ministerium den Berufungsvorschlag zusammen mit den Stellungnahmen der beteiligten Organe und</p>

	in Trägerschaft von rechtsfähigen Stiftungen des öffentlichen Rechts); § 26 Abs. 2 Satz 7 NHG; § 26 Abs. 2 Satz 9 NHG	Stellen vor. Das Fachministerium kann nach Anhörung des Präsidiums von der vorgegebenen Reihenfolge des Berufungsvorschlags abweichen oder den Vorschlag insgesamt zurückgeben. Es besteht die Möglichkeit, dass das Fachministerium seine Befugnisse zur Berufung zeitlich begrenzt auf drei Jahre an die Hochschule überträgt. In diesem Fall entscheidet das Präsidium im Einvernehmen mit dem Hochschulrat über die Berufung, wobei länderübergreifende Vereinbarungen zu berücksichtigen sind. Die Präsidentin oder der Präsident ist für die Ernennung, Bestellung und Entlassung der Professor:innen verantwortlich.
NW	§ 37 Abs. 1 Satz 1 HG NRW	In Nordrhein-Westfalen beruft die Rektorin oder der Rektor die Hochschullehrer:innen auf Vorschlag des Fachbereichs. Sie oder er kann eine Professorin oder einen Professor abweichend von der Reihenfolge des Vorschlags des Fachbereichs berufen oder einen neuen Vorschlag anfordern.
RP	§ 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 und 3 HochSchG; § 50 Abs. 4 Satz 1 HochSchG; § 50 Abs. 6 Satz 1 HochSchG; § 76 Abs. 2 Nr. 10 HochSchG; § 86 Abs. 2 Nr. 9 HochSchG	In Rheinland-Pfalz erfolgen Berufungen durch die Präsidentin oder den Präsidenten. Das fachlich zuständige Ministerium soll darüber hinaus seine Befugnis zur Berufung von Professor:innen auf Antrag einer Hochschule ganz oder teilweise jeweils befristet auf drei Jahre der Präsidentin oder dem Präsidenten der Hochschule übertragen. Der Fachbereich ist für Vorschläge zur Berufung zuständig. Zusätzlich ist die Zustimmung des Senats für die Berufung von Professor:innen erforderlich. Im Falle der fehlenden Zustimmung des Senats zum Besetzungsvorschlag soll die Präsidentin oder der Präsident dem Fachbereich Gelegenheit zur Stellungnahme geben; sie oder er kann insbesondere zusätzliche Gutachten anfordern.
SL	§ 43 Abs. 2 Sätze 3–5 SHSG; § 43 Abs. 7 Satz 1 SHSG; § 28 Abs. 3 Satz 1 SHSG	Im Saarland entscheidet das Präsidium nach Anhörung des Senats über den Vorschlag der Berufungskommission. Es kann mit Zustimmung des Senats und des Hochschulrats vom Berufungsvorschlag abweichen oder die Berufungskommission auffordern, einen neuen Vorschlag einzureichen. Entscheidungen über Berufungsvorschläge bedürfen außer der Mehrheit der Mitglieder des Fakultätsrats der Mehrheit der dem Fakultätsrat angehörenden Hochschullehrer:innen.
SN	§ 60 Abs. 3 Nr. 1 SächsHSG (W2); § 61 Abs. 1 Satz 1 SächsHSG; § 61 Abs. 4 Sätze 1 und 4 SächsHSG; § 93 Abs. 2 Satz 1 SächsHSG	In Sachsen werden Professor:innen von der Rektorin oder dem Rektor berufen. Der Fakultätsrat beschließt über den Berufungsvorschlag der Berufungskommission und leitet den Beschluss innerhalb eines Monats nach der Entscheidung der Rektorin oder des Rektors weiter. Die Rektorin oder der Rektor ist nicht an den Beschluss des Fakultätsrats gebunden. Bei Beschlüssen des Fakultätsrats über die Berufungsvorschläge dürfen Hochschullehrer:innen der Fakultät, die nicht dem Fakultätsrat angehören, stimmberechtigt mitwirken.
ST	§ 36 Abs. 8 Satz 1 HSG LSA; § 67a Abs. 4 HSG LSA; § 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 HSG LSA; § 77 Abs. 2 Satz 5 Nr. 7 HSG LSA; § 61 Abs. 3 Satz 1 HSG LSA	In Sachsen-Anhalt werden Professor:innen durch die Rektorin oder den Rektor auf den Berufungsvorschlag des Fachbereichs nach Beteiligung des Senats berufen. Berufungsentscheidungen bedürfen außer der Mehrheit des Gremiums auch die Mehrheit der angehörigen Professor:innen.
SH	§ 62 Abs. 2 Satz 5 HSG; § 62 Abs. 2 Satz 6 HSG; § 62 Abs. 9 Sätze 1 und 2 HSG; § 21 Abs. 1 Satz 3 Nr. 12 HSG; § 28 Abs. 1 Nr. 6 HSG	In Schleswig-Holstein beruft die Präsidentin oder der Präsident die Hochschullehrer:innen auf Vorschlag des Fachbereichskonvents nach Stellungnahme des Senats. Außerdem ist der Senat zuständig für die Stellungnahmen zu Berufungsvorschlägen der Fachbereiche.

TH	§ 103 Abs. 1 Nr. 4 ThürHG; § 85 Abs. 2 ThürHG	In Thüringen entscheidet der Fakultätsrat über die Beschlussfassung der Berufungsvorschläge. Die Professor:innen werden von der Präsidention oder dem Präsidenten aufgrund eines Vorschlags der zuständigen Selbstverwaltungseinheit der Hochschule berufen.
----	---	--

Quelle: Eigene Darstellung, Monitoring-Bericht, GWK (2023), Anlage 1

Anlage 3 – Ausführliche Tabelle zu Kapitel 6

Veränderungen von Organisationsstrukturen und -prozessen infolge der Tenure-Track-Professur: eine Analyse universitärer Satzungen

