

12. Juli 2024

Erste begleitende Evaluation des Bund-Länder- Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses



12. Juli 2024

Erste begleitende Evaluation des Bund-Länder- Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Dr. Florian Berger, Lukas Hohmann, Lisa Pschorn (Technopolis), Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, Dr. Frauke Peter, Nora Lorenz (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung)

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung	i
1 Einleitung	1
2 Die Ausgangslage vor Beginn des Tenure-Track-Programms	1
2.1 Zentrale Merkmale der Personalstruktur an Hochschulen vor Beginn des Tenure-Track-Programms	1
2.2 Karrierewege zur Professur vor Beginn des Tenure-Track-Programms	4
2.2.1 Habilitation	5
2.2.2 Juniorprofessur ohne/mit Tenure Track	5
2.2.3 Nachwuchsgruppenleitung	6
2.3 Die subjektive Sicht der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf Karrierewege an Hochschulen	7
2.4 Rechtliche Rahmenbedingungen zur Schaffung von Tenure-Track-Professuren	9
2.5 Herausforderungen und Programmziele	10
3 Ressourcen, Regelungen und Aktivitäten von Bund, Ländern und Hochschulen im Rahmen des Tenure-Track-Programms	11
3.1 Regelungen und Finanzierung von Bund und Ländern im Rahmen des Tenure-Track-Programms	11
3.1.1 Die von Bund und Ländern getroffenen Regelungen zum Programm	11
3.1.2 Die Finanzierung durch Bund und Länder	13
3.2 Aktivitäten von Bund und Ländern	14
3.2.1 Aktivitäten zur Umsetzung der Förderung durch Bund und Länder (Auswahl- und Förderverfahren)	14
3.2.2 Schaffung von hochschulrechtlichen Voraussetzungen und weiterer Regelungen zur Tenure-Track-Professur durch die Länder	15
3.3 Aktivitäten der geförderten Hochschulen	17
3.3.1 Methodisches Vorgehen	18
3.3.2 Einführung von Satzungen und Regelungen zu Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren	18
3.3.3 Aktivitäten zur Umsetzung der Gesamtkonzepte	23
3.3.4 Aktivitäten zur Adressierung der Zielgruppe durch die Hochschulen	29
3.3.5 Besetzung der bewilligten Professuren	30
3.4 Zusammenfassung der Erkenntnisse	30
4 Auswirkungen auf Hochschulen, Zielgruppe und Wissenschaftssystem	32
4.1 Ergebnisse des Tenure-Track-Programms auf Ebene der Hochschulen	32
4.1.1 Ausgestaltung der Tenure-Track-Professuren an den Hochschulen	32
4.1.2 Umsetzung der Regelungen zur Qualitätssicherung der Berufungs- und Evaluationsverfahren bei Tenure-Track-Professuren	35
4.1.3 Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses	39

4.1.4	Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	40
4.1.5	Integration der Tenure-Track-Professur in die Nachwuchsförderung, Personal- und Strukturentwicklung	40
4.1.6	Strukturelle und nachhaltige Implementierung der Tenure-Track-Professur an den Hochschulen (einschl. systemischer Verstetigungsinstrumente)	43
4.1.7	Die Tenure-Track-Professur als potenzieller Impuls für einen Kulturwandel an Hochschulen	46
4.2	Wirkungen des Programms auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler	49
4.2.1	Erreichung der Zielgruppe durch das Tenure-Track-Programm	50
4.2.2	Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz von wissenschaftlichen Karrieren	53
4.2.3	Unterstützung für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Rahmen des Programms	57
4.2.4	Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	59
4.3	Wirkungen des Programms auf das Wissenschaftssystem	66
4.3.1	Internationale Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Tenure-Track-Professur sowie des deutschen Wissenschaftssystems	66
4.3.2	Veränderungen von Personalstruktur und Karrierewege des wiss. Nachwuchses im dt. Wissenschaftssystem	71
4.3.3	Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im deutschen Wissenschaftssystem durch die Tenure-Track-Professur	76
4.4	Zusammenfassung	78
5	Kohärenz und Wirtschaftlichkeit des Programms sowie Relevanzanalyse	80
5.1	Kohärenzanalyse	80
5.1.1	Interne Kohärenz	80
5.1.2	Externe Kohärenz	81
5.2	Wirtschaftlichkeitsanalyse	81
5.2.1	Vollzugswirtschaftlichkeit	81
5.2.2	Maßnahmenwirtschaftlichkeit	84
5.3	Relevanzanalyse	86
5.4	Zusammenfassung	88
6	Zusammenfassende Analyse: Bewertung der aktuellen und erwarteten Erreichung der Programmziele	89
7	Handlungsempfehlungen	94
Anhang A	Wirkmodell zum Tenure-Track-Programm	98
Anhang B	Literatur	99
Anhang C	Zusammenfassende Methodenbeschreibung	100
Anhang D	Erhebungsinstrumente	102

Tabellen

Tabelle 1	Anteil der Tenure-Track-Professuren an Professuren und Juniorprofessuren nach Hochschulart, 2016, antragsberechtigte Hochschulen _____	3
Tabelle 2	Frauenanteil an Promotionen, Habilitationen sowie Juniorprofessur-, W2-, W3-Neuberufungen ____	4

Abbildungen

Abbildung 1	Frauenanteil am Berufungsgeschehen in Deutschland, 2008-2017 _____	4
Abbildung 2	Beurteilung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland aus Sicht von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern _____	8
Abbildung 3	Beschluss oder Änderung von satzungsförmigen Regelungen an den Hochschulen im Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Programm _____	19
Abbildung 4	Maßnahmen der Personalentwicklung an den geförderten Hochschulen _____	24
Abbildung 5	Angebot von weiteren Unterstützungsmaßnahmen durch die geförderten Hochschulen _____	25
Abbildung 6	Systemische Verstetigungsinstrumente für Tenure-Track-Professuren an den geförderten Hochschulen _____	26
Abbildung 7	Angebote zur Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf an den geförderten Hochschulen _____	29
Abbildung 8	Verlauf der Besoldungsgruppe nach Geschlecht vor und nach der Evaluation _____	33
Abbildung 9	Höhe der Investitionsmittel (einschließlich Berufungsmittel) der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nach Fächergruppen _____	34
Abbildung 10	Zufriedenheit unter den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit der Ausstattung der Professur _____	35
Abbildung 11	Bedeutung des Tenure-Track-Programms für Einrichtung oder Ausbau von Unterstützungsangeboten für Professorinnen und Professoren _____	42
Abbildung 12	Wichtigkeit der sog. systemischen Verstetigungsinstrumente der Tenure-Track-Professuren für die Hochschulen _____	43
Abbildung 13	Einschätzungen der Hochschulen hinsichtlich der Bedeutung und Integration der Tenure-Track-Professur an geförderten Hochschulen _____	44
Abbildung 14	Übernahme von Verfahren/Standards für Berufung befristeter W1-/W2-Professuren durch Hochschulen _____	45
Abbildung 15	Status des Verfahrens/der Standards für befristete W1-/W2-Professuren vor der Teilnahme am Tenure-Track-Programm _____	46
Abbildung 16	Einschätzung der Hochschulen sowie der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zur Stellung der Tenure-Track-Professur im deutschen Hochschulsystem _____	48
Abbildung 17	Unbereinigtes akademisches Alter der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren bei Berufung auf Tenure-Track-Professur (in Jahren, und nach Geschlecht und Fachbereich) _____	51
Abbildung 18	Vorqualifikationen der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren _____	52
Abbildung 19	Zufriedenheit mit der Planbarkeit und Transparenz ihrer Karriere auf dem Karriereweg zur Lebenszeitprofessur der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren _____	55

Abbildung 20	Einschätzung zur Rolle der Tenure-Track-Professur für die Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz von Karrieren in der Wissenschaft durch die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren	55
Abbildung 21	Einschätzungen der geförderten Hochschulen zur Veränderung von Planbarkeit und Transparenz der Karriere von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren durch das Tenure-Track-Programm	56
Abbildung 22	Angaben der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zu der Nutzung von Personalentwicklungsmaßnahmen an ihrer Hochschule	58
Abbildung 23	Zustimmung der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zu verschiedenen Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten an ihrer Hochschule	59
Abbildung 24	Einschätzungen zur Rolle der Möglichkeit von Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption eines Kindes durch die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die diese Option kennen	61
Abbildung 25	Einschätzung zur Rolle der Tenure-Track-Professur für die Verbesserung der Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft durch die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren	62
Abbildung 26	Einschätzung zur Rolle der Tenure-Track-Professur für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft durch die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (nach Geschlecht und Elternschaft)	63
Abbildung 27	Angaben der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zu der Nutzung von Unterstützungsangeboten an ihrer Hochschule	64
Abbildung 28	Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihrer Tenure-Track-Professur der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren	65
Abbildung 29	Einschätzung der geförderten Hochschulen zur Veränderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der jeweiligen Hochschule durch das Tenure-Track-Programm	65
Abbildung 30	Gründe der vorher im Ausland tätigen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren für den Antritt der Tenure-Track-Professur in Deutschland	68
Abbildung 31	Einschätzung der Hochschulen zur Bedeutung der Tenure-Track-Professur für Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems	69
Abbildung 32	Einschätzung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zur Wettbewerbsfähigkeit der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem	70
Abbildung 33	Veränderung der Anteile von W1-/W2-Tenure-Track-Professuren an allen W1-/W2-Professuren zwischen 2018 und 2021	72
Abbildung 34	Zeitraum zur Implementierung der Zielquoten durch die Hochschulen	73
Abbildung 35	Darstellung der Anteile von Personen auf verschiedenen Karrierewegen zur Professur im Zeitraum von 2018 - 2021	74
Abbildung 36	Einschätzungen der Hochschulen zur Nachhaltigkeit der Wirkungen des Tenure-Track-Programms	75
Abbildung 37	Anteil der Hochschulen mit positiver Einschätzung zur längerfristigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Tenure-Track-Professur	77
Abbildung 38	Zufriedenheit der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	78
Abbildung 39	Bewertung des Antrags- und Bewilligungsprozesses durch die geförderten Hochschulen	82
Abbildung 40	Einschätzung der geförderten Hochschulen zur Angemessenheit des Aufwands zur programmbegleitenden Berichterstattung	83
Abbildung 41	Wichtigkeit der Programmziele für das deutsche Wissenschaftssystem nach Einschätzung der geförderten Hochschulen	87

Kurzzusammenfassung

Das **Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (nachfolgend: Tenure-Track-Programm) ist eine zentrale Maßnahme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie der Länder zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase im deutschen Wissenschaftssystem. Mit dem Programm wird bis zum Jahr 2032 die Förderung von insgesamt 1.000 Tenure-Track-Professuren angestrebt. Die Tenure-Track-Professuren sind ein Instrument, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine verlässlichere berufliche Perspektive zu bieten. Sie haben dadurch das Potenzial, das Wissenschaftssystem als Ganzes durch größere Planbarkeit und mehr Transparenz für das wissenschaftliche Personal zu stärken. Bund und Länder beabsichtigen mit dem Programm, die Tenure-Track-Professur als eigenständigen Karriereweg neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur in Deutschland zu etablieren.

Ziele, Instrumente und Rahmenbedingungen des Tenure-Track-Programms

Das Tenure-Track-Programm verfolgt konkret die folgenden Ziele:

- Durch das Programm sollen 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren gefördert werden.
- Es soll eine stärkere strukturelle Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlichem Karriereweg zur Professur erfolgen, sodass eine planbarere und transparentere Gestaltung der Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs ermöglicht wird.
- Im Durchschnitt soll eine frühere Entscheidung über den dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem ermöglicht werden.
- Auch Chancengerechtigkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen verbessert werden.
- Der mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundene Kulturwandel soll gefördert und die Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen weiterentwickelt werden.
- Die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems soll erhöht werden, indem mit der Tenure-Track-Professur ein international bekannter und akzeptierter Karriereweg etabliert wird.
- Abschließend sollen die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Schaffung von mehr dauerhaften Professuren in gleicher Anzahl erweitert werden.

Kernelement des Tenure-Track-Programms sind die geförderten **Tenure-Track-Professuren** und mittelbar über diese die **Etablierung eines „echten“ Tenure Tracks**. Dieser wird realisiert durch die verbindliche Zusage einer Professur auf Lebenszeit nach positiver Evaluation am Ende der Tenure-Phase. Die Evaluation erfolgt auf Basis vorab definierter und transparenter Evaluationskriterien.

Zudem wurden aufbauend auf den Bund-Länder-Vereinbarungen zum Programm strukturelle Maßnahmen durch die Länder sowie die geförderten Hochschulen ergriffen, die die nötigen (satzungs-)rechtlichen Rahmenbedingungen der Tenure-Track-Professur geschaffen haben.

Das Tenure-Track-Programm umfasst ein Volumen von bis zu 1 Mrd. Euro, die der Bund über die Gesamtlaufzeit bis 2032 zur Verfügung stellt. Die Gesamtfinanzierung der geschaffenen Tenure-Track-Professuren über den Förderzeitraum hinaus stellen die Länder sicher. Das Programm adressiert Universitäten sowie gleichgestellte Hochschulen. Diese konnten in zwei Bewilligungsrunden in den

Jahren 2017 und 2019 gefördert werden. Insgesamt werden durch das Tenure-Track-Programm an 75 Hochschulen Professuren finanziert.

Die Förderung des Programms wird in Form einer Pauschale in Höhe von 118.045 Euro pro Professur/Jahr an die Hochschulen ausgezahlt, die die Personalaufwendungen für die Tenure-Track-Professuren sowie die Aufwendungen für Anschlussstellen für bis zu zwei Jahre nach positiver Tenure-Evaluation (insg. bis zu acht Jahre) sowie Ausstattungsausgaben finanziert. Zusätzlich zur Pauschale wird den Hochschulen anteilig ein Strategieraufschlag von 15 % an den genannten Aufwendungen gewährt, um Aktivitäten zur Implementierung der Tenure-Track-Professur sowie zur Etablierung des Kulturwandels an der eigenen Hochschule umsetzen zu können.

Der Evaluationsansatz

Gemäß Verwaltungsvereinbarung von Bund und Ländern wurde das Programm hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die Programmziele durch eine unabhängige Evaluation bewertet. Diese Evaluation des Programms wurde von Juni 2022 bis Frühjahr 2024 von der **Technopolis Group** und dem **Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)** durchgeführt. Der Evaluation liegen die folgenden Datenquellen und Analysen zugrunde:

- Im Rahmen der **Dokumentenanalyse** wurden die Vorhabenbeschreibungen der Bewilligungsrunden 2016 und 2018, die Satzungen/Tenure-Track-Ordnungen der 75 geförderten Hochschulen sowie zusätzlich Sekundärdaten (u.a. die Bundesberichte Wissenschaftlicher Nachwuchs und die GWK-Monitoringberichte (2020 und 2023) analysiert.
- Mittels **Online-Befragungen** wurden sowohl die Hochschulen als auch alle bis zum 1. Juli 2023 berufenen programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren befragt. An der Hochschulbefragung nahmen 66 der 75 geförderten Hochschulen teil. An der Befragung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nahmen von den bis zum 1. Juli 2023 berufenen 993 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren 633 Personen teil (ca. 64 % Rücklaufquote).
- Im Rahmen der Evaluation wurden zudem mehrere **Interviewprogramme** durchgeführt: neben explorativen Gesprächen zu Beginn der Evaluation (6) und Interviews zur Wirtschaftlichkeit des Programms (5) mit ausgewählten Hochschulen wurden 20 Interviews mit Expertinnen und Experten aus der deutschen und internationalen Hochschul- und Wissenschaftslandschaft geführt.
- Für die **Kohärenz-, Wirtschaftlichkeits- und Relevanzanalyse** wurden zusätzlich zu den Interviews und Ergebnissen der Hochschulbefragung Sekundärdaten zur Mittelbereitstellung auf Basis der Haushaltspläne des BMBFs analysiert sowie die erwähnten Interviews spezifisch ausgewertet.

Zentrale Ergebnisse der Evaluation

Die Evaluation zeigt, dass die Tenure-Track-Professur an deutschen Hochschulen durch das Tenure-Track-Programm deutlich breiter verankert werden konnte, sodass die Etablierung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem durch das Programm bereits zum Zeitpunkt der ersten Evaluation insgesamt erfolgreich vorangetrieben wurde. Vier der von Bund und Ländern definierten Programmziele wurden dabei nach Einschätzung der Evaluation zum aktuellen Zeitpunkt (November 2023) bereits erreicht, die drei weiteren Ziele können realistisch in den nächsten Jahren erreicht werden.

Förderung von 1.000 Tenure-Track-Professuren

Um einen Impuls zur Etablierung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem zu erreichen, ist ein erstes Ziel des Programms die Förderung von 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren. Zum Zeitpunkt dieser ersten Evaluation des Tenure-Track-Programms wurden gemäß des GWK-Monitoringberichts 2023 bis zum Stichtag 31. Mai 2023 **insgesamt 971 Professuren erstmals besetzt**. Das Ziel, 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren zu schaffen, wurde somit nahezu erreicht. Vor dem Hintergrund externer Einflussfaktoren wie der Dauer von Berufungsverfahren in Deutschland sowie der Konkurrenz von Hochschulen um potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten ist dies nach Ansicht der Evaluation als ein sehr positives Ergebnis zu bewerten.

Stärkere strukturelle Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlichem Karriereweg zur Professur – Erhöhung von Planbarkeit und Transparenz

Um die Tenure-Track-Professur als einen zusätzlichen Karriereweg zur Professur stärker strukturell zu etablieren und so Planbarkeit und Transparenz der wissenschaftlichen Karriere für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Karrierephase zu erreichen, mussten die erforderlichen **strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen** geschaffen werden. Hierfür haben Hochschulen und Länder im Zusammenhang mit dem Programm verschiedene rechtliche Voraussetzungen geschaffen, sowohl in Gesetzen auf Länderebene als auch auf individueller Hochschulebene. Alle programmgeförderten Hochschulen haben Satzungen verabschiedet, die insb. das Berufungs- und Evaluationsverfahren der Tenure-Track-Professur regeln. Damit einher geht auch die Etablierung von Maßnahmen der Qualitätssicherung bei Berufung und Evaluation, wie beispielsweise die Schaffung fakultätsübergreifender Gremien, die am Evaluationsverfahren der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren beteiligt sind. Auch auf Ebene der Landesgesetze gab es Veränderungen: so ermöglichen alle Länder beispielsweise die Zusage einer Lebenszeitprofessur nach positiver Tenure-Evaluation, womit die Rahmenbedingungen für den „echten Tenure Track“ geschaffen wurden. Auch die Gewährung eines Verlängerungsjahres nach negativer Tenure-Evaluation wird von allen Ländern geregelt.

Zusätzlich zu den strukturellen Maßnahmen zeigt sich die Etablierung der Tenure-Track-Professur auch an ihrer **Akzeptanz in der Hochschulcommunity**. Die Ergebnisse der Hochschulbefragung haben gezeigt, dass die Mehrheit der Hochschulen die Tenure-Track-Professur als einen grundsätzlich akzeptierten Karriereweg zur Professur im deutschen Wissenschaftssystem bewertet. Ebenso sagen etwa 80 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, dass die Tenure-Track-Professur akzeptiert sei. Zudem wird die Tenure-Track-Professur inzwischen von weiteren (auch privaten) Wissenschaftsförderern eingesetzt. Dies ist ein weiteres Indiz für die systemweite Akzeptanz und Relevanz der Tenure-Track-Professur.

Die Erreichung des Ziels einer **Erhöhung der Planbarkeit und Transparenz der Karrierewege** im deutschen Wissenschaftssystem wird von den programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren positiv bewertet. 81 % der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sind (eher) der Ansicht, dass sich die Planbarkeit und Transparenz von Karrieren in der Wissenschaft durch die Tenure-Track-Professur verbessert haben. Allerdings findet nach wie vor der Großteil der

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland auf anderen Karrierewegen zur Professur. Trotz eines Anstiegs der Zahl der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren um 60 % zwischen 2018 und 2021 sind aktuell nur 8 % aller Personen auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (vgl. Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Hochschulpersonalstatistik, Personal an Hochschulen 2021). Planbarkeit und Transparenz sind somit durch das Programm für eine kleine Gruppe an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase erhöht. Systemische Effekte im Sinne einer erhöhten Planbarkeit und Transparenz der Karrierewege im Wissenschaftssystem als Ganzem sind aktuell noch nicht gegeben, sondern müssen über eine weitere Verbreitung der Tenure-Track-Professur hergestellt werden.

Die Planbarkeit und Transparenz des Karriereweges könnte sich zudem auch für Tenure-Track-Professuren weiter verbessern, wenn – innerhalb und außerhalb des Programms - Instrumente des Personalmanagements wie regelmäßige Status- und Perspektivgespräche weitere Verbreitung im universitären Kontext finden. Aktuell hatte nach eigenen Angaben nur gut die Hälfte der im Programm berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren Status- und Perspektivgespräche. Dieser Wert ist nach Einschätzung der Evaluation nicht zufriedenstellend, allerdings kann er sich noch erhöhen, wenn etwa Professorinnen und Professoren erst im weiteren Verlauf nach ihrer Berufung derartige Gespräche führen werden. Auch in anderen Dimensionen des akademischen Personalmanagements, etwa bei der Nutzung von **Potentialanalysen** in Berufungsverfahren anstelle der Beurteilung von Kandidatinnen und Kandidaten anhand bereits „messbar“ erbrachter wissenschaftlicher Leistungen (z.B. Publikationen) müssen die Hochschulen zum Teil noch weitere Erfahrungen sammeln.

Ermöglichung einer im Durchschnitt früheren Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem

Die Planbarkeit von Karrieren im Wissenschaftssystem ist eng verknüpft mit dem Ziel des Tenure-Track-Programms eine im Durchschnitt **frühere Entscheidung** über den dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern im Wissenschaftssystem herbeizuführen. Ein objektiver Indikator hierfür ist das **Alter** von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern **bei der Erstberufung** auf eine Tenure-Track-Professur bzw. bei Berufung auf eine Dauerprofessur. Die Daten des GWK-Monitoringberichts (2023) zeigen deutliche Unterschiede im durchschnittlichen Alter von Erstberufenen auf programmgeförderte Tenure-Track-Professuren und Erstberufenen auf Dauerprofessuren, sodass dieses Ziel für programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Verlaufe der Förderlaufzeit voraussichtlich gut erreicht werden wird: Die Stelleninhaberinnen und -inhaber waren bei der Erstberufung zwischen 2018 und 2023 auf programmgeförderte Tenure-Track-Professuren im Schnitt 35,9 Jahre alt. Im Unterschied dazu betrug das durchschnittliche Alter aller Professorinnen und Professoren bei Erstberufung auf Dauerprofessuren an antragsberechtigten Universitäten in Deutschland zwischen 2016 und 2021 43,2 Jahre. Damit sind die „Weichen“ für einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem im Durchschnitt für programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren 7,3 Jahre früher gestellt als im Vergleich zu Erstberufenen auf Dauerprofessuren.

Zum aktuellen Zeitpunkt liegen noch keine belastbaren Daten zum Alter bei Entfristung der Tenure-Track-Professuren vor, da diese zum Berichtszeitpunkt erst bei 37 Personen erfolgt war und maßgeblich auf vorzeitige Verstetigungen als Reaktion auf externe Rufe zurückzuführen sind. Die Entfristung dieser Personen erfolgte im Schnitt im Vergleich zum durchschnittlichen Alter bei Berufung auf eine Dauerprofessur 5,6 Jahre früher.

Die Ausführungen zum durchschnittlichen Alter der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren lassen zudem eine **Beurteilung der Erreichung der Zielgruppe** zu. Die Evaluation hat gezeigt, dass das akademische Alter bei Berufung auf eine Tenure-Track-Professur (also der Zeitraum seit Abschluss der Promotion) als Gradmesser für die Zeit bis zur Weichenstellung

für eine planbare Karriere in der Wissenschaft im Median bei knapp 4,5 Jahren liegt (Mittelwert 4,7). Nur eine Minderheit der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren hatte vor Antritt bereits eine andere Professur inne oder war bereits habilitiert. **Die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Karrierephase wurde somit durch das Tenure-Track-Programm weitestgehend erreicht.**¹

Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nicht nur Maßnahmen zur Etablierung eines neuen Karrierewegs per se sind ein zentraler Bestandteil des Tenure-Track-Programms. Auch die Verbesserung der **Chancengerechtigkeit** und der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sind als weiteres Ziel festgeschrieben. Die Evaluation zeigt, dass durch das Tenure-Track-Programm grundsätzlich Verbesserungen festzustellen sind, wenngleich diese nicht allein auf das Tenure-Track-Programm zurückgeführt werden können. Ein Beitrag zur Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem ist beispielsweise die nahezu paritätische Besetzung der programmgeförderten Tenure-Track-Professuren (W1: nahezu paritätisch mit 52 % Frauen, 48 % Männern, W2: 58 % Männern, 42 % Frauen). Der Frauenanteil unter den W2-Professuren ist hierbei deutlich höher als in der Gesamtheit aller W2-Berufungen im deutschen Wissenschaftssystem von 34 % im Jahr 2018 (vgl. BuWin, 2021). Allerdings muss im weiteren Verlauf des Programms (d.h. auf Grundlage einer belastbareren Datenbasis von entfristeten Professuren), ob die Parität in allen Besoldungsgruppen (v.a. W3 nach Gewährung von Tenure) gegeben ist.

Förderlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zudem die Gewährung von Verlängerungsjahren im Tenure-Track-Programm bei Geburt oder Adoption eines Kindes. Jeweils etwa die Hälfte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren und der Hochschulen bewerten den Beitrag der Tenure-Track-Professur wie auch des Tenure-Track-Programms zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv. Anders als bei der Chancengerechtigkeit wird der Beitrag der Tenure-Track-Professur zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch insbesondere von Frauen als geringer bewertet. Diese äußern zudem deutlich geringere Zufriedenheitswerte mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ihre männlichen Kollegen. Hier gibt es weiteren übergreifenden Handlungsbedarf zur Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Förderung des mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandels

Mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur im Zuge des Tenure-Track-Programms soll darüber hinaus ein **Kulturwandel** an deutschen Hochschulen bzw. im deutschen Wissenschaftssystem initiiert werden. Als Auslöser dessen können insbesondere die strukturellen Maßnahmen sowie die Maßnahmen zur Personalentwicklung betrachtet werden. Durch das Tenure-Track-Programm nutzen an der überwiegenden Mehrheit der Hochschulen (49 von 63) nahezu alle Fakultäten die Tenure-Track-Professur als Karriereweg zur Professur. Dies etabliert die Tenure-Track-Professur deutlich stärker in der Breite. Ein Blick auf Besetzungen von Juniorprofessuren in der jüngeren Zeit an deutschen Hochschulen insgesamt unterstreicht diese gesteigerte Bedeutung der Tenure-Track-Professur: Knapp 40 % aller Juniorprofessuren waren im Jahr 2021 mit einem Tenure-Track verbunden, was einen starken Zuwachs im Vergleich zum Wert von ca. 18 % im Jahr 2018 darstellt.

Erhöhung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems

Schließlich ist es ein weiteres übergreifendes **Ziel des Tenure-Track-Programms die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems** mit Hilfe der Tenure-Track-Professur als

¹ Eine nähere Definition der Zielgruppe wurde von Bund und Ländern nicht vorgegeben. 4 Jahre nach der Promotion wurde jedoch in der Umsetzung des Programms als Richtwert zur Eingrenzung der Zielgruppe des Programms an die Hochschulen kommuniziert.

international bekanntem und akzeptiertem Karriereweg zu erhöhen. Die Zahl der Bewerbungen auf programmgeförderte Tenure-Track-Professuren aus dem Ausland von 37 % ist dabei ein Indikator für eine **Attraktivität** der Tenure-Track-Positionen im internationalen Kontext. Die subjektiven Einschätzungen der geförderten Hochschulen machen deutlich, dass zwar eine große Mehrheit (49 von 62 Hochschulen) einen positiven Effekt der Tenure-Track-Professur auf die Attraktivität des deutschen Hochschulsystems erwartet, diese im internationalen Vergleich dennoch als gering bewertet wird – nur eine Minderheit der Hochschulen (18 von 62 Hochschulen) bewertet die Attraktivität im internationalen Vergleich positiv. Für einige Expertinnen und Experten ist durch die Etablierung der Tenure-Track-Professur die Anschlussfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems an internationale Wissenschaftssysteme hergestellt und ein Wiedererkennungswert von international bekannten Strukturen wie dem Tenure Track geschaffen. Es bedarf jedoch weiterhin Maßnahmen zur internationalen „Vermarktung“ der Möglichkeit der Tenure-Track-Professur in Deutschland.

Zudem zeigt sich im Rahmen der Evaluation ein uneindeutiges Bild hinsichtlich der Bewertung einer gesteigerten **Wettbewerbsfähigkeit** durch die Tenure-Track-Professur. Die überwiegende Mehrheit der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (72 %) schätzt die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems durch die Tenure-Track-Professur positiv ein. **Professorinnen und Professoren aus dem Ausland bewerten diese Steigerung im Vergleich zu Professorinnen und Professoren aus dem Inland sogar signifikant positiver.** Die Hochschulen selbst sehen hier einen geringeren Effekt. Dies könnte daran liegen, dass sie im Vergleich zu den Professorinnen und Professoren ein breiteres Spektrum an Einflussfaktoren auf die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems berücksichtigen – auch außerhalb des Themas Personalentwicklung an Hochschulen.

Erweiterung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Das Ziel einer **Erweiterung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs** durch die Schaffung von mehr dauerhaften Professuren kann zum Zeitpunkt der ersten Evaluation noch nicht abschließend beurteilt werden. Unter den Hochschulen besteht grundsätzlich eine Bereitschaft, über die programmgeförderten Tenure-Track-Professuren hinaus weitere Tenure-Track-Professuren zu schaffen. Teilweise haben sich die Hochschulen hierfür auch selbst konkrete quantitative Ziele gesetzt. Bislang konnten jedoch de facto über die programmgeförderten Tenure-Track-Professuren hinaus kaum zusätzliche Professuren mit Tenure Track geschaffen werden – u.a., weil die Kapazitäten für die Umsetzung von Berufungsverfahren von den programmgeförderten Professuren – sowie den weiteren laufenden Berufungsverfahren an den Hochschulen – beansprucht waren. Die Erreichung des Programmziels einer **Erweiterung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs** durch die Schaffung von mehr dauerhaften Professuren muss daher im Rahmen der weiteren geplanten Evaluationen des Programms näher analysiert und in den Kontext der aktuellen finanziellen Rahmenbedingungen der öffentlichen Hand eingeordnet werden.

Kohärenz, Wirtschaftlichkeit und Relevanz des Tenure-Track-Programms

Im Einklang mit der positiven Bilanz zur Programmzielerreichung erweist sich das Tenure-Track-Programm alles in allem als kohärent und wirtschaftlich. Das Zusammenspiel der Auszahlung einer Pauschale als Einzelförderung für Individuen sowie einem Strategieaufschlag zur Finanzierung weiterer institutioneller Instrumente zur Implementierung der Tenure-Track-Professur wird von den Hochschulen gut angenommen und insbesondere auch von Expertinnen und Experten positiv bewertet. Die strukturellen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Förderung wie die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes, die Verabschiedung von Satzungen zur Regelung der Tenure-Track-Professur wie auch die Weichenstellungen durch entsprechende Änderungen in den Landesgesetzen schaffen dabei gezielt die nötigen Rahmenbedingungen für ein übergreifendes, kohärentes Agieren der Hochschulen in Richtung einer stärkeren Etablierung des Tenure-Track-Formates (**interne Kohärenz**). Die Evaluation zeigt zudem, dass auch die **externe Kohärenz** des

Programms grundsätzlich positiv zu bewerten ist. Das Tenure-Track-Programm schließt mit dem Ziel der Etablierung eines neuen Karrierewegs für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Karrierephase sowie dem Anstoß eines Kulturwandels an deutschen Hochschulen eine Lücke im Fördergeschehen für Hochschulen in Deutschland.