A3 Tab. 1: Dokumentenübersicht frei verfügbarer Tenure-Track-Satzungen

Hochschultyp	Bundesland	Trägerschaft	Name der Hochschule	Quellenangaben zuletzt geprüft am 28.10.2023
Allgemeiner Zugang zu Tenure-Track-Ordnung aus dem Tenure-Track-Programm (WISNA)				https://www.tenuretrack.de/de/geoerderte-hochschulen
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	U Freiburg i. Br.	https://uni-freiburg.de/zuv/service/tenure/
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	U Heidelberg	https://www.uni-heidelberg.de/md/zentral/universitaet/beschaef_tigte/karriere/tenure-track/junprofevaluationssatzung_2021-11.pdf
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	U Hohenheim	https://www.uni-hohenheim.de/fileadmin/uni_hohenheim/Intranet_MA/Rechtsvorschriften/Satzung_Tenure-Track.pdf
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	Karlsruher Institut für Technologie (KIT) – Bereich Hochschule (U)	https://www.sle.kit.edu/downloads/AmtlicheBekanntmachungen/2019_AB_001.pdf
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	U Konstanz	file:///C:/Users/luksche/Downloads/23_2018_AmtlBekm_TenureTrackSatzung%20(1).pdf
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	U Mannheim	https://www.uni-mannheim.de/universitaet/organisation/organe-und-gremien/kommissionen-und-ausschuesse/universitaerer-berufungsausschuss-uba/
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	U Stuttgart	https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/dokumente/bekanntm_48_2018.pdf
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	U Tübingen	https://uni-tuebingen.de/securedl/sdl-eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJpYXQiOiJlE2OTg5Njg4NDUsImV4cCI6MTY5OTA1ODg0MiwiZXN1bnB1Z3JvdXBzZljbMCwtMV0sImZpbGUiOiJmaWxiYWRtaW5cL1VuaV9UdWVuaW5nZW5cL0RlcmVybmcF0ZVwvRGV6ZXJmF1RlRfSVwwQWJ0ZWlscW5nXzJcL1FTS19UVC1TYXR6dW5nXzlwMjF1FTGvZmVzc3VuZ19uYWNoX01XSsy1adXN0aW1tdW5nX2FtXzI2LjA4LjlxLnBkZilsInBhZ2UjOjQ0NX0.xARACMmiFivD_bsnZaulaw0FwuuDShcFGYG21rAx8D8/QSK_TT-Satzung_2021_Lesefassung_nach_MWK-Zustimmung_am_26.08.21.pdf
Universitäten	Baden-Württemberg	staatlich	U Ulm	https://www.uni-ulm.de/fileadmin/website_uni_ulm/zuv/zuv.dezIII.abt2u3/3-2oeffentlich/bekanntmachungen/2019/satzung_tenure_track_prof_21.11.18.pdf
Universitäten	Baden-Württemberg	privat, kirchlich	Zeppelin Universität Friedrichshafen (Priv. U)	https://www.zu.de/forschung-themen/nachwuchs/juniorprofessur.php
Universitäten	Baden-Württemberg	privat, kirchlich	H für jüdische Studien Heidelberg (Kirchl. U)	http://www.hfjs.eu/md/hfjs/hochschule/leitungsorgane/satzung_uber_die_evaluation_von_juniorprofessoren_und_tenure_track_stand_29.01.2020.pdf
Universitäten	Bayern	staatlich	U Augsburg	https://docplayer.org/58142593-Das-augsburger-tenure-track-modell.html
Universitäten	Bayern	staatlich	U Bamberg	https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/www.abt-studium/amtliche-veroeffentlichungen/2019/2019-04.pdf

Universitäten	Bayern	staatlich	U Bayreuth	https://www.amtliche-bekanntmachungen.uni-bayreuth.de/de/amtliche-bekanntmachungen/2019/2019-002.pdf
Universitäten	Bayern	staatlich	U Erlangen-Nürnberg	https://www.fau.de/fau/rechtsgrundlagen/sonstige-regelungen/#collapse_29
Universitäten	Bayern	staatlich	U München	https://www.lmu.de/de/die-lmu/arbeiten-an-der-lmu/wissenschaftlicher-nachwuchs/wege-an-die-lmu/tenure-track-phase/lmu-tenure-track-modell/index.html
Universitäten	Bayern	staatlich	TU München	https://www.tum.de/ueber-die-tum/organisation/satzungen-und-leitlinien
Universitäten	Bayern	staatlich	U Passau	https://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/beschaeftigte/Rechtsvorschriften/sonstige_Vorschriften/Tenure_Track-Satzung.pdf
Universitäten	Bayern	staatlich	U Regensburg	https://www.uni-regensburg.de/assets/rechtsgrundlagen/tenure-track-satzung.pdf
Universitäten	Bayern	staatlich	U Würzburg	https://www.uni-wuerzburg.de/forschung/nachwuchsfoerderung/tenure-track-an-der-jmu/
Universitäten	Bayern	privat, kirchlich	Kath. U Eichstätt-Ingolstadt (Kirchl. U)	https://www.ku.de/forschung/akademische-karrieren/qualifikationswege-zur-professur/tenure-track
Universitäten	Berlin	staatlich	FU Berlin	https://www.fu-berlin.de/einrichtungen/media/tenure-track-ordnung.pdf
Universitäten	Berlin	staatlich	TU Berlin	https://www.tu.berlin/vm/services/berufungsverfahren
Universitäten	Berlin	staatlich	Charite – Universitätsmedizin Berlin	https://www.charite.de/fileadmin/user_upload/portal_relaunch/karriere/tenure-track/Lesefassung_TT-Satzung.pdf
Universitäten	Berlin	staatlich	Humboldt-Universität Berlin	https://www.hu-berlin.de/de/forschende/tenuretrack/dokumente/tenure-track-verfahren-1.pdf
Universitäten	Brandenburg	staatlich	Brandenburgische TU Cottbus-Senftenberg	https://www-docs.b-tu.de/berufungen/public/AMBl-19_2021_BO_BTU.pdf
Universitäten	Brandenburg	staatlich	Europa-U Viadrina Frankfurt (Oder)	https://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/amtliche_bekanntmachungen/Zentrale_Ordnungen/Satzung-fuer-die-Evaluation-von-JP-sowie-Tenure-Track_AmBek-1-2019-1_.pdf
Universitäten	Brandenburg	staatlich	U Potsdam	https://www.uni-potsdam.de/de/tenure-track/index/verfahren
Universitäten	Brandenburg	staatlich	Filmuniversität Babelsberg	https://www.filmuniversitaet.de/fileadmin/user_upload/pdfs/studium/allg._Ordnungen/Satzung_Tenure_Track_Professuren.pdf
Universitäten	Bremen	staatlich	U Bremen	https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/tenure-track-juniorprofessuren
Universitäten	Hamburg	staatlich	U Hamburg	https://www.uni-hamburg.de/uhh/organisation/stabsstellen/berufungen/juniorprofessur.html
Universitäten	Hamburg	staatlich	TU Hamburg	https://www.tuhh.de/tuhh/tu-hamburg/struktur/verwaltung-und-zentrale-einrichtungen/ra-rechtsreferat/ordnungen-richtlinien/berufungsordnung
Universitäten	Hessen	staatlich	TU Darmstadt	https://www.intern.tu-darmstadt.de/verwaltung/dez_i/ref_ia/informationen_zum_berufungsverfahren/tenureleitfaden/index.de.jsp
Universitäten	Hessen	staatlich	U Frankfurt a. M.	https://www.uni-frankfurt.de/54929685/Tenure_Track_Richtlinie_2014_12_10.pdf
Universitäten	Hessen	staatlich	U Gießen	https://www.uni-giessen.de/de/org/admin/dez/c/personalentwicklung/zielgruppen/tt-prof
Universitäten	Hessen	staatlich	U Kassel	https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/berufungsportal/tenure-track

Universitäten	Hessen	staatlich	U Marburg	https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/service/formulare/berufungsverfahren/satzung-tenure-track-verfahren-20180515.pdf
Universitäten	Mecklenburg-Vorpommern	staatlich	U Greifswald	https://www.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.5_Satzungen_und_Formulare/Satzungen/Veroeffentlichungen_2017-2020/Tenure-Track-Satzung_24.08.2020.pdf
Universitäten	Mecklenburg-Vorpommern	staatlich	U Rostock	https://www.uni-rostock.de/forschung/nachwuchsfoerderung/karrierewege/juniorprofessur/wege-der-juniorprofessur/
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	TU Braunschweig	https://www.tu-braunschweig.de/fileadmin/Redaktionsgruppen/Forschung/WissenschaftlicherNachwuchs/Tenure_Track_Ordnung_-_2020_09_16_Senat_HOEB_2020_09_22.pdf
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	TU Clausthal	https://dokumente.ub.tu-clausthal.de/servlets/MCRFileNodeServlet/clausthal_derivate_00001236/Amtliches_Verk%C3%BCndungsblatt_2018_Nr_13.pdf
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	U Göttingen	https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/e9473a9aaa2c2efb3fa8f149dc42a172.pdf/tenure-track-Ordnung-AM%2025.08.08_m.%201.%20%C3%84nderung.pdf
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	U Hannover	https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/berufung/Berufung/tenure-track-ordnung.pdf
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	U Hildesheim	https://www.uni-hildesheim.de/graduiertenzentrum/qualifikation/ordnungen-merkblaetter-und-vereinbarungen/
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	U Lüneburg	https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/newspool/stellenausschreibungen/professuren/Gazette_2020_154-14-12-2020.pdf
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	U Oldenburg	https://uol.de/berufungsmanagement/informationen-fuer-tenure-track-professuren
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	U Osnabrück	https://www.uni-osnabrueck.de/fileadmin/documents/public/1_universitaet/1.3_organisation/d4_akad._angelegenheiten/ordnungen/VO-Besetzung-Prof_2020-03.pdf
Universitäten	Niedersachsen	staatlich	U Vechta	https://voado.uni-vechta.de/handle/21.11106/175
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	TH Aachen (U)	https://www.rwth-aachen.de/cms/root/die-rwth/Aktuell/~xhf/Amtliche-Bekanntmachungen/?search=tenure-track-verfahren&page=
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Bielefeld	https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/dezernat-p-o/dokumente/beamtinnen-beamte/Satzung_W2_TT.pdf
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Bielefeld	https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/dezernat-p-o/dokumente/beamtinnen-beamte/Satzung_W1_TT.pdf
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Bochum	https://uni.ruhr-uni-bochum.de/de/tenure-track
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Bonn	https://www.uni-bonn.de/de/universitaet/medien-universitaet/medienarbeiten-an-der-uni/medien-onboarding/pdfs/tenure-track-ordnung_2018.pdf
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	TU Dortmund	https://www.tu-dortmund.de/storages/tu_website/Referat_1/Dokumente___Ordnungen/Berufungsordnung.pdf
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Düsseldorf	https://www.juno.hhu.de/karriere/akademische-karriere/tenure-track-an-der-hhu
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Duisburg-Essen	https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/verkuendungsblatt_2021/veranz_2021_152.pdf

Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	Fernuniversität Hagen	https://www.fernuni-hagen.de/uniintern/arbeits Themen/personal/docs/beschaeftigungsverhaeltnis/evaluationsordnung.pdf
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Köln	https://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle02.1/content/faq/data/tenure-track/index_ger.html
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	Deutsche Sporthochschule Köln (U)	https://www.dshs-koeln.de/fileadmin/redaktion/user_upload/AM_2018-09-Verfahrensordnung_Evaluierung_Jun-Professuren.pdf
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Münster	https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/geschichtephilosophie/dekanat/berufungsordnung_teil_b_tenure-track-verfahren.pdf
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Paderborn	https://www.uni-paderborn.de/jennyalonicenter/karrierewege/tenure-track-professur
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Siegen	https://www.uni-siegen.de/start/karriere/tenure-track/?lang=de
Universitäten	Nordrhein-Westfalen	staatlich	U Wuppertal	https://fk4.uni-wuppertal.de/de/dekanat-und-organisation/dokumente-und-ordnungen/
Universitäten	Rheinland-Pfalz	staatlich	TU Kaiserslautern	https://kluedo.ub.rptu.de/frontdoor/deliver/index/docId/5179/file/_Verku%cc%88ndungsblatt_2018_Nr.3_vom_16.03.2018.pdf
Universitäten	Rheinland-Pfalz	staatlich	U Koblenz-Landau	https://www.uni-koblenz.de/de/verwaltung/rechtsangelegenheiten-studium-lehre/rechtsangelegenheiten/zentrale-rechtsvorschriften/9-22_21-12-22_tenure-satzung.pdf/@_@_download/file
Universitäten	Rheinland-Pfalz	staatlich	U Mainz	https://forschung.uni-mainz.de/files/2020/04/grundordnung.pdf
Universitäten	Rheinland-Pfalz	staatlich	Universitätsmedizin der U Mainz	https://www.um-mainz.de/rfl/gremien/tenure-kommission-tk.html
Universitäten	Rheinland-Pfalz	staatlich	U Trier	https://www.uni-trier.de/fileadmin/Zena/RichtlinienJProf-TenureTrack_2018-12-20.pdf
Universitäten	Saarland	staatlich	U des Saarlandes Saarbrücken	https://www.uni-saarland.de/verwaltung/berufungen/dokumente.html
Universitäten	Sachsen	staatlich	TU Chemnitz	https://www.tu-chemnitz.de/verwaltung/studentenam/ordnungen.php
Universitäten	Sachsen	staatlich	TU Dresden	https://www.verw.tu-dresden.de/amt/bek/PDF-Dateien/2016-15/sonstO03.11.2016.pdf
Universitäten	Sachsen	staatlich	U Leipzig	https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2019_Tenure-Track-Ordnung.pdf
Universitäten	Sachsen-Anhalt	staatlich	U Halle	https://www.prorektoratse.uni-halle.de/juniorprofessuren_w1_/
Universitäten	Sachsen-Anhalt	staatlich	U Magdeburg	https://www.ovgu.de/Universitaet%20C3%A4t/Organisation/Rektorat/Prorektor+%20C3%BCr+Planung+und+Haushalt/Berufungsmanagement+_+Personalentwicklung/Tenure_Track/Der+Tenure_Track_Weg-p-85084.html
Universitäten	Schleswig-Holstein	staatlich	EUF Europa-Universität Flensburg	https://www.uni-flensburg.de/die-universitaet/organisation-und-struktur/satzungen-und-ordnungen/aktuelle-satzungen-und-ordnungen
Universitäten	Schleswig-Holstein	staatlich	U Kiel	https://www.berufungen.uni-kiel.de/de/dateien/oeffentl.-dateien/evaluationsverfahrensatzung-fuer-professuren-auf-zeit-mit-tenure-track
Universitäten	Schleswig-Holstein	staatlich	U Lübeck	https://www.uni-luebeck.de/universitaet/hochschulrecht/organisation/forschen-lehren-arbeiten-an-der-uzl.html
Universitäten	Thüringen	staatlich	U Erfurt	https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/Hauptseiten/Studium/Hochschulrecht/Satzungsrecht_UE/weitere-Satzungen/BerufungsO_2017-06-30_Lesefassung_mit_Berufungs-_und_Karrierekonzept__003_.pdf