Die **Vollzugswirtschaftlichkeit** des Tenure-Track-Programms ist nach Bewertung der Erkenntnisse dieser ersten Evaluation des Programms gegeben. Die Aufwände für die Antragstellung einerseits und die programmbegleitende Berichterstattung auf Seiten der Hochschulen andererseits sind in der Gesamtschau der Bewertungen durch die Hochschulen tendenziell angemessen, es gibt – auch vor dem Hintergrund heterogener Ausgangsbedingungen der Hochschulen beim Thema Tenure Track – weder besonders positive noch eindeutig negative Bewertungen durch die Hochschulen. Zugleich wurden jedoch die für einen Antrag notwendige Verabschiedung einer Tenure-Track-Ordnung/-Satzung sowie die Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes trotz des hohen Aufwands als positiv für die Mobilisierung der Hochschulen als Ganzen bewertet. Die Betreuung der Hochschulen durch den Projektträgern wie auch die bereitgestellten Informations- und Hilfsmaterialien stechen bei der Bewertung der Vollzugswirtschaftlichkeit besonders positiv hervor. Das Verhältnis der Projektträgerkosten zum Mitteleinsatz liegt mit ca. 2 % deutlich am unteren Ende des üblichen Rahmens.

Die positiven Effekte der strukturbildenden Aktivitäten auf Landes- und Hochschulebene tragen neben den vielfältigen weiteren Wirkungen auf Hochschulebene zur **Maßnahmenwirtschaftlichkeit des Programms** bei. Indem die Tenure-Track-Professuren auch nach dem Ende der Förderlaufzeit verstetigt werden und somit dem Wissenschaftssystem erhalten bleiben und zudem (z.B. aufgrund von Zielquoten der Hochschulen) voraussichtlich um weitere Tenure-Track-Professuren ergänzt werden, sind durch das Tenure-Track-Programm weitere Wirkungen in die Hochschul- und Wissenschaftslandschaft zu erwarten.

Seit dem Start des Tenure-Track-Programms 2018 hat die Debatte zur Planbarkeit und Transparenz der Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase deutlich an Aktualität gewonnen wie die Reformierung des WissZeitVG oder auch die #ichbinhanna-Bewegung zeigen. Die **Relevanz** des Tenure-Track-Programms und dessen Ziele ist somit hoch.

Handlungsempfehlungen

Aus den Erkenntnissen zur Umsetzung und Wirkung des Tenure-Track-Programms leitet die Evaluation folgende zentrale Handlungsempfehlungen an Bund und Länder in drei Dimensionen ab.

1. Übergreifende Handlungsempfehlungen

- Das **Konzept der Tenure-Track-Professur** sollte von Bund und Ländern innerhalb und außerhalb des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal in einer frühen Karrierephase **weiter genutzt werden**. Die Hochschulen sollten die Tenure-Track-Professur als Karriereweg für die Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal in einer frühen Karrierephase weiter einsetzen und dabei die Möglichkeiten zur Schaffung von Tenure-Track-Professuren – wo immer es der Fachkultur entspricht – ausschöpfen.
- Bund und Länder sollten konsequent auf die **weitere Verbreitung des Instruments der Tenure-Track-Professur hinarbeiten**, um den Impuls für einen nachhaltigen Kulturwandel nicht an Momentum verlieren zu lassen – z.B. durch Zielvereinbarungen zwischen Ländern und den Hochschulen zur Förderung der Tenure-Track-Professur oder durch Verankerung der Tenure-Track-Professur in Drittmittelprogrammen der Länder sowie den existierenden Bund-Länder-Programmen.
- Aus Sicht der Evaluation wäre auch die **Etablierung von Tenure-Track-Ansätzen** für Stellen unterhalb der Ebene der Professur sinnvoll und notwendig für einen weitreichenderen Kulturwandel im Wissenschaftssystem zugunsten der Planbarkeit, Transparenz und Erweiterung der Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Eine Entscheidung hierzu steht jedoch nicht im direkten Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Programm per se und muss breiter wissenschaftspolitisch bzw. gesellschaftlich ausgehandelt werden.

2. Empfehlungen mit Bezug zur Förderung des Personalmanagements an Hochschulen

- Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Karrierephase angemessen zu adressieren, müssen Berufungen im Format der Tenure-Track-Professur im Vergleich zu Berufungen in späteren Karrierephasen einen deutlich stärkeren Fokus auf **Potentialanalysen** von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern legen. Die Evaluation hat ergeben, dass Berufungskommissionen diesen Paradigmenwechsel teilweise noch nicht komplett verinnerlicht haben. Es wird empfohlen, den **Erfahrungsaustausch unter den Hochschulen** (wie etwa im Tenure-Track-Netzwerk) auszubauen und so Beispiele guter Praxis stärker in der Breite nutzbar zu machen.
- Um mit Herausforderungen bei der **Ausgestaltung der Tenure-Evaluation** besser umgehen zu können, könnte ein breiterer Erfahrungsaustausch zwischen den Hochschulen angebahnt werden.
- Die **Maßnahmen des akademischen Personalmanagements** innerhalb und außerhalb des Tenure-Track-Programms sollten von Seiten der Hochschulen weiter konsequent umgesetzt werden.
- In der konkreten Programmumsetzung sorgte die **Zielgruppendefinition von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase** unter den Hochschulen teilweise für Unsicherheiten. Hier sollten Bund und Länder in etwaigen zukünftigen Programmen klarere Rahmenbedingungen vorgeben.
- Die Evaluation empfiehlt den Hochschulen, in den kommenden Phasen des Tenure-Track-Programms verstärkt darauf zu achten, passgenaue **Unterstützungsangebote für Übergänge auf Stellen neben der Professur oder sogar außerhalb der Wissenschaft** zu etablieren – Formate wie Mentorings und Statusgespräche sind hierfür zentral.

- Das Thema „Mental Health“ von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Bewährungsphase einer Tenure-Track-Professur könnte auch im Rahmen des Tenure-Track-Programms mehr Aufmerksamkeit bekommen, da Professorinnen und Professoren in der Tenure-Phase unter besonderem Leistungsdruck stehen. Unterstützungsmaßnahmen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch im Rahmen des Programms zur Bewältigung dieser Drucksituation könnten daher auch in **programmbegleitenden Elementen** von Bedeutung sein.

3. Empfehlungen mit Bezug zur Zieldimension einer verbesserten Chancengerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Innerhalb des Programms sollte darauf geachtet werden, alle **Fördermodalitäten konsequent auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf** auszurichten. Aktuell werden im Rahmen des Programms durch das Pausieren der Pauschalauszahlungen die Ausstattungsausgaben (inkl. der Mittel auch für Wissenschaftliche Mitarbeitende) gekürzt, wodurch potenziell negative Anreize gegen die Übernahme von familiärer Verantwortung in Form von Elternzeiten entstehen können. Nicht zuträglich ist der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zudem die Tatsache, dass es nicht in allen Ländern gesetzliche Regelungen für Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes für W2-Professorinnen und -Professoren gibt.
- Die Evaluation empfiehlt zudem, dass Hochschulen und indirekt auch Fördermittelgeber die **Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf** durch ein fokussiertes und bedarfsorientiertes Vorgehen verstärkt adressieren. So sind etwa Eltern-Kind-Räume an Hochschulen in Zeiten von Home-Office weniger relevant als eine konsequente Beachtung familienkompatibler Zeiträume für Besprechungen oder universitäre Veranstaltungen.
- Grundsätzlich muss auf eine breitere **Verankerung eines Bewusstseins** für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hingearbeitet werden. Es sollte zudem auch wissenschaftspolitisch reflektiert werden, wie auf eine Geschlechterparität bei der Inanspruchnahme von Elternzeiten unter Professorinnen und Professoren hingearbeitet werden kann.

Zusammenfassend zeigt die Evaluation, dass das Tenure-Track-Programm einen zentralen Beitrag für die Etablierung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem geleistet hat. Es hat eine Entwicklung hin zu einer erhöhten Planbarkeit und Transparenz der Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Karrierephase angestoßen. Weitergehende systemische Effekte hängen auch von der zukünftigen Schaffung neuer Tenure-Track-Professuren an deutschen Hochschulen über die programmgeförderten Professuren hinaus ab. Diese Entwicklung sollte Gegenstand der geplanten weiteren Programmevaluationen sein.

1 Einleitung

Das **Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (nachfolgend: Tenure-Track-Programm) ist eine im deutschen Wissenschaftssystem zentrale Maßnahme im Bereich der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase. Das Programm hat dabei u.a. das Ziel, die Tenure-Track-Professur als Karriereweg in der Stellenstruktur des deutschen Wissenschaftssystems verstärkt zu etablieren. Von 2017 bis 2032 werden 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren gefördert. So soll ein Beitrag zu einem mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandel an deutschen Universitäten geleistet werden.

Zwischen Juni 2022 bis Frühjahr 2024 waren Technopolis Deutschland und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung mit der ersten begleitenden Evaluation des Programms betraut (Überblick über das methodische Vorgehen, siehe Anhang A).

Im vorliegenden **Evaluationsbericht** werden die Erkenntnisse zu allen Leistungsbereichen der Evaluation (Kapitel 2 bis 5) in der durch Bund und Länder definierten Berichtsstruktur dargestellt. Der Bericht schließt mit einer zusammenfassenden Analyse und Handlungsempfehlungen des Evaluationsteams in Kapitel 6.

2 Die Ausgangslage vor Beginn des Tenure-Track-Programms

2.1 Zentrale Merkmale der Personalstruktur an Hochschulen vor Beginn des Tenure-Track-Programms

An Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland² waren im Jahr 2014 insgesamt 26.512 Professorinnen und Professoren und 165.710 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt (vgl. Destatis, 2015, S. 92ff.).³ Bis 2018 stiegen diese Zahlen auf **27.402 Professorinnen und Professoren** und **178.883 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (vgl. Destatis, 2019, S. 34). Die Zahl der Professuren in Deutschland ist somit zwischen 2014 und 2018 nominell um 890 (ca. 3,4 %) Stellen gestiegen. Zugleich stieg im gleichen Zeitraum die Zahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (ohne Professuren) um 13.173 Personen (ca. 8,0 %). Grundsätzlich ist somit die Zahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten für eine Professur sind, kontinuierlich gestiegen (vgl. BuWiN, 2021, S. 76). Der Anstieg war dabei stärker als bei den Professuren. Die Wettbewerbssituation innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems zwischen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern um Professuren an deutschen Universitäten hatte sich somit bei rein quantitativer Betrachtung der Hochschulpersonalstatistik in den Jahren vor Beginn des Tenure-Track-Programms tendenziell verschärft.

² Diese Hochschularten umfassen die antragsberechtigten Hochschularten im Tenure-Track-Programm (Universitäten und gleichgestellte Hochschulen der Länder). Anmerkung: Bei den nachfolgenden Zahlen dieses Abschnitts handelt es sich um Annäherungswerte, da auch beispielsweise Hochschulen eigenen Typs antragsberechtigt waren, diese jedoch gemäß der Fachserie einer anderen Hochschulart zugeordnet ist.

³ Die in diesem Abschnitt genannten Zahlen beziehen sich auf die Daten der Fachserie 11, Reihe 4.4 Personal an Hochschulen des Statistischen Bundesamtes. Zahlen bis 2018 werden der Betrachtungsperiode „vor Programmbeginn“ zugeordnet. Hintergrund ist die Tatsache, dass trotz des offiziellen In-Kraft-Tretens der Verwaltungsvereinbarung im Juni 2016 erst 2018 erste programmgeförderte Tenure-Track-Professuren besetzt wurden. Der Einfluss des Tenure-Track-Programms auf Zahlen bis einschließlich des Jahres 2018 kann als marginal betrachtet werden.

Gleichzeitig war in den Jahren 2014-2018 eine nach wie vor **hohe Befristungsquote** des nicht-professoralen wissenschaftlichen Personals zu beobachten.⁴ Sie lag 2014 bei den unter 45-Jährigen bei 93 % (vgl. BuWiN, 2017, S. 126) und blieb bis 2018 auf gleichem Niveau (92 %, vgl. BuWiN, 2021, S. 108; siehe auch Tabelle B16). Die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals an Universitäten vor Programmbeginn des Tenure-Track-Programms war somit von einer sehr hohen Befristungsquote gekennzeichnet.

Hohe Befristungsquoten gehen zwangsläufig mit einem geringeren Maß der Planbarkeit von Karrieren einher. Dies stellt eine offensichtliche Herausforderung für die Karriereplanung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland dar, wie auch der Wissenschaftsrat (2014) in seinen „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ konstatierte. Die **Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz der Karrierewege** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler war daher, auch in Reaktion auf den Wissenschaftsrat, ein zentrales Ziel des Tenure-Track-Programms. Eine solche Verbesserung sollte dabei durch den Karriereweg der Tenure-Track Professur erreicht werden.⁵

Daten für die für das Tenure-Track-Programm antragsberechtigten Universitäten zeigen, dass vor Programmbeginn **nur ein geringer Teil der Professorinnen und Professoren⁶ mit einem Tenure Track ausgestattet war und der Karriereweg der Tenure-Track-Professur institutionell nur beschränkt verbreitet war.**

- Von 136 im Tenure-Track-Programm antragsberechtigten Universitäten nutzten im Jahr 2016 lediglich 53 Universitäten das Format der Tenure-Track-Professur. Unter diesen verfügten 52 Universitäten über Juniorprofessuren mit Tenure Track und zehn Universitäten über W2-Professuren mit Tenure Track (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 3.1). **Somit war die Tenure-Track-Professur an weniger als der Hälfte der antragsberechtigten Universitäten vor Programmbeginn etabliert.**
- Die Anteile von Professuren mit Tenure Track an allen Professuren an antragberechtigten Universitäten stellen sich wie folgt dar: Im Jahr 2016 waren unter allen 24.741 Professuren 300 Personen mit Tenure Track ausgestattet (1,2 %; GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 7.1). Unter den im darauffolgenden Jahr 2017 neubesetzten Professuren an den geförderten Universitäten lag der Anteil der Professuren mit Tenure Track unter den Neuberufungen bei 5,4 % (vgl. ebd., S. 13).

Differenziert nach antragsberechtigten Hochschularten (siehe Tabelle 1) zeigt sich dabei, dass Pädagogische Hochschulen vergleichsweise häufig das Instrument des Tenure Tracks nutzten: sechs der 22 Juniorprofessuren an dieser Gruppe von Hochschulen waren dabei 2016 mit Tenure Track (27,3 %) ausgestattet. Dem stehen nur 10,5 % der Juniorprofessuren an Universitäten mit Tenure Track gegenüber. An Kunsthochschulen waren bis 2016 noch keine Professuren mit Tenure Track besetzt worden.

⁴ Die nachfolgenden Abschnitte beziehen sich auf die Daten und Auswertungen der Bundesberichte Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017 und 2021, wodurch es zu Abweichungen in der Grundgesamtheit berücksichtigter Universitäten kommt. Diese beziehen sich auf die Gruppe der „Wissenschaftlichen Hochschulen“, also die Hochschularten Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Theologische Hochschulen (ohne Fachhochschulen und Kunsthochschulen). Diese Gruppe unterscheidet sich leicht von den für das Tenure-Track-Programm antragsberechtigten Universitäten, da Kunst- und Musikhochschulen im BuWiN im Unterschied zum Tenure-Track-Programm nicht abgedeckt sind, Theologische Hochschulen anders als im Tenure-Track-Programm jedoch berücksichtigt werden.

⁵ Im Unterschied zur sog. „Tenure-Option“ geht mit dem „echten Tenure Track“ ein unmittelbarer Anspruch auf Entfristung nach positiver Evaluation einher, ohne dass zusätzlich zur erfolgreichen Begutachtung ein Vorbehalt einer freien Lebenszeitstelle existiert. Dies muss im Rahmen des Tenure-Track-Programms durch die sog. „systemische Verstetigungsinstrumente“ gesichert sein (siehe auch Kapitel 2.2.2.).

⁶ Hierzu zählen auch Juniorprofessuren.