Universitäten	Thüringen	staatlich	TU Ilmenau	https://www.tu-ilmenau.de/fileadmin/Bereiche/Universitaet/Dokumente/Satzungen_und_Ordnungen/Verfahrensordnungen_und_zentrale_Ordnungen/TU_Ilmenau_Satzung_Tenure-Track_und_Evaluation_von_Juniorprofessuren.pdf
Universitäten	Thüringen	staatlich	U Jena	https://www.uni-jena.de/tenure-track#:~:text=Der%20Tenure%20Track%20bedeutet%20bei,mit%20Tenure%20Track%20zu%20versehen.
Universitäten	Thüringen	staatlich	Bauhaus-U Weimar	https://www.uni-weimar.de/de/universitaet/forschung-und-kunst/wissenschaftlicher-nachwuchs/nach-der-promotion/tenure-track-professur/tenure-track-verfahren/
Päd. Hochschulen	Baden-Württemberg	staatlich	PH Freiburg i. Br.	https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Forschung/Dateien/Junior-TT-Prof/Satzung_und_Qualitaetssicherungskonzept_Junior-_u._TT-Prof_s_ab_2020-05-04_Lesefassung.pdf
Päd. Hochschulen	Baden-Württemberg	staatlich	PH Heidelberg	https://www.ph-heidelberg.de/fileadmin/de/forschung/formulare-richtlinien/Satzung_Qualitaetssicherung_JunProf_Lesefassung.pdf
Päd. Hochschulen	Baden-Württemberg	staatlich	PH Karlsruhe	https://www.ph-karlsruhe.de/forschen/qualifizierung-und-karriere
Päd. Hochschulen	Baden-Württemberg	staatlich	PH Ludwigsburg	https://media.ph-ludwigsburg.de/downloadzentrum/objekte/download/1408887-Qualitaetssicherungskonzept-fr-Juniorprofessuren-mit-Tenure-Track
Päd. Hochschulen	Baden-Württemberg	staatlich	PH Schwäbisch Gmünd	https://www.ph-gmuend.de/die-ph/struktur-prozesse-und-rechtliches
Päd. Hochschulen	Baden-Württemberg	staatlich	PH Weingarten	https://www.ph-weingarten.de/fileadmin/redaktuere/Homepage/Forschung/Dateien/QS_Junior-TT-Professuren_2018_12_03_TK.pdf
Kunsthochschulen	Baden-Württemberg	staatlich	Staatl. H für Musik Freiburg i. Br. (Kunst-H)	https://www.mh-freiburg.de/fileadmin/Service/Amtliche_Bekanntmachungen/21_08_Amtliche_Bekanntmachungen.pdf
Kunsthochschulen	Baden-Württemberg	staatlich	Staatl. H für Musik Trossingen (Kunst-H)	https://www.hfm-trossingen.de/infothek/gesetze-satzungen?key=16-30&cHash=625bad50b2b227a7c7b7d8270f822d36
Kunsthochschulen	Bayern	staatlich	Akademie der Bildenden Künste München (Kunst-H)	https://www.adbk.de/de/akademie/satzungen.html
Kunsthochschulen	Bayern	staatlich	H für Musik Nürnberg (Kunst-H)	https://www.hfm-nuernberg.de/hochschule/hochschulrecht/amtliche-veroeffentlichungen
Kunsthochschulen	Niedersachsen	staatlich	H für Musik, Theater und Medien Hannover (Kunst-H)	https://www.hmtm-hannover.de/fileadmin/user_upload/Ordnung_zur_Gewaehrung_einer_Professur_im_Tenure-Track-Verfahren-Verkuendung.pdf



Anlage 4 – Ausführliche Tabellen zu Kapitel 7

Entwicklung von Umfang und Struktur des Hochschulpersonals im Zeitverlauf

A4 Tab. 1: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen und ausgewählten Besoldungsgruppen von 2010 bis 2022

Personal-/Vergütungsgruppen	2010	2015	2020	2022
	in %			
Professor:innen	13,6	13,2	12,4	12,4
C4-Professor:innen	28,5	17,4	10,0	7,4
C3-Professor:innen	18,1	11,5	6,7	4,9
C2-Professor:innen auf Dauer	4,0	4,4	4,6	5,0
C2-Professor:innen auf Zeit	2,7	2,3	2,2	2,0
W3-Professor:innen	25,3	36,7	45,0	47,5
W2-Professor:innen	14,7	19,9	24,3	25,3
Juniorprofessor:innen	5,0	6,0	5,7	6,2
Gastprofessor:innen (hauptberuflich)	.	1,9	1,5	1,6
Dozent:innen und Assistent:innen	1,6	1,1	1,1	0,9
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen	81,4	82,2	83,3	83,5
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	3,3	3,5	3,2	3,2
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt	Anzahl			
	183.075	204.066	226.805	233.217

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

A4 Tab. 2: Weibliches hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen und ausgewählten Besoldungsgruppen von 2010 bis 2022

Personal-/Vergütungsgruppen	2010	2015	2020	2022	Veränderung 2010–2022
	Anzahl				in %
Professorinnen	4.846	6.288	7.574	8.361	72,5
C4-Professorinnen	753	536	329	264	-64,9
C3-Professorinnen	855	608	379	302	-64,7
C2-Professorinnen auf Dauer	192	254	302	369	92,2
C2-Professorinnen auf Zeit	167	170	181	226	35,3
W3-Professorinnen	1.214	2.171	3.094	2.614	115,3
W2-Professorinnen	1.056	1.689	2.360	2.614	147,5
Juniorprofessorinnen	466	673	771	871	86,9
Gastprofessorinnen (hauptberuflich)	143	187	158	182	27,3
Dozentinnen und Assistentinnen	1.022	868	1.034	948	-7,2
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen	59.254	70.456	82.589	87.727	48,1
Weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben	3.130	3.880	4.111	4.250	35,8
Weibliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt	68.252	81.492	95.308	101.286	48,4
Veränderung gegenüber dem Jahresvorwert (in %)		19,4	17,0	6,3	