Tabelle 1 Anteil der Tenure-Track-Professuren an Professuren und Juniorprofessuren nach Hochschulart, 2016, antragsberechtigte Hochschulen

	Zusammen		Universitäten		Pädagogische H.		Kunsthochschulen		H. eigenen Typs	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Professuren	24.741	100,0	22.175	100,0	359	100,0	2.168	100,0	39	100,0
davon: mit Tenure Track	300	1,2	294	1,3	6	1,7	0	0,0	0	0,0
Juniorprofessuren	1.253	100,0	1.223	100,0	22	100,0	8	100,0	0	100,0
davon: mit Tenure Track	134	10,7	128	10,5	6	27,3	0	0,0	0	0,0

Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung Hochschulpersonalstatistik, 2016

Die Verbreitung des Tenure Tracks variierte ebenso nach Fachbereichen stark. Unter den Juniorprofessuren mit Tenure Track entfiel 2018 der höchste Anteil auf Mathematik und Naturwissenschaften mit insgesamt 29,5 % (101 von 342) sowie die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 26,3 % (90 von 342). Die geringsten Anteile entfielen auf die Sportwissenschaften mit rund 2,3 % (acht von 342) sowie die Agrar-, Forst u. Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin mit rund 2 % (sieben von 342). Die Daten zur W2-Professur mit Tenure Track zeigen ein hiervon leicht abweichendes Bild: die Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften verfügten 2018 mit 34,9 % (104 von 298) über den höchsten Anteil an W2-Professuren mit Tenure Track, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit rund 27,2 % (81 von 298). Die geringsten Anteile entfielen erneut auf die Agrar-, Forst u. Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin (3,7 %; elf von 298) und die Sportwissenschaften (1,3 %; vier von 298) (vgl. BuWiN, 2021, S. 146).

Eine Analyse der verschiedenen Karrierewege zur Professur zeigt zudem, dass 2018 im Vergleich zu Junior- oder W2-Professuren mit Tenure Track (342 bzw. 298) deutlich mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler außerhalb eines Tenure-Track-Modells auf eine Professur hinarbeiteten. Insgesamt waren fächerübergreifend die Habilitation mit 11.866 Personen sowie habilitationsäquivalente Leistungen (4.330) die häufigsten Vorqualifikationen bei einer Berufung auf Lebenszeit (vgl. ebd., S. 146). Neben diesen zählen die befristete Junior- bzw. W2/W3-Professur (872/ 1.804) zu den klassischen Karrierewegen, die Personen vor Berufung auf eine Lebenszeitprofessur 2018 innehatten. Nachwuchsgruppenleitungen (222) stellten im Vergleich zu den genannten den seltensten Karriereweg dar.

Vor dem Hintergrund des **Programmziels einer zu steigenden Chancengerechtigkeit** mittels des Tenure-Track-Programms wird im Rahmen dieses Berichtes auch die Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem vor Programmbeginn beleuchtet.

Tabelle 2 zeigt die Frauenanteile ausgehend von der Promotion über verschiedene Karrierewege hin zur Lebenszeitprofessur vor Programmbeginn im Zeitraum von 2014 bis 2018. Im Zeitverlauf von 2014 bis 2018 blieben die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Karrierestadien bzw. Karrierewege weitgehend unverändert, lediglich die Neuberufungen auf Juniorprofessuren sowie die Habilitationen wiesen einen gesteigerten Anteil von Frauen auf (siehe Tabelle 2). 2018 lag der Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen bei 32 %, unter den W2- bzw. W3-Neuberufungen bei 34 % bzw. 27 %, während der Anteil unter den Neuberufungen auf Juniorprofessuren mit 43 % signifikant höher lag (vgl. ebd., Abb. B30). War der Übergang von der Promotion auf die Juniorprofessur hinsichtlich des Frauenanteils also noch annähernd auf gleichem Niveau, waren die Frauenanteile für die übrigen Karrierepfade deutlich niedriger.

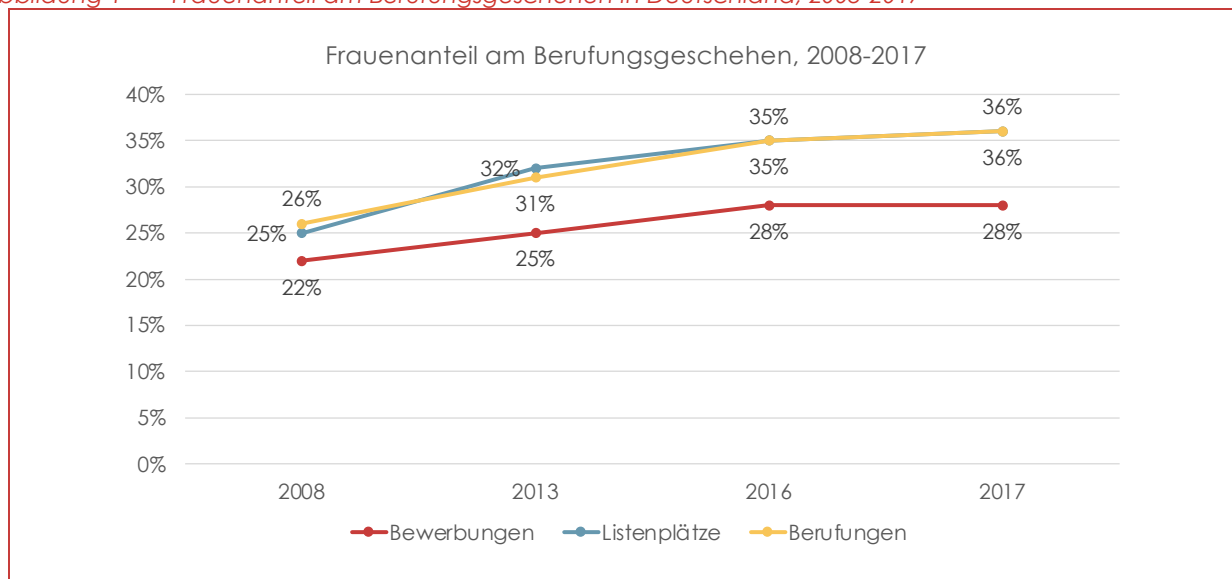
Tabelle 2 Frauenanteil an Promotionen, Habilitationen sowie Juniorprofessor-, W2-, W3-Neuberufungen

Karriereweg/Qualifizierungsstufe	2014	2018
Promotion	45 %	45 %
Neuberufungen auf Juniorprofessuren	40 %	43 %
Habilitationen	28 %	32 %
W2-Neuberufungen	34 %	34 %
W3-Neuberufungen	28 %	27 %

Technopolis 2023, Eigene Darstellung, basierend auf BuWiN 2017 (S. 92ff; S.114) & BuWiN 2021, S. 107

Dennoch zeigt Abbildung 1, dass der Frauenanteil an Berufungen gegenüber dem Frauenanteil an Bewerbungen seit 2008 stets höher war (vgl. ebd., Tab. B31). Zudem wird deutlich, dass der Frauenanteil unter den Listenplätzen oder Berufungen konstant über den jeweiligen Anteilen an Bewerbungen liegt, sodass Frauen leicht überproportional im weiteren Berufungsverfahren berücksichtigt wurden – mutmaßlich als Folge der vielfältigen Bestrebungen im Wissenschaftssystem, die Chancengerechtigkeit zwischen Frau und Mann zu erhöhen.

Abbildung 1 Frauenanteil am Berufungsgeschehen in Deutschland, 2008-2017



Technopolis 2023, basierend auf Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 & 2021, Abb. B30

2.2 Karrierewege zur Professur vor Beginn des Tenure-Track-Programms

Ein umfassendes Bild von den Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses im deutschen Wissenschaftssystem verlangt neben einer Beschreibung der Personalstruktur auch eine **Analyse der Karrierewege auf dem Weg zur Professur**. Das folgende Teilkapitel differenziert demnach die drei primär relevanten Karrierewege zur Professur **vor Beginn des Tenure-Track-Programms**:

- Habilitation
- Juniorprofessur mit/ohne Tenure Track
- Nachwuchsgruppenleitung

Wichtiger Ausgangspunkt für die Debatte rund um die Karrierewege und Karriereziele von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern waren die „Empfehlungen zu Karrierezielen

und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrats aus dem Jahr 2014. Der Wissenschaftsrat kritisierte darin die „Unstrukturiertheit“ (vgl. Wissenschaftsrat, 2014, S. 21) der Karrierewege und zudem die Tatsache, dass diese einseitig auf das Ziel einer unbefristeten Universitätsprofessur ausgerichtet seien. Im Folgenden werden daher die in Deutschland vor Programmbeginn zentralen Karrierewege mit ihren spezifischen Besonderheiten skizziert. Dies ist insbesondere deswegen von Relevanz, da das Tenure-Track-Programm die bestehenden Pfade mit dem „international bekannten und akzeptierten Karriereweg“ der Tenure-Track-Professur zu erweitern sucht (siehe Verwaltungsvereinbarung zum Programm).

2.2.1 Habilitation

Die Habilitation dient dem Nachweis über die Befähigung, ein wissenschaftliches Fach in Forschung und Lehre selbstständig vertreten zu können. Die Anstellung von Habilitandinnen und Habilitanden erfolgt in der Regel auf Stellen als wissenschaftliche Mitarbeitende, sodass ein hohes Abhängigkeitsverhältnis der Stelleninhaberinnen und -inhabern gegenüber den Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern bzw. auch Mentorinnen und Mentoren besteht. Diese können Vorgesetzte, Betreuungspersonen sowie Gutachterinnen und Gutachter im Habilitationsverfahren zugleich sein (vgl. ebd., S. 100f.). Auch nach der Habilitation beträgt die Zeitspanne bis zur Lebenszeitprofessur häufig mehrere Jahre (vgl. ebd., S. 101). Oftmals erfolgt daher wiederum eine Anstellung als Wissenschaftliche Mitarbeitende.

Am häufigsten ist die Habilitation in der Humanmedizin verbreitet mit 51 % aller Habilitationen im Jahr 2018. Insgesamt war die Zahl der Habilitationen bereits vor Beginn des Tenure-Track-Programms rückläufig mit 2.001 Habilitationen im Jahr 2005 und 1.529 Habilitationen im Jahr 2018 (vgl. BuWiN, 2021, S. 86). Das Durchschnittsalter der Habilitanden bei Erreichung der Habilitation betrug 2018 41,6 Jahre (vgl. ebd., S. 107).

2.2.2 Juniorprofessur ohne/mit Tenure Track

Im Unterschied zur Habilitation ist die Juniorprofessur ein Karriereweg zur Professur, der selbstständige Forschung und Lehre zu einem frühen Zeitpunkt in der wissenschaftlichen Karriere ermöglichen soll (vgl. Wissenschaftsrat, 2014, S. 104). Sie ist ein Alternativmodell zur „weisungsgebundenen Qualifizierung auf einer wissenschaftlichen Assistentenstelle mit Habilitation“ (BuWiN, 2021, S. 88). Der Juniorprofessor wird die Besoldungsgruppe W1 zugeordnet, sie ist jedoch formal weitgehend gleichgestellt mit W2/W3-Professuren. Zu den Rechten und Pflichten der Stelleninhaberinnen und -inhabern gehört die Betreuung und Begutachtung von Promotionen, die Übernahme von Lehrverpflichtungen sowie das Mitwirken in der akademischen Selbstverwaltung. Zudem verfügt die Juniorprofessur über eine eigene Ausstattung mit Sachmitteln.

Das **zweiphasige Dienstverhältnis** von insgesamt sechs Jahren beinhaltet eine Zwischenevaluation nach 3-4 Jahren sowie – im Fall eines Tenure Tracks – eine Tenure-Evaluation ein bis zwei Jahre vor Ende der Befristung (vgl. Wissenschaftsrat, 2014, S. 104). Eine Verlängerung des Dienstverhältnisses nach der Zwischenevaluation soll erfolgen, wenn der Juniorprofessor oder die Juniorprofessorin sich bewährt haben, im Falle einer negativen Zwischenevaluation kann eine Verlängerung maximal ein Jahr betragen (vgl. BuWiN, 2021, S. 156). Zentrales Merkmal von Juniorprofessuren mit einer sog. Tenure-Option ist es, dass eine Übernahme auf eine „höherwertige und unbefristete Professur an der eigenen Universität ermöglicht werden“ soll (vgl. Wissenschaftsrat, 2014, S. 104). Aufgrund eines jedoch häufig geltenden Stellenvorbehalts handelt es sich hierbei oftmals lediglich um eine „Tenure-Option“, da zusätzlich zur erfolgreichen Begutachtung eine freie Lebenszeitstelle an der Hochschule eine Voraussetzung für die Übernahme ist. Dies ist ein wichtiger Unterschied zu den Stellen, die über das Tenure-Track-Programm gefördert werden: das Programm sieht explizit vor, dass für eine programmgeförderte Tenure-Track-Professur kein Stellenvorbehalt gelten darf und eine Anschlussfinanzierung sichergestellt sein muss (siehe Verwaltungsvereinbarung zum Tenure-Track-Programm, §4, Fußnote 2).

Als **ein Problem der Juniorprofessur** benannte der Wissenschaftsrat 2014 die noch fehlende flächendeckende Etablierung von transparenten Auswahl- und Evaluationsverfahren für Berufung und Beurteilung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (vgl. ebd., S. 105). Zudem streben diese häufig eine zusätzliche Habilitation an und verfügen somit über eine Doppelqualifikation (vgl. ebd., S. 105f.). Eine weitere Herausforderung im Rahmen der Tenure-Evaluation, so der Wissenschaftsrat, ist die Gefahr und Sorge von evaluierenden Professorinnen und Professoren, im Falle eines negativen Ergebnisses Berufsbiographien von direkten Kolleginnen und Kollegen zu beschädigen.⁷ Grundsätzlich bestehe zudem Unklarheit darüber, ob die Juniorprofessur eine Qualifizierungs- oder Bewährungsphase darstellt (vgl. ebd., S. 107).

Im Zeitraum von 2005 bis 2015 war eine sukzessive Erhöhung der Anzahl an Juniorprofessuren von 617 auf 1.615 zu beobachten, gefolgt von einer leichten Abnahme zwischen 2015 und 2018 auf 1.580 Juniorprofessuren. Während die Anzahl der Juniorprofessuren in dieser Zeit also um rund 156 % anstiegen, nahm die Anzahl der Professuren im gleichen Zeitraum lediglich um rund 27 % zu (vgl. ebd., S. 89).

Es sind starke Unterschiede hinsichtlich der Anzahl an Juniorprofessuren in den einzelnen Fächergruppen festzustellen: Während 2018 in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 36 % aller Juniorprofessuren angesiedelt waren, entfielen auf Mathematik, Natur- und Geisteswissenschaften etwa jeweils ein Fünftel. Auf die Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften entfielen lediglich 5 % der Juniorprofessuren (vgl. ebd., S. 88f.).

Das Durchschnittsalter von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit oder ohne Tenure Track bei Berufung betrug im Jahr 2018 35,2 Jahre (vgl. BuWiN, 2021, S. 107).

2.2.3 Nachwuchsgruppenleitung

Die Nachwuchsgruppenleitung ist ein Karrierepfad im deutschen Wissenschaftssystem, der 1969 erstmals durch die Max-Planck-Gesellschaft geschaffen und insbesondere an außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit insgesamt 511 Nachwuchsgruppen etabliert ist. Auch an Universitäten sind Nachwuchsgruppenleitungen inzwischen verbreitet durch das Emmy Noether-Programm der DFG, das Sofia Kovalevskaja-Programm der Alexander von Humboldt-Stiftung, Förderungen durch die Volkswagenstiftung (Freigeist) oder beispielsweise ERC-Grants auf europäischer Ebene (vgl. Wissenschaftsrat, 2014, S. 107f.).

Zielgruppe für Nachwuchsgruppenleitung sind Promovierte zwei bis vier Jahre nach der Promotion. Die Laufzeit einer Nachwuchsgruppenleitung umfasst i.d.R. fünf bis sechs Jahre. Anders als die Juniorprofessur ist die Nachwuchsgruppenleitung rein forschungsorientiert. Wenngleich keine Lehrverpflichtung in Form eines festgelegten Lehrdeputats besteht, bieten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter Lehre häufig freiwillig an.

Nachwuchsgruppenleitungen sind **befristet angestellt** und können dabei häufig den Standort ihrer Tätigkeit frei wählen. Jedoch unterscheidet sich ihre Stellung an Universitäten insofern von der Stellung der Juniorprofessur, als dass sie **nicht über die gleichen Rechte und Pflichten wie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren** verfügen: Sie haben beispielsweise nicht per se das Recht, Promovierende zu betreuen. Zudem gelten für Nachwuchsgruppenleitungen die Regelungen zur Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Nachwuchsgruppenleitungen werden

⁷ Viele der durch das Tenure-Track-Programm geförderten Universitäten schaffen fakultätsübergreifende Gremien wie zum Beispiel ein Tenure-Board, sodass dieser Problematik entgegengewirkt werden kann. Gleichwohl besteht sie auch weiterhin fort.

i.d.R. nicht mit Tenure Track angeboten (vgl. ebd., S. 110), sodass die Planbarkeit der Karrieren für die Stelleninhaberinnen und -inhaber eingeschränkt ist.