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

A4 Tab. 3: Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personal- und ausgewählten Besoldungsgruppen von 2010 bis 2022

Personal-/Vergütungsgruppen	2010	2015	2020	2022
	in %			
Professorinnen	19,4	23,4	26,9	28,9
C4-Professorinnen	10,6	11,4	11,7	12,3
C3-Professorinnen	18,9	19,7	20,1	21,3
C2-Professorinnen auf Dauer	19,2	21,5	23,4	25,3
C2-Professorinnen auf Zeit	24,4	27,9	29,7	38,2
W3-Professorinnen	19,2	22,0	24,5	19,0
W2-Professorinnen	28,8	31,6	34,6	35,8
Juniorprofessorinnen	37,7	41,7	47,8	48,9
Gastprofessorinnen (hauptberuflich)	34,9	35,8	36,4	39,2
Dozentinnen und Assistentinnen	34,0	37,7	42,2	43,5
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen	39,8	42,0	43,7	45,1
Weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben	51,2	54,2	56,2	56,7
Weibliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt	37,3	39,9	42,0	43,4
Weibliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt	Anzahl			
	68.252	81.492	95.308	101.286

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4

Tenure-Track im Vergleich verschiedener Karrierewege

A4 Tab. 4: Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf Lebenszeit nach Art der Vorqualifikation an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen von 2018 bis 2022

Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit	2018		2019		2020		2021		2022	
	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter
Juniorprofessur mit Tenure-Track	334	36,0	323	36,2	375	36,6	443	37,0	482	36,8
Juniorprofessur ohne Tenure-Track	865	36,3	917	36,4	997	36,7	1.067	36,9	1.126	36,6
W2-Professur mit Tenure-Track	225	40,3	225	40,3	297	40,4	355	40,4	378	40,7
W2-/W3-Professur (befristet)	1.115	40,5	1.160	40,5	1.261	40,7	1.334	40,8	1.353	40,9
Habilitation	11.572	41,3	11.318	41,3	11.148	41,4	10.894	41,5	10.892	41,6
Nachwuchsgruppenleitung	217	39,5	234	39,5	266	39,8	288	39,8	313	39,9
Sonstige habilitationsadäquate Leistung	4.289	40,6	4.359	40,6	4.394	40,6	4.671	40,6	4.736	40,7
Besondere berufliche Qualifikation	1.366	41,9	1.311	41,9	1.346	41,9	1.341	42,0	1.296	41,9
Promotion bei Professuren an Fachhochschulen	257	40,2	246	40,2	231	40,1	233	39,9	228	40,0
Sonstiges	1.300	41,1	1.456	41,1	1.500	41,0	1.486	41,6	1.470	41,5
Insgesamt	21.540	40,8	21.549	40,8	21.815	40,9	22.112	40,9	22.274	41,0

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 5: Teilzeitquote des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, laufendem Qualifizierungsverfahren und Qualifizierungsposition im Jahr 2022

Personalgruppe/ Dienstbezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	Teilzeitquote		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt
	in %		
Professuren insgesamt	5,3	7,3	5,9
W3- Professuren	3,2	3,7	3,3
W2- Professuren	5,2	7,4	6,0
Juniorprofessuren (W1)	1,2	5,2	3,1
W2-Professuren mit Tenure-Track	0,7	6,7	3,1
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	1,2	3,5	2,3
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	9,5	24,5	14,9
Laufende Habilitationen	15,8	34,1	23,6
Laufende Promotionen	51,8	68,6	58,4

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 6: Befristungsquote des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren im Jahr 2022

Personalgruppe/ Dienstbezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	Befristungsquote		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt
	in %		
Professuren insgesamt	14,2	24,8	17,3
W3- Professuren	4,1	5,7	4,5
W2- Professuren	18,4	22,3	19,8
Juniorprofessuren (W1)	99,8	99,9	99,8
W2-Professuren mit Tenure-Track	95,7	96,7	96,1
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	100,0	100,0	100,0
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	68,4	80,0	72,6
Laufende Habilitationen	83,5	86,0	84,6
Laufende Promotionen	98,6	98,1	98,4

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 7: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition, laufendem Qualifizierungsverfahren und Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2022

Personalgruppe/ Dienstbezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsquote (in %)	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsquote (in %)
Professuren insgesamt	22.930	4.269	15,7	975	725	42,6
W3-Professuren	12.798	488	3,7	321	131	29,0
W2-Professuren	5.591	1.274	18,6	265	173	39,5
Juniorprofessuren (W1)	2	1.724	99,9	1	55	98,2
W2-Professuren mit Tenure-Track	17	428	96,2	1	13	92,9
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	0	776	100,0	0	18	100,0
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	222	508	69,6	13	115	89,8
Laufende Habilitationen	669	3.472	83,8	166	1.113	87,0
Laufende Promotionen	548	20.134	97,4	253	28.775	99,1

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 8: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Finanzierungsart, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren im Jahr 2022

Personalgruppe/ Dienstbezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	Grundmittel						Drittmittel			Nicht finanziert / ohne Angabe	Insgesamt
	Stellenplan	sonst. Haushaltsmittel	Hochschul-pakt	Studien-bei-träger/-gebühren	Grundfin-nanzierung Bund	insg.	öffentlich	privat	insg.		
	in VZÄ										
Professuren insgesamt	22.663	2.008	1.108	94	137	26.010	914	486	1.400	590	28.000
W3-Professuren	11.618	701	500	22	25	12.866	257	181	438	195	13.499
W2-Professuren	5.696	415	412	2	47	6.572	267	115	382	131	7.085
Juniorprofessuren (W1)	836	199	139	10	52	1.236	255	82	337	182	1.755
W2-Professuren mit Tenure-Track	256	30	36	0	36	358	57	5	62	35	455
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	260	103	32	1	45	441	166	16	182	162	785
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	281	88	31	0	11	411	313	68	381	8	800
Laufende Habilitationen	2.634	651	586	2	17	3.890	801	132	933	35	4.858
Laufende Promotionen	10.925	4.299	3.021	30	118	18.393	16.770	2.660	19.430	161	37.984