Mit Ausnahme der Juniorprofessur mit Tenure Track ist den beschriebenen Karrierepfaden gemein, dass dadurch in der Regel innerhalb der sechs Jahre, die auf die Promotion folgen, die Weiterqualifizierung ermöglicht wird, ohne dabei jedoch verlässliche berufliche Perspektiven zu schaffen. Auch die befristete W2/W3-Professur ist hierzu zu zählen. Es handelt sich länderübergreifend um eine Anstellung als Angestellte bzw. Beamte auf Zeit. Die Höchstdauer der befristeten Beschäftigung als Beamte auf Zeit liegt dabei zwischen drei und sechs Jahren. Eine Verlängerung ist meistens ausgeschlossen, jedoch in einzelnen Ländern einmalig möglich (vgl. ebd., S. 161f.).

Den Daten des GWK-Monitoringberichts (2023) zufolge waren Personen bei der Erstberufung auf Dauerprofessuren an antragsberechtigten Universitäten zwischen 2016 und 2018 durchschnittlich 43,0 Jahre alt, während das Durchschnittsalter von Erstberufenen auf Professuren mit Tenure Track (Juniorprofessuren oder W2-Professuren) im gleichen Zeitraum 37,7 Jahre betrug (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 11.1)⁸. Erstberufungen auf Professuren mit Tenure Track erfolgten somit mehr als fünf Jahre früher als auf Dauerprofessuren. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass bei Tenure-Track-Professuren erst mit der Entfristung nach erfolgreicher Tenure-Evaluation eine mit einer Direktberufung vergleichbare Karrieresicherheit vorliegt. Das Alter bei Berufung auf eine Dauerprofessur bei Vorqualifikation über einen Tenure-Track lag dabei – je nach Variante des Tenure Tracks und der Wertigkeit der Professur (W2 oder W3) – in den Jahren 2016-2018 im arithmetischen Mittel zwischen 41,3 (Berufung auf W3-Professur nach Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure Track) und 44,0 (Berufung auf W2-Professur nach Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure Track) (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 11.1).⁹

2.3 Die subjektive Sicht der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf Karrierewege an Hochschulen

Als Abschluss dieses Kapitels wird auf die subjektive Sicht der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf relevante Aspekte der Karriereperspektiven im deutschen Wissenschaftssystem eingegangen, da diese Sichtweise unter anderem für die Beurteilung der internationalen Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland durch die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler selbst von hoher Bedeutung ist.

Die im folgenden präsentierten Ergebnisse geben Einblick in die Dimension der **Planbarkeit und Transparenz** von Karrierewegen in der Wissenschaft, die Relevanz der frühen Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem sowie die Bewertung der Selbstständigkeit von Forschung und Lehre. Genutzt werden Daten der DZHW-Wissenschaftsbefragung aus dem Jahr 2016.

Auf die Frage nach ihrer **Einstellung zu verschiedenen Aspekten der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** in Deutschland stimmen über 80 % der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler¹⁰ der Aussage voll und ganz zu, dass die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu unsicher seien. Zudem ist mehr als die

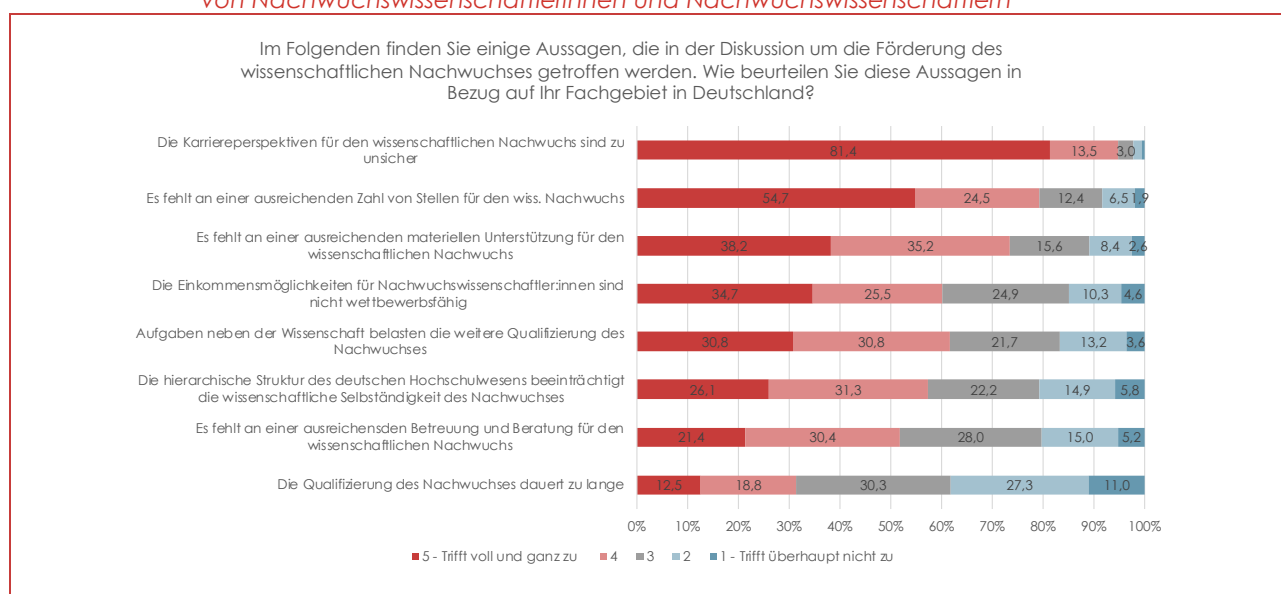
⁸ Im Verlauf des Programms sank das Alter bei Berufung auf eine Tenure-Track-Professur an den antragsberechtigten Hochschulen noch etwas ab. Für den Zeitraum 2016-2021 lag dieses bei 37,3 Jahren (siehe Kapitel 4.2.1 sowie GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 24).

⁹ Aufgrund geringer Fallzahlen sind die genannten Werte nur bedingt belastbar. Mit weiterer Verbreitung der Tenure-Track-Professur wird sich die Datenbasis hierzu in den nächsten Jahren verbreitern. Es können somit in Zukunft gesichertere Aussagen zu den Altersstrukturen getroffen werden. Siehe zu aktuellen Zahlen für den Zeitraum bis 2021 Kapitel 4.2.2.1.

¹⁰ Die in der Auswertung berücksichtigte Zielgruppe umfasst eine Approximation der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf Basis von Kennzahlen zum Zeitpunkt des Promotionsabschlusses, aggregierter Zeiträume der Geburtsjahre sowie den Zeitpunkt des Erstrufes. Es handelt sich somit um Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler einschließlich Personen auf einer Juniorprofessur mit der Möglichkeit, sich auf eine Tenure-Track-Professur zu bewerben.

Hälfte der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler der Auffassung, dass es an einer ausreichenden Zahl an Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs fehle: Knapp 55 % stimmen dieser Aussage voll und ganz zu, weitere 24,4 % stimmen dieser Aussage eher zu. Hinsichtlich der Einkommensmöglichkeiten, Aufgaben neben der Wissenschaft, der hierarchischen Struktur des deutschen Hochschulwesens sowie Betreuung und Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist das Bild weniger eindeutig. Wie Abbildung 2 zeigt, erachten zwar jeweils mehr als die Hälfte der Befragten die Aussagen als eher zutreffend, jedoch lediglich für 21 % bis 38 % der Befragten sind die Aussagen voll und ganz zutreffend. Trotz der hohen Zustimmungswerte zur Unsicherheit der Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern trifft lediglich für etwas über 12 % die Aussage voll und ganz zu, dass die Qualifizierung des Nachwuchses zu lange dauere.

Abbildung 2 Beurteilung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland aus Sicht von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern



DZHW-Wissenschaftsbefragung, 2016

Die berufliche Zufriedenheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zeigt ein gemischtes Bild. Während die Zufriedenheit bei personenbezogenen Indikatoren wie dem Verhältnis zu Kollegen (82 %), der Verwirklichung eigener Ideen (70 %), der eigenen Forschungs- und Lehrtätigkeit (67 % bzw. 62 %) und der erreichten beruflichen Position (58 %) eher hoch bewertet wird, fällt sie bei externen Einflussfaktoren wie der Beschäftigungssicherheit (22 %), Aufstiegsmöglichkeiten (19 %), der Unterstützung durch die Hochschulverwaltung (15 %) sowie der beruflichen Situation insgesamt (44 %) eher gering aus. Knapp 58 % der Befragten geben indes an, sehr unzufrieden mit der Beschäftigungssicherheit zu sein, während insgesamt über zwei Drittel der Befragten (72 %) mindestens eher unzufrieden sind.

Jene externen Faktoren des Berufs erweisen sich jedoch als wichtige Berufs- und Lebensziele der befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Jeweils über 80 % der Befragten sind eine gesicherte berufliche Zukunft (86 %), ein sicherer Arbeitsplatz und eine sichere Stellung (84 %) sowie die Gelegenheit der beruflichen Weiterentwicklung (83 %) wichtig. Auch die Familienplanung („Kinder haben“) ist für 68 % der befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ein wichtiges Lebensziel. Im Unterschied zu der sehr hohen Bewertung beruflicher Weiterentwicklung erachten nur rund 48 % der Befragten gute Aufstiegsmöglichkeiten als wichtig.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass aus Sicht der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler die Karriereperspektiven im Sinne eines sicheren Arbeitsplatzes, einer beruflichen Zukunft sowie einer Entwicklungsperspektive für die einzelne Wissenschaftlerin bzw. den einzelnen Wissenschaftler zwar wichtig sind, sich die vorgefundenen Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft in Deutschland vor Programmbeginn in dieser Hinsicht und nach Einschätzung der befragten Personen jedoch als nicht zufriedenstellend erwiesen.

2.4 Rechtliche Rahmenbedingungen zur Schaffung von Tenure-Track-Professuren

Nachdem die formale Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses im deutschen Wissenschaftssystem sowie die subjektive Sicht der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aufgezeigt wurde, werden nachfolgend die rechtlichen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren auf Länderebene im Vorfeld des Programms (vor dem 16. Juni 2016) zusammenfassend und länderübergreifend dargestellt.

In den **Empfehlungen des Wissenschaftsrats über Karriereziele und -wege in der Wissenschaft von 2014** werden die einschlägigen landesrechtlichen Regelungen analysiert. Die Analyse zeigt, dass zu diesem Zeitpunkt unter den hauptberuflichen Stellenkategorien länderübergreifend die Professur lediglich in Professur und Juniorprofessur (sowie vereinzelt auch die Honorarprofessur) untergliedert war (vgl. Wissenschaftsrat, 2014, S. 154ff.). Deger und Sembritzki (2020) weisen darauf hin, dass in einzelnen Ländern bereits vor Inkrafttreten des Tenure-Track-Programms 2016 die Tenure-Track-Professur als „Professur-Variante“ vorlag (vgl. ebd., S. 30ff.). So wurde die Juniorprofessur, sofern sie in Verbindung mit einem Tenure-Track-Verfahren besetzt wurde, ebenfalls zur Tenure-Track-Professur. In Hessen bestehen zudem seit 2015 die Stellenkategorien der „Qualifikationsprofessur“ bzw. „Professur mit Entwicklungszusage“ (vgl. Deger und Sembritzki, 2020, S. 58). Während die Professur mit Entwicklungszusage bei positiver Evaluation in eine höhere Besoldungsgruppe übergeht, verbleibt die Qualifikationsprofessur bei positiver Evaluation entweder in der gleichen Besoldungsgruppe oder geht in eine höhere Besoldungsgruppe über (vgl. Deger und Sembritzki, 2019, S. 173f.).

Enthalten war der Tenure Track in den Landeshochschulgesetzen demnach in Form der „Besetzung einer Professorenstelle ohne öffentliche Ausschreibung“. Dabei wurde zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur auf eine Ausschreibung „im begründeten Einzelfall abgesehen, wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor der Hochschule als Professorin oder Professor berufen werden soll“ (Hellfeier, 2013, S. 20). Ein zweiter durch die landesrechtlichen Regeln gedeckter Weg zur Lebenszeitprofessur war die Umwandlung einer Professur auf Zeit in eine Lebenszeitprofessur. Voraussetzung war, dass in der ursprünglichen Ausschreibung auf die Umwandlungs- oder Entfristungsmöglichkeit hingewiesen, die Leistung der Professorin bzw. des Professors auf Zeit vor Ende der Befristung begutachtet wurde, oder aber eine andere Hochschule einen Ruf erteilt hatte (vgl. ebd., S. 20).

Als Problem der Anwendung und Realisierung der beschriebenen „Annäherungen“ an ein Tenure-Track-Modell vor Beginn des Tenure-Track-Programms arbeitet Hellfeier heraus, dass die Verfahrensmöglichkeiten hierfür in den Ländern stark eingeschränkt oder nicht zulässig waren. So brauchte es etwa trotz Ausschreibungsverzicht ein Berufungsverfahren, das sodann mit einem Bewerber durchgeführt wurde (vgl. ebd., S. 21).

Die **Synopse zu den Landeshochschulgesetzen des Wissenschaftsrats (2014)** zeigt, dass vor Programmbeginn ein **Ausschreibungsverzicht** grundsätzlich beim „Übergang von befristeter in [eine] unbefristete Stelle“ bzw. von „Juniorprofessur in eine unbefristete Professur“ zulässig war. Zudem wurde in manchen Fällen die Möglichkeit vorgesehen, herausragend qualifizierte Persönlichkeiten mit besonderen (Lehr-/Forschungs-)Leistungen über ein vereinfachtes Verfahren ohne Ausschreibung, teils mit Zustimmung des jeweiligen Ministeriums, auf eine Professur berufen zu können (vgl. WR, 2014, S. 159f.). Die einschlägigen Ausschnitte der Landeshochschulgesetze wiesen dennoch

keine Regeln zur verbindlichen Anwendung des Ausschreibungsverzichts aus, sodass damit vor dem Tenure-Track-Programm keine einheitlichen formalen Regelungen für Professuren mit Tenure Track vorlagen.

2.5 Herausforderungen und Programmziele

Die Darstellungen aus Kapitel 2.2 bis 2.4 verdeutlichen die Herausforderungen, mit denen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem vor Beginn des Tenure-Track-Programms konfrontiert waren: Der Anteil an befristetem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal war in den Jahren vor Programmbeginn strukturell hoch. **Karrierespertpektiven** im Sinne einer möglichen Erstberufung auf eine Dauerprofessur – die häufigste entfristete Stellenkategorie – waren **erst im vierten Lebensjahrzehnt planbar**. Gleichzeitig hatte die Juniorprofessur mit Tenure Track nicht die erhoffte Verbreitung im Wissenschaftssystem erreicht. Zugleich sicherte die Habilitation als häufigste Vorqualifikation auf eine Professur nicht das Erlangen einer Lebenszeitprofessur, unter anderem da die Zahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler stärker anstieg als die Zahl der verfügbaren Professuren. **Ein Karriereweg mit verbindlicher Perspektive hatte sich somit im Wissenschaftssystem nicht etablieren können.**

Auch die **Entwicklungen zur Chancengerechtigkeit** in der Wissenschaft, operationalisiert über die Frauenanteile auf unterschiedlichen Karrierepfaden, hatte sich in den Jahren 2014-2018 nur leicht verbessert, wie die Ausführungen in Kapitel 2 zeigen. **Es herrschte weiterhin ein starkes Ungleichgewicht**, da der Frauenanteil an Professuren nur 25 % betrug (vgl. BuWiN, 2021, S. 99 – Abb. B23).

Verschiedene **politische Initiativen** haben in den vergangenen rund 20 Jahren versucht, diesen Herausforderungen zu begegnen: die **Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)** 2016 bildete den rechtlichen Rahmen, um Befristungsmöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an die Laufzeiten der Verträge zu binden und mit Qualifikationszielen zu verknüpfen (vgl. BuWiN, 2017, S. 287f.). Auch der **Pakt für Forschung und Innovation**, der außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sowie die DFG seit 2005 fördert, ging mit der Forderung nach „verstärkten Anstrengungen zur Gestaltung von attraktiven und konkurrenzfähigen Arbeitsbedingungen und Karrierewegen“ (BuWiN, 2021, S. 154) einher, die unter anderem in „Ausarbeitungen von Konzepten der Personalpolitik, -gewinnung und -entwicklung“ (ebd., S. 154) resultieren. Ebenso sind **Exzellenzinitiative** sowie der **Hochschulpakt 2020** im Kontext der Programme zu nennen, die Möglichkeiten für Universitäten schaffen, Maßnahmen zur Verbesserung der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ergreifen.