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

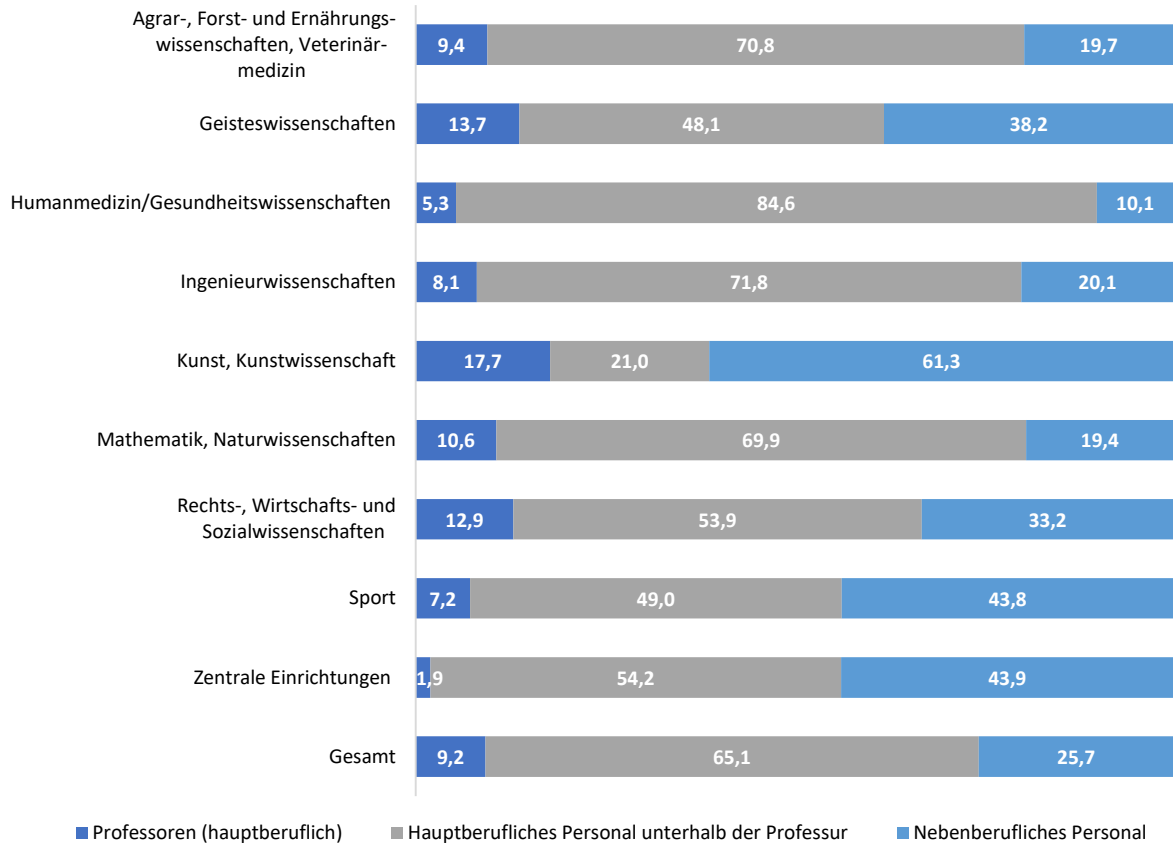
A4 Tab. 9: Drittmittelquote des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach ausgewählten Personalgruppen/Dienstbezeichnungen, Qualifizierungsposition und laufendem Qualifizierungsverfahren im Jahr 2022

Personalgruppe/ Dienst-bezeichnung bzw. Qualifizierungsposition/laufendem Qualifizierungsverfahren	Drittmittelquote		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt
	in %		
Professuren insgesamt	4,4	6,4	5,0
W3-Professuren	3,0	3,8	3,2
W2-Professuren	5,0	6,1	5,4
Juniorprofessuren (W1)	19,7	18,7	19,2
W2-Professuren mit Tenure-Track	13,7	13,6	13,6
Juniorprofessuren mit Tenure-Track	39,8	39,9	39,8
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne TT)	45,7	51,1	47,6
Laufende Habilitationen	19,7	18,5	19,2
Laufende Promotionen	54,0	46,2	51,2

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Verteilung der Karrierewege auf Ebene der Fächergruppen

A4 Abb. 1: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Beschäftigtengruppen im Jahr 2022 (in %)



Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 10: Professuren mit Tenure-Track an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personal-/Vergütungsgruppen und Fächergruppen im Jahr 2022

Personal-/Vergütungsgruppen	Geisteswiss.		Sport		Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.		Mathematik, Naturwiss.		Humanmedizin/Gesundheitswiss.		Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin		Ingenieurwiss.		Kunst, Kunstwiss.		Zentrale Einrichtungen		Insgesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamtzahl der Tenure-Track-Professuren	195	100	13	100	322	100	322	100	218	100	49	100	179	100	15	100	23	100	1.336	100
Davon: W2-Professuren mit TT	46	23,6	7	53,8	91	28,3	105	32,6	124	56,9	22	44,9	55	30,7	5	33,3	4	17,4	459	34,4
Davon Juniorprofessuren mit TT	144	73,8	6	46,2	222	68,9	209	64,9	46	21,1	23	46,9	118	65,9	10	66,7	16	69,6	794	59,4
Nicht zugeordnet	5	2,6	0	0,0	9	2,8	8	2,5	48	22,0	4	8,2	6	3,4	0	0,0	3	13,0	83	6,2

A4 Tab. 11: Professuren mit Tenure-Track an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen und Geschlecht im Jahr 2022

	Geistes- wiss.	Sport	Rechts-, Wirt- schafts- und So- zialwiss.	Mathe- matik, Natur- wiss.	Human- medizin/ Gesund- heits- wiss.	Agrar-, Forst- und Ernäh- rungswiss., Veterinär- medizin	Ingeni- eurwiss.	Kunst, Kunst- wiss.	Zentrale Einrich- tungen	Insge- samt
Professuren mit TT insgesamt	195	13	322	322	218	49	179	15	23	1.336
Davon: weibl. Professuren mit TT	118	6	151	125	89	24	52	8	10	583
Anteil weibl. Professuren mit TT (in %)	60,5	46,2	46,9	38,8	40,8	49,0	29,1	53,3	43,5	43,6
W2-Professuren mit TT insgesamt	46	7	91	105	124	22	55	5	4	459
Davon: weibl. W2-Professuren mit TT	25	1	37	36	48	7	20	4	2	180
Anteil weibl. W2-Professuren mit TT (in %)	54,3	14,3	40,7	34,3	38,7	31,8	36,4	80,0	50,0	39,2
W1-Professuren mit TT insgesamt	144	6	222	209	46	23	118	10	16	794
Davon: weibl. W1-Professuren mit TT	91	5	112	88	26	12	30	4	8	376
Anteil weibl. W1-Professuren mit TT (in %)	63,2	83,3	50,5	42,1	56,5	52,2	25,4	40,0	50,0	47,4

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 12: Professuren mit Tenure-Track nach Fächergruppen von 2018 bis 2022

Fächergruppen	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018–2022
	Anzahl					in %
Geisteswissenschaften	105	114	139	176	195	85,7
Sport	4	5	7	13	13	225,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	171	173	226	280	322	88,3
Mathematik, Naturwissenschaften	151	194	260	283	322	113,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	124	131	132	159	218	75,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	21	26	33	39	49	133,3
Ingenieurwissenschaften	60	79	117	140	179	198,3
Kunst, Kunstwissenschaft	17	15	16	13	15	-11,8
Zentrale Einrichtungen	12	3	8	14	23	91,7
Insgesamt	665	740	938	1.117	1.336	100,9
Veränderung gegenüber dem Vorjahreswert (in %)		11,3	26,8	19,1	19,6	

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 13: Juniorprofessuren ohne Tenure-Track nach Fächergruppen von 2018 bis 2022

Fächergruppen	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018–2022
	Anzahl					in %
Geisteswissenschaften	235	208	211	192	182	-22,6
Sport	13	12	12	15	18	38,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	456	424	379	368	333	-27,0
Mathematik, Naturwissenschaften	263	246	206	182	165	-37,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	69	60	71	78	77	11,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	20	14	17	7	8	-60,0
Ingenieurwissenschaften	172	165	159	160	134	-22,1
Kunst, Kunstwissenschaft	38	43	41	36	39	2,6
Zentrale Einrichtungen	33	29	19	22	32	-3,0
Insgesamt	1.299	1.201	1.115	1.060	988	-24,0
Veränderung gegenüber dem Vorjahreswert (in %)		-7,5	-7,2	-4,9	-6,8	

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 14: Nachwuchsgruppenleitungen ohne Tenure-Track nach Fächergruppen von 2018 bis 2022

Fächergruppen	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018–2022
	Anzahl					in %
Geisteswissenschaften	98	89	75	74	83	-15,3
Sport	5	5	5	5	5	0,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	83	79	50	45	62	-25,3
Mathematik, Naturwissenschaften	460	392	345	288	294	-36,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	266	252	224	212	223	-16,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	41	42	23	18	38	-7,3
Ingenieurwissenschaften	177	137	124	115	117	-33,9
Kunst, Kunstwissenschaft	8	6	4	2	2	-75,0
Zentrale Einrichtungen	45	40	38	42	34	-24,4
Insgesamt	1.183	1.042	888	801	858	-27,5
Veränderung gegenüber dem Vorjahreswert (in %)		-11,9	-14,8	-9,8	7,1	

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 15: Habilitationen nach Fächergruppen von 2018 bis 2022³⁷⁹

Fächergruppe	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018–2022
	Anzahl					in %
Geisteswissenschaften	203	212	191	213	213	4,9
Sport	16	18	10	25	20	25,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	176	199	175	182	156	-11,4
Mathematik, Naturwissenschaften	218	170	196	180	161	-26,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	778	797	847	908	870	11,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	34	31	32	29	25	-26,5
Ingenieurwissenschaften	81	84	65	76	68	-16,0
Kunst, Kunstwissenschaft	23	7	17	8	22	-4,3
Insgesamt	1.529	1.518	1.533	1.621	1.535	0,4
Veränderung gegenüber dem Vorjahreswert (in %)		-0,7	1,0	5,7	-5,3	

Quelle: Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge), Fachserie 11, Reihe 4.4

³⁷⁹Die Kategorie „Zentrale Einrichtungen“ existiert in der Statistik der Habilitationen nicht und wird daher in dieser Tabelle nicht aufgeführt.

A4 Tab. 16: Laufende Habilitationen nach Fächergruppen von 2018 bis 2022

Fächergruppe	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2018–2022
	Anzahl					in %
Geisteswissenschaften	1.072	1.146	1.228	1.208	1.127	5,1
Sport	98	99	94	96	79	-19,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.178	1.238	1.298	1.291	1.256	6,6
Mathematik, Naturwissenschaften	1.096	1.160	1.227	1.185	1.215	10,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	626	634	626	619	689	10,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	195	206	245	235	233	19,5
Ingenieurwissenschaften	566	575	591	609	585	3,4
Kunst, Kunstwissenschaft	65	76	81	88	84	29,2
Zentrale Einrichtungen	126	131	151	158	152	20,6
Insgesamt	5.022	5.265	5.541	5.489	5.420	7,9
Veränderung gegenüber dem Vorjahreswert (in %)		4,8	5,2	-0,9	-1,3	

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 17: Anteil der Professor:innen auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen, Geschlecht und Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit im Jahr 2022

Fächergruppe	Nach Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit										
	Insge- samt	Junior- professur mit Ten- ure- Track	Junior- professur ohne Tenure- Track	W2-Pro- fessur mit Ten- ure- Track	W2-/W3- Profes- sur (be- fristet)	Habili- tation	Nach- wuchs- gruppen- leitung	Sonstige habilitati- onsadä- quate Leistung	Beson- dere be- rufliche Qualifika- tion	Promo- tion bei Prof. an Fach- hoch- schulen	Sonsti- ges
	Anzahl	in %									
Geisteswissenschaften	3.311	2,8	5,5	1,0	4,1	62,6	0,5	16,4	1,1	0,6	5,3
Sport	211	3,8	6,6	1,9	4,3	52,6	0,9	24,6	1,4	0,5	3,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaf- ten	4.704	2,7	7,9	0,9	5,5	54,8	0,5	18,2	2,4	1,7	5,4
Mathematik, Naturwis- senschaften	4.839	2,8	5,9	2,0	4,6	49,5	3,4	24,3	2,2	0,4	4,8
Humanmedizin/Gesund- heitswissenschaften	3.096	1,0	1,3	4,7	7,4	70,6	1,6	6,4	1,6	0,4	5,0
Agrar-, Forst- und Er- nährungswissenschaf- ten, Veterinärmedizin	529	1,9	3,8	2,8	3,4	60,3	0,9	19,8	1,9	0,6	4,5
Ingenieurwissenschaften	3.255	1,9	5,3	0,7	4,2	26,7	1,5	39,7	12,1	2,7	5,1
Kunst, Kunstwissen- schaft	2.021	0,4	0,8	0,6	15,7	10,5	0,0	22,3	28,0	0,2	21,2
Zentrale Einrichtungen	308	1,9	6,8	1,9	6,5	46,8	1,3	19,2	6,2	0,0	9,4
Insgesamt	22.274	2,2	5,1	1,7	6,1	48,9	1,4	21,3	5,8	1,0	6,6

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 18: Professor:innen auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen, Geschlecht und Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit im Jahr 2022