Die wissenschaftspolitischen Maßnahmen der vergangenen Jahre zeichnen sich z.B. durch Investitionen in den Etat der Wissenschaftseinrichtungen aus, die für die Schaffung von Karriereperspektiven in Forschung und Lehre und zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit genutzt wurden. Damit einher gingen u.a. die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten oder rechtliche Änderungen z.B. bei der Novellierung des WissZeitVG. **Keine der Initiativen verband jedoch hiermit die verbindliche Schaffung von entfristeten Karriereperspektiven.**

Im Unterschied zu den genannten Initiativen ist es das Anliegen des Tenure-Track-Programms, über **finanzielle und rechtliche Maßnahmen mit vielseitigen strukturellen Effekten** auf Hochschulebene sowie im deutschen Wissenschaftssystem als solchem auf die Verbesserung der Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler hinzuwirken.

3 Ressourcen, Regelungen und Aktivitäten von Bund, Ländern und Hochschulen im Rahmen des Tenure-Track-Programms

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 2 skizzierten Beobachtungen und der weiteren Debatten zu Karriereoptionen im deutschen Wissenschaftssystem griffen Bund und Länder im Jahr 2016 die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Juli 2014) in einer Verwaltungsvereinbarung über ein „Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Tenure-Track-Programm) auf. Hiermit bauten Bund und Länder die Zusammenarbeit bei der Förderung von Wissenschaft und Forschung in Fällen überregionaler Bedeutung auf Grundlage des Art. 91b Abs. 1 GG aus.

Die nachfolgenden Unterkapitel stellen die Ressourcen, Regelungen und Aktivitäten von Bund, Ländern und Hochschulen im Rahmen des Tenure-Track-Programms dar. Zunächst geht der Bericht auf Finanzierung und Regelungen von Bund und Ländern ein, anschließend auf die Aktivitäten von Bund und Ländern (inkl. der Schaffung von hochschulrechtlichen Voraussetzungen). Abschließend werden die Aktivitäten der geförderten Hochschulen im Zusammenhang mit dem Programm dargelegt.

Diese Struktur ergibt sich insbesondere aus dem von Bund und Ländern definierten Wirkmodell zum Programm. Abschnitt 3.1 bezieht sich dabei auf die Input-Dimension des Wirkmodells, 3.2 und 3.3. auf die Dimension der „Aktivitäten“ des Wirkmodells.¹¹

3.1 Regelungen und Finanzierung von Bund und Ländern im Rahmen des Tenure-Track-Programms

3.1.1 Die von Bund und Ländern getroffenen Regelungen zum Programm

Rechtliche Grundlage des Tenure-Track-Programms ist die Verwaltungsvereinbarung (im Folgenden auch als VV abgekürzt) zwischen Bund und Ländern nach Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 16. Juni 2016¹². Diese Regelungen werden durch zwei Förderrichtlinien (2016 und 2018) ergänzt.

§ 1 der VV regelt zunächst die nachfolgend aufgeführten **Programmziele**:

- Erhöhung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems durch die Etablierung der Tenure-Track-Professur als international bekannter und akzeptierter Karriereweg
- Strukturelle Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlicher Karriereweg zur Professur, planbarere und transparentere Gestaltung der Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs und Förderung von 1.000 Tenure-Track-Professuren
- Erweiterung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Schaffung von mehr dauerhaften Professuren in gleicher Anzahl
- Frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem
- Förderung des mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandels und Weiterentwicklung der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten

¹¹ Für eine grafische Darstellung des Wirkmodells zum Programm siehe Anhang A.

¹² Bekanntmachung vom 19. Oktober 2016, BAnz AT 27.10.2016 B8

Universität zur optimalen Ergänzung des neuen Karrierewegs und Darstellung von Karrierewegen außerhalb der Professur

- Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Gemäß § 3 der VV wird das Programm dabei durch die Förderung der folgenden **Fördergegenstände** umgesetzt:

1. **Personalaufwendungen für Tenure-Track-Professuren** werden gemäß den Anforderungen an die Tenure-Track-Professur für eine Laufzeit von bis zu sechs Jahren gefördert. Die Laufzeit kann bei Geburt oder Adoption pro Kind um ein Jahr und insgesamt maximal um zwei Jahre verlängert werden.¹³ Im Falle einer negativen Zwischen- oder Tenure-Evaluation gewährt die Universität auf Antrag im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine Überbrückungszeit von bis zu einem Jahr.
2. **Personalaufwendungen für Anschlussstellen** (äquivalent zu W2- oder W3-Professuren) werden bei positiver Tenure-Evaluation für bis zu zwei Jahre gefördert.
3. **Ausstattungs Ausgaben** werden für Tenure-Track-Professuren und Anschlussstellen gefördert.
4. Ein **Strategieaufschlag** in Höhe von 15 % auf die Förderung der oben genannten Fördergegenstände ist für Aufwendungen bestimmt, die zur Implementierung der Tenure-Track-Professur, zur Etablierung des damit verbundenen Kulturwandels und zur Weiterentwicklung der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität dienen, sodass der neue Karriereweg optimal ergänzt wird und auch Karrierewege außerhalb der Professur aufgezeigt werden.

Dabei waren gemäß § 2 der VV Universitäten und gleichgestellte Hochschulen der Länder (in der VV und in diesem Bericht auch kurz als Universitäten bezeichnet) jeweils vertreten durch ihre Leitungen **antragsberechtigt**. Zusätzlich wurden in der VV verschiedene weitere Teilnahmevoraussetzungen formuliert (z.B. Vorliegen einer Grundsatzentscheidung bzgl. der Implementierung der Tenure-Track-Professur oder die Anerkennung von Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses und des gesamten wissenschaftlichen Personals als strategisches Handlungsfeld).

Die folgenden **Anforderungen** wurden an die Tenure-Track-Professur gestellt (vgl. § 4 Abs. 1 der VV):

- Die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren sind satzungsförmig zu regeln,
- Tenure-Track-Professuren sind auf eine Dauer von bis zu sechs Jahren befristet. Sie können in W1 oder W2 ausgewiesen werden (§ 3, Nummer 1, Sätze 2 bis 4 der VV bleiben davon unberührt),
- Die Stellenausschreibung erfolgt in der Regel international und unter Hinweis auf die vorgesehene Tenure-Track-Zusage, die nicht unter Stellenvorbehalt steht,
- Bewerberinnen und Bewerber auf eine Tenure-Track-Professur sollen nach der Promotion die Universität gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein,
- die Besetzung von Tenure-Track-Professuren verlangt ein reguläres, qualitätsgesichertes Berufungsverfahren oder ein vergleichbares Verfahren, bei dem international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter beteiligt werden. Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen,
- Inhaber von Positionen mit Tenure Track nehmen ihre Aufgaben als Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre selbständig wahr. Daher ist die Tenure-Track-Professur mit einer angemessenen Ausstattung verbunden,

¹³ Laut § 3 Nummer 1 der Verwaltungsvereinbarung obliegt die konkrete Ausgestaltung der Regelung zu Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption eines Kindes den antragstellenden Universitäten.

- der Übergang auf eine dauerhafte Professur setzt eine erfolgreiche, qualitätsgesicherte Evaluierung nach bei Berufung klar definierten und transparenten Kriterien voraus. Die Evaluierung dient der Überprüfung, ob die bei der Berufung definierten Leistungen erbracht wurden und ob die für die jeweilige dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt. Zur Orientierung über den weiteren Karriereweg kann eine Zwischenevaluierung vorgesehen werden. Die für Berufungsverfahren geltenden Qualitätsstandards sind auf die Evaluierung zu übertragen.

In den folgenden Kapiteln dieses Berichtes (insbesondere Kapitel 3.3 und Kapitel 4) wird systematisch Bezug genommen auf die aufgeführten Ziele des Programms sowie die in § 4 der VV formulierten Anforderungen (siehe z.B. Kapitel 3.2.2 für Aktivitäten der Länder zur Schaffung der landesrechtlichen Voraussetzungen für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren).

3.1.2 Die Finanzierung durch Bund und Länder

Nach § 7 der Verwaltungsvereinbarung (2016) stellt der Bund – vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften – ab dem Jahr 2017 ein **Gesamtvolumen von bis zu 1 Mrd. Euro** für die Gesamtlaufzeit des Programms bis 2032 zur Verfügung. Das Programm wurde in **zwei Bewilligungsrunden** in den Jahren 2017 und 2019 umgesetzt. Für die erste Bewilligungsrunde standen bis zu 50 % der Mittel, für die zweite Bewilligungsrunde die übrigen Mittel zur Verfügung. Fördergeber ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), welches die Förderung als nicht rückzahlbare Zuschüsse an die Universitäten auszahlt. Die Zuwendungen werden innerhalb der **Gesamtlaufzeit des Programms für einen Zeitraum von bis zu 13 Jahren** gewährt. Die geförderten Universitäten können die gewährten Tenure-Track-Professuren innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren gestaffelt besetzen. Aufgrund eines GWK-Beschlusses wurde dieser Zeitraum im weiteren Verlauf auf dreieinhalb Jahre verlängert.

Zudem werden die **Kosten für Verfahren und die Evaluation** aus den Programmmitteln des Bundes finanziert (vgl. § 7 Abs. 10 VV).

Pro Jahr finanziert der Bund die definierten Fördergegenstände mit einer **Pauschale von 118.045 Euro**. Das jeweilige Land stellt die **Gesamtfinanzierung** sicher, wie § 7 Absatz 8 der VV i.V.m. Nr. 1.2 NBest-WISNA (Eigenmittel der Hochschulen) festlegt.

Die Pauschale wird bei Besetzung einer Professur gezahlt und in Abhängigkeit vom Verlauf einer Tenure-Track-Professur wie folgt zur Verfügung gestellt (vgl. § 7 Nummer 4 VV):

- Bei einer **positiven Tenure-Evaluation** wird die Pauschale insgesamt für bis zu acht Jahre zur Verfügung gestellt – sechs Jahre plus zwei zusätzliche Jahre zur Verstetigung der Professur.
- Bei einer **negativen Tenure-Evaluation** wird die Pauschale für bis zu sieben Jahre zur Verfügung gestellt – sechs Jahre sowie ein weiteres Überbrückungsjahr.
- Grundsätzlich können darüber hinaus bis zu zwei **Verlängerungsjahre** bei Geburt oder Adoption eines Kindes gewährt werden – ein Jahr pro Kind, jedoch maximal zwei Jahre. Diese werden im Bedarfsfall nach Zustimmung der Bewilligungsbehörde sowie nach Prüfung der verfügbaren Programmmittel gewährt. Dafür müssen konkrete Aussagen zur Ausgestaltung und zu Maßnahmen zur Umsetzung vorgelegt werden (vgl. Nr. 5 Förderrichtlinien 2016 und 2018). Hierzu müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Bundesland vorliegen oder geschaffen werden. Sollte es bei Verlängerungsjahren zu einer Ausschöpfung der verfügbaren Programmmittel des Bundes kommen, werden die zusätzlich erforderlichen Mittel seitens der geförderten Universität erbracht.

Im Fall einer **gesetzlich vorgesehenen Beurlaubung** besteht die Möglichkeit für eine kostenneutrale Verlängerung der Mittelverwendung des Einzelfalls um bis zu zwei Jahre. Die Zahlung wird gestoppt, sobald eine Person mit Tenure-Track-Professur oder Anschlussstelle die Universität verlässt, beurlaubt oder freigestellt wird. Eine Nachbesetzung einer Tenure-Track-Professur ist bei einem Verlassen der

Universität möglich. In solchen Situationen werden die verbleibenden Mittel des Einzelfalls nach den Bestimmungen der VV gewährt. Die zuwendungsfähigen Pauschalen werden den Universitäten quartalsweise nachträglich ausgezahlt (vgl. Nr. 7.3 der Förderrichtlinien).

Ein **Verwendungsnachweis** bestehend aus Sachbericht und zahlenmäßigem Nachweis ist bei der Bewilligungsbehörde zu erbringen (vgl. Nr. 7.4 der Förderrichtlinien). Dies muss innerhalb von sechs Monaten nach Erfüllung des Zuwendungszwecks, spätestens nach Ablauf sechsten Folgemonats nach Bewilligungszeitraum erfolgen. Falls der Zuwendungszweck nicht erfüllt wurde, muss ein Zwischennachweis über die erhaltenen Beiträge innerhalb von vier Monaten nach Ablauf des Haushaltsjahres erbracht werden.

3.2 Aktivitäten von Bund und Ländern

3.2.1 Aktivitäten zur Umsetzung der Förderung durch Bund und Länder (Auswahl- und Förderverfahren)

Die Umsetzung von konkreten Aktivitäten des Tenure-Track-Programms erfolgte in zwei Bewilligungsrunden (2017 und 2019). Dabei konnten sich in der zweiten Bewilligungsrunde auch Hochschulen beteiligen, die in der ersten Runde nicht oder nicht im vollen Umfang gefördert wurden. Das Verfahren wurde einstufig durchgeführt. Antragsberechtigte Universitäten reichten ihre **Förderanträge** über die für Wissenschaft zuständige Behörde ihres Sitzlandes an den vom BMBF beauftragten Projektträger ein.¹⁴

Die Entscheidung über eine Förderung wurde durch ein **Auswahlgremium** in einem wettbewerblichen Verfahren im Rahmen der verfügbaren Programmmittel getroffen (vgl. auch Nummer 1.2 der Förderrichtlinie 2016). Das Auswahlgremium setzte sich zusammen aus zwölf Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Hochschulmanagement, Vertretungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie je einer Vertreterin und einem Vertreter des Bundes sowie zwei Vertreterinnen und zwei Vertretern der Länder (vgl. § 6 (5) der VV). Bund und Länder benannten die Expertinnen und Experten einvernehmlich unter Einbeziehung der Hochschulrektorenkonferenz, des Wissenschaftsrats und der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Das Gremium wählte einen Vorsitzenden aus dem eigenen Kreis.¹⁵ Gemeinsam mit diesem Gremium legten Bund und Länder das Begutachtungsverfahren fest.

Ausschlaggebend für die Entscheidung des Gremiums waren die festgelegten **Förderkriterien** gemäß § 5 der VV bzw. Nr. 7.2.4 in den Förderrichtlinien. Diese umfassten als Teilnahmevoraussetzung, dass die antragstellende Universität eine **verbindliche Grundsatzentscheidung** für die Implementierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur getroffen haben musste (siehe hierzu auch Kapitel 3.3 zur Umsetzung dieser Regelungen in Satzungen und anderen Dokumenten der Hochschulen). Darüber hinaus musste die Personalentwicklung für das gesamte wissenschaftliche Personal, einschließlich des Nachwuchses, ein **strategisches Handlungsfeld der Universitätsleitung** sein und ein **Personalentwicklungskonzept** für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal vorliegen. Dieses musste Angaben zu Standards, Grad der institutionellen Verankerung und Stand der Umsetzung umfassen.

Die Universitäten legten ein **Gesamtkonzept** vor, das Aussagen zur Bestandsaufnahme der Personalstruktur und des Berufungs- und Karrieresystem, inklusive des aktuellen Stands der Tenure-

¹⁴ Bei der Weiterleitung bestätigten dabei die zuständigen Wissenschaftsbehörden für ihr Sitzland, dass die rechtlichen Voraussetzungen für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren vorlagen. Dies war Voraussetzung für eine Förderung.

¹⁵ Prof. Dr. Reinhard Jahn (Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie, Göttingen) fungierte als Vorsitzender des Auswahlgremiums, Dr. Elke Luise Barnstedt (ehem. Vizepräsidentin Karlsruher Institut für Technologie) als stellv. Vorsitzende des Auswahlgremiums.

Track-Implementierung, zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, zur Implementierung des neuen Karriereweges der Tenure-Track-Professur, einschließlich systemischer Instrumente zur Verstetigung und Angaben zu konkreten Zielen, Maßnahmen und Meilensteinen, sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur beinhaltete. Die **Bewertung** des Gesamtkonzepts durch das Auswahlgremium richtete sich danach, ob dieses als geeignet erschien, die Programmziele (siehe oben) zu erreichen.

Der **Projekträger** stand den Universitäten im Vorfeld der Antragstellung beratend zur Verfügung. Dies geschah im individuellen Austausch und in Form von Informationsveranstaltungen. Während der Antragstellung und Vorhabenumsetzung wurden die Universitäten durch den PT betreut und beraten. Zudem standen den antragstellenden Universitäten auf der Website des Programms (www.tenuretrack.de) eine Übersicht zu Fragen und Antworten für Antragstellerinnen (FAQ-A) zur Verfügung, um die Erstellung der Anträge zu erleichtern.

Ein programmbegleitendes **Monitoring** (siehe z.B. die GWK-Monitoringberichte)¹⁶ sowie eine unabhängige **Evaluation** (der hier vorliegende Bericht) bewerten das Programm hinsichtlich der Wirkungen auf die Programmziele. Die Universitäten bestätigen bei Antragstellung, erforderliche Daten zu erheben und für Monitoring und Evaluation bereitzustellen, sowie Antragsunterlagen zur Auswertung zur Verfügung zu stellen.

3.2.2 Schaffung von hochschulrechtlichen Voraussetzungen und weiterer Regelungen zur Tenure-Track-Professur durch die Länder

Im Zuge der Initiierung des Tenure-Track-Programms mussten seitens der Länder die **rechtlichen Voraussetzungen für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren** auf Landesebene gemäß § 4 der Verwaltungsvereinbarung des Tenure-Track-Programms geschaffen werden. Die hierbei im Detail geschaffenen Regelungen werden nachfolgend länderübergreifend auf Basis der im Anhang des GWK-Monitoringberichts 2020 zusammengefassten einschlägigen Regelungen in den Rechtstexten der Länder dargestellt.

Neben der Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren verpflichteten sich die Länder zur Sicherstellung weiterer **Rahmenbedingungen** (siehe § 8 Absatz 1 – 3 und 5 der VV). Zum einen sagte jedes Land zu, während der Programmlaufzeit die Gesamtzahl der Professorinnen und Professoren an den antragsberechtigten Universitäten im gleichen Maße zu erhöhen wie Tenure-Track-Professuren im Rahmen des Programms gefördert werden. Zum anderen wurde vereinbart, dass jedes Land sicherstellt, die Gesamtzahl der Tenure-Track-Professuren um die Zahl der durch das Programm geförderten Tenure-Track-Professuren zu erhöhen und diesen Umfang auch nach Ende des Programms zu erhalten. Darüber hinaus verpflichtete sich jedes Land, die Anzahl der unbefristeten Professuren an den antragsberechtigten Universitäten nach Ende des Programms im Umfang der durch das Programm geschaffenen Tenure-Track-Professuren gegenüber dem Stichtag (1.12.2014) zu erhöhen. Die GWK überprüft die Einhaltung der genannten Zusagen der Länder, zuletzt fünf Jahre nach Programmende. Diese Überprüfung wird auf Basis des programmbegleitenden Monitorings sowie der Daten des Statistischen Bundesamtes zur Anzahl der Professorinnen und Professoren an den antragsberechtigten Universitäten durchgeführt. Die Überprüfung dieser Zusagen ist nicht Bestandteil des Evaluationsauftrages.

Wo erforderlich, wirken die Länder schließlich darauf hin, die notwendigen Bedingungen für die Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes zu schaffen.

¹⁶ Die Ergebnisse des programmbegleitenden Monitorings werden von der GWK beraten, verabschiedet und veröffentlicht. Bislang wurden entsprechend der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern zwei Monitoringberichte (2020 und 2023) veröffentlicht.

3.2.2.1 Umsetzung der Voraussetzungen zur Implementierung der Tenure-Track-Professur nach § 4 der Verwaltungsvereinbarung („Muss-Regelungen“)

Wie aufgeführt, wurden in der Verwaltungsvereinbarung verschiedene Arten von Regelungen zwischen Bund und Ländern vereinbart. Diese können teilweise als „Muss-Regelungen“ interpretiert werden (z.B. die Regelung: „Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren sind satzungsförmig zu regeln“). Darüber hinaus sind weitere, weicher formulierte Regelungen in der Verwaltungsvereinbarung des Tenure-Track-Programms enthalten, die die Evaluation im Folgenden als „Kann- bzw. Soll-Regelungen“ bezeichnet („in der Regel“ internationale Ausschreibung, es „kann“ eine Zwischenevaluation vorgesehen werden, die Ausstattung „soll“ angemessen sein).

Insgesamt zeigt sich, dass die durch die Verwaltungsvereinbarung von Bund und Ländern festgelegten erforderlichen **„Muss-Regelungen“ von allen Ländern umgesetzt wurden**. Das Evaluationsteam hat hierfür keine eigene juristische Prüfung von Landeshochschulgesetzen, Hochschulpersonalgesetzen, Besoldungsgesetzen, Landesbeamtengesetzen etc. durchgeführt. Die Evaluation kann sich aber im Sinne von Sekundäranalysen auf die Ausführungen im GWK-Monitoringbericht 2020 und 2023 (Anhänge 1 und 2) stützen. Es wurde im Rahmen der Evaluation geprüft, ob die Anforderungen an die Tenure-Track-Professur gemäß §4 der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern umgesetzt wurden. Danach bestanden in **allen Ländern** die rechtlichen **Voraussetzungen** als Rahmenbedingungen zur Implementierung der Tenure-Track-Professur. Sofern nötig, wurden die Landeshochschulgesetze angepasst, um die Tenure-Track-Professur zu implementieren. Im Detail wird somit den folgenden Anforderungen nach §4 der Verwaltungsvereinbarung entsprochen:

- Alle 16 Länder ermöglichen **satzungsförmige Regelungen** (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich der VV) durch die Hochschulen zur Implementierung der Tenure-Track-Professur.
- Die **Besetzung von Tenure-Track-Professuren als W1- und/oder W2-Professur** (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich der VV) vor der Tenure-Evaluation wird durch die Länder ermöglicht.
- Die Länder ermöglichen, dass die **Dauer der Befristung auf bis zu sechs Jahre** von Hochschulen begrenzt wird (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich der VV).
- Gemäß den Regelungen der Länder ermöglichen diese die **Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung** durch die Hochschulen (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich der VV).
- Voraussetzung für die Berufung auf eine Tenure-Track-Professur ist der **Wechsel der Einrichtung** (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich der VV) nach abgeschlossener Promotion oder eine mindestens zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule. Diese hochschulische Regelung wird ebenfalls durch die Länder ermöglicht.¹⁷
- Das **Verfahren zur Berufung** einer Tenure-Track-Professorin oder eines -Professors muss **qualitätsgesichert** sein (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich der VV). Diese Anforderung wird daher in allen Ländern ermöglicht.
- Die **Selbständigkeit von Forschung und Lehre** wird durch alle Länder geregelt (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich der VV).
- Regelungen zur **Angemessenheit der Ausstattung** der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren werden durch die Länder ermöglicht (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich der VV).

Bestimmte Sachverhalte werden Basis der GWK-Synopse jedoch nicht in allen Ländern ermöglicht. Hier handelt es sich nicht formell um rechtliche Voraussetzungen zur Schaffung von Tenure-Track-Professuren. Allerdings sind hier ebenfalls relevante Regelungen zur Umsetzung von Tenure-Track-

¹⁷ In einem Land ist dieser infolge einer Reform des Landeshochschulgesetzes nicht mehr landesrechtlich geregelt.

Professuren betroffen. So wird die **Überbrückung im Falle einer negativen Zwischen- oder Tenure-Evaluation** (§ 3 Nr. 1 VV) von den Ländern unterschiedlich gehandhabt: während neun Länder eine Überbrückung in beiden Fällen der negativen Evaluation ermöglichen, erlauben fünf Bundesländer dies lediglich im Falle einer negativen Zwischenevaluation. Zwei Länder sehen eine Überbrückung lediglich bei einer negativen Tenure-Evaluation vor, aber zugleich nicht bei einer negativen Zwischenevaluation. Grundsätzlich wird jedoch in allen Ländern eine der beschriebenen Optionen ermöglicht.

Eine explizite **Qualitätssicherung der Evaluation beim Übergang auf eine dauerhafte Professur** (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich der VV) ist in 13 Ländern formell in den Hochschulgesetzen geregelt. Zudem sind die **klare Definition und Transparenz der Bewertungskriterien** (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich) in neun Bundesländern in den einschlägigen Gesetzestexten auf Landesebene festgelegt.

3.2.2.2 Weitere Regelungen zur Implementierung der Tenure-Track-Professur („Kann- bzw. Soll-Regelungen“)

Bezüglich der „Kann- bzw. Soll-Regelungen“ zeigen sich deutlich größere Unterschiede hinsichtlich des Grades ihrer Integration und Ausgestaltung durch die Länder.

Die **Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Track-Verfahrens** (Kann-Regelung gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1 der VV) ist in fast allen Bundesländern (15) rechtlich verankert.

In Fragen, die das **Ausschreibungs- und Berufungsverfahren** betreffen, ist die Varianz der Implementierung jedoch hoch. In jeweils fast allen Bundesländern (15) ist eine „in der Regel **internationale Ausschreibung**“ der Tenure-Track-Professuren (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich der VV) vorgesehen, die **Beteiligung von international ausgewiesenen oder ausländischen Gutachterinnen und Gutachtern** (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich der VV) im Rahmen der Berufungsverfahren ist gemäß des GWK-Monitoringberichts jedoch nur in neun Bundesländern landesrechtlich festgeschrieben worden. Auch die Berücksichtigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern auf anderen Karrierewegen zur Professur für Besetzungen **von Tenure-Track-Professuren** (§ 4 Abs. 2) ist nach dem GWK-Monitoringbericht bislang in neun Fällen auf landesrechtlicher Ebene explizit ausgeführt. Die Universitäten dürften dies jedoch in eigener Verantwortung für ihre Institution regeln.

Die **Gewährung von Verlängerungsjahren bei Geburt oder der Adoption eines Kindes** wurde mit Stand des GWK-Monitoringberichts 2023 in allen Ländern geregelt. In allen Ländern findet dies Anwendung auf W1-Professuren, in elf Ländern explizit auch auf W2-Professuren (vgl. Tabelle 12.1 sowie Anhang 2 des GWK-Monitoringberichts, 2020).

3.3 Aktivitäten der geförderten Hochschulen

Ziel des nachfolgenden Kapitels ist eine **zusammenfassende Analyse der Aktivitäten** der geförderten Hochschulen im Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Programm. Dies betrifft einerseits Änderungen, die im Rahmen von neu eingeführten Satzungen, Satzungsänderungen oder über andere Regelungen an den Hochschulen eingeführt wurden. Andererseits wird auf die **in den Gesamtkonzepten** beschriebenen Vorhaben der Hochschulen eingegangen, etwa mit Blick auf die Maßnahmen zur **Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege**, der **Implementierung der Tenure-Track-Professur** sowie der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**.

Das Kapitel schließt mit einem Blick auf die Vorgehensweise der Hochschulen bei der Adressierung der Zielgruppe des Programms zum Zeitpunkt der ersten Zwischenevaluation sowie dem Stand der Besetzung der Professuren durch die Hochschulen auf Basis des zweiten GWK-Monitoringberichts 2023.

3.3.1 Methodisches Vorgehen

Die **Dokumentenanalyse** basiert auf 91 Vorhabenbeschreibungen der beiden Bewilligungsrunden 2016 und 2018 von 75 Universitäten sowie 75 Satzungen.

Auf Basis einer semi-automatisierten, softwaregestützten Analyse werden die zentralen Aspekte und Umsetzungsformen im Rahmen der Etablierung der Tenure-Track-Professur an den geförderten Universitäten herausgearbeitet. Die gewonnenen Erkenntnisse werden um spezifische Analysen zu relevanten Teilaspekten ergänzt, die sich aus der manuellen Sichtung und Analyse der Vorhabenbeschreibungen ergeben haben. Es fließen zudem Ergebnisse der Befragung der Hochschulen ein.

Bei der Interpretation der Auswertungen ist zu beachten, dass die vorliegenden Satzungsdokumente heterogen strukturiert sind und teils unterschiedliche Aspekte abdecken. Es ist daher möglich, dass einzelne der durch die Evaluation geprüften Aspekte nicht direkt in den hier analysierten Dokumenten geregelt sind. Es ist nicht auszuschließen, dass diese Aspekte durch die Hochschulen in anderen internen Dokumenten oder in weiteren landesrechtlichen Regelungen adressiert werden. Aus Aussagen wie etwa „Eine Befristung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit bis zu sechs Jahren wurde in fast der Hälfte der Satzungen identifiziert“ kann somit nicht notwendigerweise geschlossen werden, dass eine solche Regelung zur Befristung definitiv nicht vorliegt.

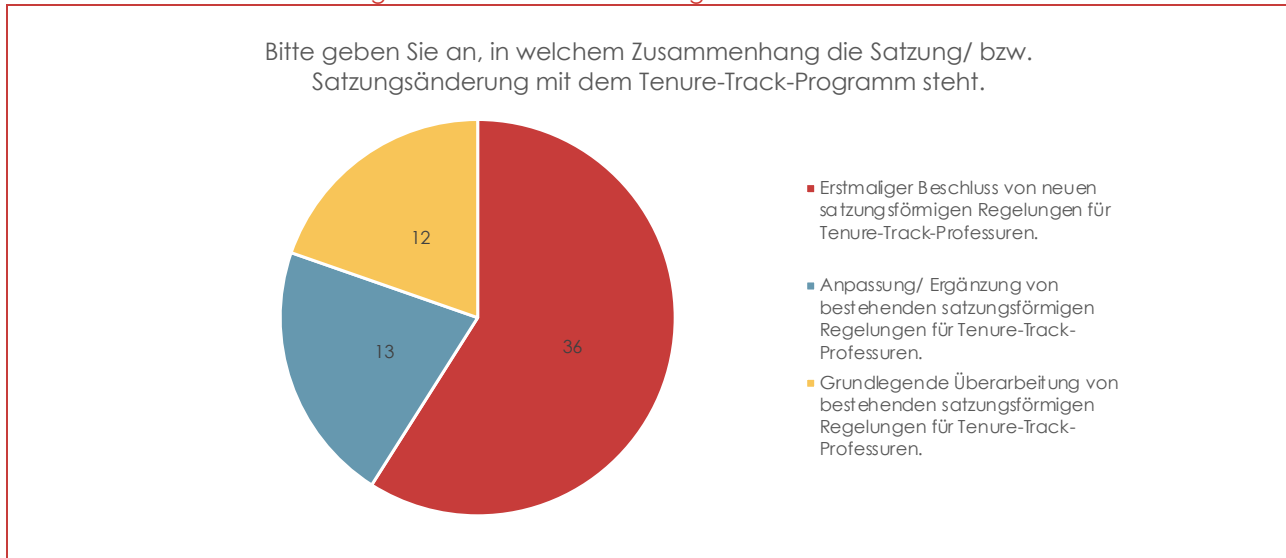
Die **Hochschulbefragung**, die zentrale Ergebnisse für Kapitel 3 und 4 dieses Berichts liefert, basiert auf den Rückmeldungen von insgesamt 66 der 75 im Rahmen des Tenure-Track-Programms geförderten Hochschulen. 63 von 66 Hochschulen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt, drei weitere lediglich teilweise. Die Auswertung der Ergebnisse berücksichtigt alle je Frage eingegangenen Antworten, sodass das je Frage angegebene N variiert. Zeitraum der Erhebung waren Juni und Juli 2023.

3.3.2 Einführung von Satzungen und Regelungen zu Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren

§ 4 der Verwaltungsvereinbarung zum Tenure-Track-Programm sieht vor, dass Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren satzungsförmig zu regeln sind. Nach Auswertung der triangulierten Datenlage (also der Gesamtschau der Daten aus Primärdaten wie Befragungen, Sekundärdaten wie Dokumentenanalysen etc.) kann festgestellt werden, dass an allen geförderten Hochschulen die erforderlichen Satzungsänderungen vorliegen (siehe z.B. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 4).