Fächergruppe		Nach Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit										
		Insgesamt	Juniorprofessur mit Tenure-Track	Juniorprofessur ohne Tenure-Track	W2-Professur mit Tenure-Track	W2-/W3-Professur (befristet)	Habilitation	Nachwuchsgruppenleitung	Sonstige habilitationsadäquate Leistung	Besondere berufliche Qualifikation	Promotion bei Prof. an Fachhochschulen	Sonstiges
Geisteswiss.	insg.	3.311	93	183	32	137	2.073	16	542	37	21	177
	weibl. in %	39,3	49,5	50,3	50,0	43,8	36,1	50,0	42,8	45,9	19,0	42,9
Sport	insg.	211	8	14	4	9	111	2	52	3	1	7
	weibl. in %	24,6	12,5	42,9	50,0	22,2	19,8	0,0	28,8	66,7	0,0	28,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	insg.	4.704	127	370	40	260	2.580	23	858	114	79	253
	weibl. in %	31,1	43,3	40,0	22,5	34,2	24,6	39,1	38,7	46,5	43,0	39,1
Mathematik, Naturwiss.	insg.	4.839	136	286	99	224	2.395	164	1.178	106	20	231
	weibl. in %	19,6	34,6	34,6	24,2	21,0	14,5	28,7	22,6	20,8	20,0	19,5
Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	insg.	3.096	31	41	147	229	2.187	48	199	48	12	154
	weibl. in %	20,7	29,0	36,6	31,3	21,0	18,8	31,3	28,6	16,7	25,0	19,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin	insg.	529	10	20	15	18	319	5	105	10	3	24
	weibl. in %	28,9	30,0	45,0	53,3	33,3	25,4	40,0	29,5	50,0	66,7	25,0
Ingenieurwiss.	insg.	3.255	62	174	22	138	870	50	1.292	393	88	166
	weibl. in %	14,1	25,8	22,4	18,2	17,4	11,7	18,0	12,0	16,3	18,2	17,5
Kunst, Kunstwiss.	insg.	2.021	9	17	13	318	213	1	451	566	4	429
	weibl. in %	33,6	77,8	29,4	53,8	35,5	33,3	100,0	33,3	30,6	50,0	35,0
Zentrale Einrichtungen	insg.	308	6	21	6	20	144	4	59	19	0	29
	weibl. in %	27,3	16,7	38,1	50,0	25,0	21,5	50,0	30,5	21,1		41,4
Insgesamt	insg.	22.274	482	1.126	378	1.353	10.892	313	4.736	1.296	228	1.470
	weibl. in %	25,9	38,4	37,4	31,5	29,1	22,5	29,7	26,5	26,9	28,5	30,5

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

A4 Tab. 19: Durchschnittsalter der Professor:innen auf Lebenszeit bei der Erstberufung auf Lebenszeit an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Art der Vorqualifikation im Jahr 2022

Fächergruppe	nach Art der Vorqualifikation bei der Erstberufung auf Lebenszeit										
	Insgesamt	Juniorprofessur mit Tenure-Track	Juniorprofessur ohne Tenure-Track	W2-Professur mit Tenure-Track	W2-/W3-Professur (befristet)	Habilitation	Nachwuchsgruppenleitung	Sonstige habilitationsadäquate Leistung	Besondere berufliche Qualifikation	Promotion bei Prof. an Fachhochschulen	Sonstiges
Geisteswissenschaften	42,4	38,9	37,9	41,8	42,8	42,9	40,5	42,3	41,5	44,0	43,1
Sport	41,4	37,5	35,7	41,3	41,0	42,4	37,0	42,3	41,0	44,0	37,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	39,5	35,7	36,2	38,6	39,6	40,0	40,2	39,9	40,5	39,7	39,8
Mathematik, Naturwiss.	39,7	35,7	35,6	38,6	38,8	40,5	39,7	39,8	40,7	38,3	39,5
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	43,1	39,3	38,5	42,1	42,3	43,4	42,1	42,4	43,1	40,9	44,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss., Veterinärmedizin	41,8	37,8	37,0	43,5	39,8	42,3	41,2	41,6	43,1	33,3	43,0
Ingenieurwiss.	40,5	36,1	36,8	40,5	40,7	40,6	38,2	40,7	42,3	39,6	40,5
Kunst, Kunstwiss.	42,1	39,2	40,3	41,8	41,7	44,2	42,0	41,7	42,1	41,3	41,9
Insgesamt	41,0	36,8	36,6	40,7	40,9	41,6	39,9	40,7	41,9	40,0	41,5

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Anmerkung: Durchschnittsalter gemessen am arithmetischen Mittel.

Anlage 5 – Ausführliche Tabellen zu Kapitel 8

A5 Tab. 1: Gesetzliche und wissenschaftstarifvertragliche Regelungen zur Tenure-Track-Professur in den internationalen Vergleichsländern

Land	Name des Gesetzes/Tarifvertrags mit Abkürzung.	Fundstelle
Österreich	Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (2002 – UG) Universitätsgesetz (UG)	Fassung vom 01.11.2023 (konsolidiert): https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128 (zuletzt geprüft am 25.10.2023)
Österreich	Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten Kollektivvertrag (KV)	Fassung vom 05.05.2009: https://www.eui.eu/Documents/MWP/AcademicCareers/Countries/Austria/KollVEndfassung200905.pdf (zuletzt geprüft am 25.10.2023) Fassung vom 01.02.2023. https://www.kollektivvertrag.at/kv/universitaeten-arb-ang/universitaeten-rahmen/2770151?term=universit%C3%A4t (zuletzt geprüft am 25.10.2023)
Schweiz	Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG)	https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/691/de (zuletzt geprüft am 01.11.2023)
Schweiz	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft	https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de (zuletzt geprüft am 25.10.2023)
Schweiz	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG)	https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/de (zuletzt geprüft am 21.11.2024)

<p>Niederlande</p>	<p>Collective Labour Agreement (CLA) (Niederländisch: collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO))</p>	<p>CLA 2008 – Fassung 2008, gültig vom 1. September 2007 bis 1. März 2010, Association of Universities in the Netherlands (VSNU)</p> <p>CLA 2018 – Fassung 2018 (Veröffentlichung der englischen Übersetzung), gültig vom 1. Juli 2017 bis 31. Dezember 2019, Association of Universities in the Netherlands (VSNU)</p> <p>CLA 2022 – Fassung 2022 (Veröffentlichung der englischen Übersetzung), gültig vom 1. April 2022 bis 31. März 2023, Universities of the Netherlands (UNL)</p> <p>CLA 2023 – Fassung 2023 (Veröffentlichung der englischen Übersetzung), gültig vom 1. April 2023 bis 30. Juni 2024, Universities of the Netherlands (UNL)</p> <p>Archiv sämtlicher Collective Labour Agreements (CLA) der Niederländischen Rektorenkonferenz in englischer und niederländischer Sprache unter: https://www.universiteitenvannederland.nl/cao-archieef, zuletzt geprüft am 24.11.2024</p>
--------------------	--	---

Quelle: Eigene Darstellung