Unter den 59 Universitäten, welche in der Hochschulbefragung Angaben zur Einführung oder Änderung von Satzungen gemacht haben, sind bei 36 Universitäten (mehr als der Hälfte der an der Befragung teilnehmenden geförderten Einrichtungen) **erstmalig neue satzungsförmige Regelungen** für Tenure-Track-Professuren beschlossen worden, von 12 Universitäten wurden grundlegende Überarbeitungen von bestehenden satzungsförmigen Regelungen vorgenommen. An 13 Universitäten handelte es sich lediglich um Anpassungen oder Ergänzungen von bestehenden satzungsförmigen Regelungen.

Abbildung 3 Beschluss oder Änderung von satzungsförmigen Regelungen an den Hochschulen im Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Programm



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=61

In den Satzungen werden dabei verschiedenste Sachverhalte geregelt, welche u.a. in § 4 der VV gefordert sind. Nachfolgend werden diese Aspekte, die bereits in Kapitel 3.2.2 auf landesrechtlicher Ebene untersucht wurden, um Beispiele zu relevanten satzungsrechtlichen Regelungen auf Hochschulebene ergänzt.

- Zunächst kann – wie erwähnt – auf Basis der triangulierten Analyse aller vorliegenden Daten festgehalten werden, dass an allen 75 geförderten Hochschulen satzungsrechtliche Regelungen zu den Rahmenbedingungen der Tenure-Track-Professur vorliegen (§ 4 Abs. 1¹⁸ erster Spiegelstrich).
- Ein zweiter Aspekt ist hierbei die Ausgestaltung von Tenure-Track-Professuren¹⁹ als **Professuren mit einer Befristung von bis zu sechs Jahren**. Eine Befristung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren von bis zu sechs Jahren wurde durch die Analysen der Evaluation in etwa der Hälfte der Satzungen identifiziert. In einigen dieser Satzungen wird die sechsjährige Befristung als eine Verlängerungsoption auf sechs Jahre nach anfänglich drei bzw. vier Jahren Befristung umgesetzt. Für die Hochschulen, für die keine Regelungen in den Satzungen identifiziert werden konnten, sind die Befristungsregelungen anderweitig – also nicht in den analysierten Satzungen – geregelt (z.B. in den Landeshochschulgesetzen).
- Die **Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung** (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich) ist per Definition Ausdruck und notwendige Voraussetzung eines echten Tenure Tracks. Diese ist in den Satzungen der geförderten Universitäten in der Regel so ausgestaltet, dass die Verstetigung auf eine „dauerhafte Professur“ oder eine „Professur auf Lebenszeit“ im Zusammenhang mit einer qualitätsgesicherten positiven Evaluation festgehalten wird. Die konkrete Umsetzung dieses Entscheidungsprozesses kann sich beispielsweise hinsichtlich der Rolle der involvierten Gremien unterscheiden. Die Empfehlung über die Entfristung der Stelle nach erfolgreicher Evaluation kann dabei durch die Fakultät, bzw. einen Fakultätsrat (vgl. Dokument 113, S. 6) erfolgen, in der Regel wird diese jedoch formell durch das Rektorat bzw. die Präsidentin oder den Präsidenten getroffen

¹⁸ Siehe GWK-Monitoringbericht 2023, Tabelle 4.

¹⁹ Die „Ausgestaltung der Tenure-Track-Professuren“ wird gemäß des Wirkmodells in Kapitel 4 auf der Ebene der Outputs näher beschrieben.

(vgl. z.B. Dokument 132, S. 5). Somit ist es in der Regel nicht der alleinige Beschluss einer Evaluationskommission, der unmittelbar die Ruferteilung auf eine Lebenszeitprofessur zur Folge hat. Neben der Evaluationsempfehlung kann beispielsweise noch die Stellungnahme eines Tenure-Boards als Grundlage der Entscheidung dienen (vgl. Dokument 110, S. 19).

- Auch die Möglichkeit, die **Tenure-Track-Professuren in W1 oder W2** vor der Entfristung auszuweisen, wird in allen Hochschulsatzungen geregelt. Den Regelfall stellt dabei die Juniorprofessur mit Tenure Track dar. In fast der Hälfte der analysierten Satzungen (33 von 75) konnte auch eine Verankerung der befristeten W2-Professur mit Tenure Track identifiziert werden. In Fall einer Hochschule sind Tenure-Track-Professuren ausschließlich der Besoldungsgruppe W2 zugeordnet.
- Um sich für eine Tenure-Track-Professur bewerben zu können, sollen Bewerberinnen und Bewerber nach § 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich nach der Promotion die Universität **gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule** wissenschaftlich tätig gewesen sein. Diese Anforderung des Programms an die Tenure-Track-Professur findet sich explizit in etwas mehr als der Hälfte (40) der vorliegenden Satzungsdokumente, an den anderen Hochschulen ist dies außerhalb der Satzungen geregelt. Die Vorgabe ist jedoch – unabhängig davon, wo dies geregelt ist – an allen geförderten Hochschulen umgesetzt.
- Die Verwaltungsvereinbarung sieht zudem vor, dass **Übergänge zur Professur für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf anderen Karrierewegen** zur Professur möglich sein sollen. Die Analyse der Satzungen zeigt, dass die Nachwuchsgruppenleitung als ein solcher alternativer Karriereweg eine besondere Rolle spielt. So ist sie beispielsweise in einer der vorliegenden Satzungen gleichrangig mit der Juniorprofessur in einem Paragraphen unter den Regelungen zum Berufungsverfahren bei Ausschreibungsverzicht genannt (vgl. Dokument 129, S. 15).²⁰ Auch die Verkürzung der Qualifizierungs- und Bewährungsphase um bis zu zwei Jahre ist durch die Leitung einer extern evaluierten Nachwuchsgruppe möglich, wie ein anderes Beispiel zeigt (vgl. Dokument 149, S. 6).
- Die **Zielgruppe der Tenure-Track-Professuren** wird nur vergleichsweise selten direkt in den Satzungen der Hochschulen spezifiziert. In einzelnen Satzungen wird dabei die frühe Karrierephase der Kandidatinnen und Kandidaten auf eine Tenure-Track-Professur als relevanter Aspekt erwähnt, z.B. weil es ein Anliegen der Universität ist, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler „bereits im frühen Stadium der wissenschaftlichen Karriere einen planbaren und transparenten Weg [...] beschreiten“ (Dokument 135, S. 3). Darüber hinaus wird vereinzelt auf die (zumeist landesrechtlich geregelte) Zeitspanne von sechs Jahren Beschäftigung in der Wissenschaft nach der Promotion Bezug genommen als eine Grenze, die nicht überschritten werden darf, um als Kandidat oder Kandidatin für eine Tenure-Track-Professur in Frage zu kommen.
- Geregelt ist weiterhin die **„in der Regel“ internationale Stellenausschreibung** der Tenure-Track-Professur. Diese Vorgabe wird nach den Angaben in der Hochschulbefragung fast ausschließlich umgesetzt. 57 der in der Hochschulbefragung teilnehmenden Universitäten geben an, „(fast) immer“ internationale Ausschreibungen durchzuführen, drei weitere Universitäten tun dies „in den meisten Fällen“ und damit ebenfalls mehrheitlich, eine Universität machte keine Angabe.
- Mehr als die Hälfte der untersuchten Satzungen verankern explizit die **„Qualitätssicherung“ beziehungsweise die Sicherung von „Qualitätsstandards“ im Rahmen von Berufungs- und Evaluationsverfahren**. Details werden – dem von Bund und Ländern definierten Wirkmodell folgend – im Kapitel dieses Evaluationsberichtes zu „Ergebnissen auf Outputebene“ in Tiefe weiter

²⁰ Der Titel des ersten Paragraphen des relevanten Abschnitts lautet: „Berufung einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors oder einer Leiterin oder eines Leiters einer nachwuchsgruppe auf eine Professorenstelle („Tenure Track“)

betrachtet. In einzelnen Satzungen findet sich dabei z.B. explizit der Hinweis, dass „die Regelungen der Berufsordnung [...] zu Gutachten im Berufsverfahren [...] auf die Gutachten im Rahmen der Zwischen- und Endevaluation Anwendung [finden]“ (Dokument 162, S. 7). **Klare und transparente Bewertungskriterien** sind im Kontext qualitätsgesicherter Verfahren als eine in § 4 der VV festgeschriebenen Rahmenbedingung in den Satzungen der Hochschulen unterschiedlich umgesetzt. Einzelne Satzungen beziehen sich dabei auf den expliziten Wortlaut und schreiben damit „klare, transparente Evaluationskriterien“ (Dokument 110, S. 9) fest, während andere Satzungen z.B. die Regelung verankern, dass eine „durch entsprechende Fachkompetenz ausgewiesene Fakultäts-Tenure-Kommission“ (Dokument 130, S. 14) Evaluationskriterien festlegt.

- Auch die **Beteiligung international ausgewiesener und/oder ausländischer Gutachterinnen und Gutachter** im Rahmen von Berufsverfahren wird in etwas mehr als der Hälfte der Satzungen (39 von 75) erwähnt. Unter diesen wird die Beteiligung der Gutachterinnen und Gutachter im Rahmen von Berufsverfahren in 26 Satzungen identifiziert, während diese in 27 Satzungen zur Beteiligung an der (Tenure-)Evaluation der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren vorgesehen sind.
- Regelungen zur **Ausstattung der Professuren** finden sich ebenfalls in der großen Mehrheit der Satzungen wieder. Häufig wird dabei direkt auf den Begriff der „Angemessenheit“ der Ausstattung Bezug genommen.
- Ein wichtiger prozessualer Aspekt im Karriereweg der Tenure-Track-Professur ist auch die **Zwischenevaluation**, welche gemäß der Verwaltungsvereinbarung „zur Orientierung über den weiteren Karriereweg“ vorgesehen werden kann. Eine Zwischenevaluation ist nach den Angaben aus der Hochschulbefragung an 57 von 63 Hochschulen und somit der überwiegenden Mehrheit eingeführt worden. Die Relevanz der Zwischenevaluation für den weiteren Karriereverlauf der Tenure-Track-Professuren variiert dabei deutlich: Bei einem guten Viertel (16 von 59) der Universitäten dient die Zwischenevaluation einzig der Orientierung. Ein orientierender Charakter bedeutet dabei, dass die Zwischenevaluation keine Entscheidung über den Verbleib in der Tenure-Track-Professur impliziert. Ebenfalls bei etwa einem Viertel (15 von 59) kann eine negative Zwischenevaluation zur vorzeitigen Beendigung der Tenure-Track-Professur führen. Am häufigsten gaben die an der Befragung teilnehmenden Universitäten an (27 von 59), dass die Zwischenevaluation beide Funktionen haben kann. Eine Universität gibt an, dass die genaue Funktion der Zwischenevaluation nicht bekannt ist.²¹
- Die Analyse der vorliegenden Satzungen zeigt zudem, dass neben der Zwischenevaluation in drei Satzungen auch eine sog. Perspektiveinschätzung verankert wurde. Diese findet dabei, wie eine Satzung explizit zeigt, im Anschluss an die – also zusätzlich zur – Zwischenevaluation statt. Durch sie soll „der Stand der Erfüllung der Leistungsziele evaluiert und eine Prognose für die perspektivische Entwicklung abgegeben [werden]“ (Dokument 142, S. 31). Zudem werden „mögliche Defizite benannt und Entwicklungspotentiale aufgezeigt“ (Dokument 142, S. 31). Die Rolle und Funktion von Zwischenevaluation und Perspektiveinschätzung können also vor dem Hintergrund deren orientierender Funktion je nach satzungrechtlicher Regelung verschwimmen. Hinzu kommen in ähnlicher Funktion Verfahrenselemente wie **Planungs- und Statusgespräche**. Erstere sind ein Austausch über die Entwicklungsziele der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors, die anschließend im Rahmen einer Evaluationsvereinbarung u.a. im

²¹ An manchen Hochschulen tritt eine sog. „Perspektiveinschätzung“ an die Stelle der Zwischenevaluation oder wird zusätzlich zur Zwischenevaluation durchgeführt. Ein formelles Instrument der „Perspektiveinschätzung“ ist dabei in 2 der 57 untersuchten Satzungen explizit festgehalten. Es handelt sich dabei um eine Einschätzung des Stands der Erfüllung der vorgesehenen Leistungsziele durch eine Person oder ein Gremium der Universität. Die Perspektiveinschätzung hat orientierenden Charakter (vgl. Dokument 118, S. 33f.).

Einvernehmen mit dem Tenure-Board verbindlich festgehalten werden. Sie finden somit vor dem Abschluss des Dienst- oder Arbeitsvertrages statt (vgl. Dokument 142, S. 6). Statusgespräche – die im Unterschied zu Planungsgesprächen eher zu einem späteren Zeitpunkt in der Laufbahn der Tenure-Track-Professur geführt werden – sind von 17 Universitäten in den Satzungen erwähnt. Ziel ist es, bisherige Erfahrungen und Perspektiven innerhalb der Tenure-Phase zu reflektieren. Sie werden von den Universitäten, die hierzu Angaben in ihren Satzungen machen, in der Regel einmal jährlich durchgeführt. Eine Universität sieht zudem vor, dass nach der Hälfte der Laufzeit der Professur auf Zeit ein Berufungsausschuss eingesetzt wird, um ein Statusgespräch mit der Professorin oder dem Professor zu führen (vgl. Dokument 128, S. 2).

- Auch die an allen geförderten Hochschulen umgesetzten **Regelungen zur Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses bei Geburt oder Adoption eines Kindes** werden von einigen Hochschulen in den jeweiligen Satzungen spezifiziert. Vereinzelt verweisen die Hochschulen in den Satzungen auf entsprechende landesrechtliche Regelungen und die dadurch geschaffenen Möglichkeiten.
- Abschließend konnte in fast der Hälfte der Satzungen eine explizite Regelung zur **Überbrückung des Dienstverhältnisses bei negativer Zwischenevaluation** durch ein weiteres Beschäftigungsjahr identifiziert werden.

Die Analyse der Satzungen liefert – über die Sachverhalte aus § 4 VV hinaus – weitere Erkenntnisse zur Ausgestaltung geschaffener Strukturen in Form von Gremien oder Verfahrenselementen im Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Verfahren. Dies betrifft z.B. die Einrichtung von **soq. Tenure-Boards** oder auch eines Tenure-Beirats. Das Tenure-Board kann dabei unterschiedliche Aufgaben im Detail haben: es kann das Tenure-Verfahren auf seine Nachvollziehbarkeit prüfen, es kann eine Stellungnahme zur Zwischenevaluationen abgeben und die Kandidatinnen und Kandidaten auf ihre fachliche Eignung für die spätere Tenure-Track-Professur prüfen (vgl. Dokument 122, S. 16) oder auch die Entscheidung zur Verstetigung des Dienstverhältnisses von Tenure-Track-Professorinnen vorbereiten (vgl. Dokument 114, S. 14). In 18 untersuchten Satzungen der geförderten Universitäten wurde die Einrichtung eines Tenure-Boards identifiziert.

Zu den Mitgliedern des Tenure-Boards zählen in der Regel Professorinnen und Professoren, die jeweils ihre eigene Fakultät vertreten. Es sind üblicherweise alle Fakultäten der Universitäten im Tenure-Board vertreten. Hinsichtlich der Zusammensetzung der Tenure-Boards können zwischen jenen Universitäten unterschieden werden, die ausschließlich professorales Personal in das Tenure-Board berufen, sowie jenen, die auch Mitglieder aus anderen Statusgruppen der Universität einbeziehen. Dies können z.B. Personen aus dem akademischen Mittelbau, Verwaltungsangestellte, Studierende oder Funktionsträgerinnen und Funktionsträger wie Gleichstellungsbeauftragte sein. Es zeigt sich, dass die Anzahl der Mitglieder des Tenure-Boards in der Regel zwischen fünf und zehn beträgt.

Neben Tenure-Boards werden auch weitere „verwandte“ satzungsrechtlich geregelte Gremien zur Durchführung von Tenure-Track-Verfahren in den Satzungen erwähnt. Dabei handelt es sich etwa um die Tenure-Kommissionen, auch als Tenure-Track-Kommission sowie Evaluationskommission bezeichnet. Während Tenure-Boards in ihrer Funktion eher bei der Universitätsleitung angesiedelt sind, kann es sich bei Tenure-Kommissionen bzw. Evaluationskommissionen je nach Satzung um Gremien handeln, die durch die Fakultäten eingerichtet werden. Ein Beispiel zeigt, dass das Tenure-Board die Durchführung des Verfahrens zur Evaluation einer Kandidatin oder eines Kandidaten durch die Tenure-Kommission prüft (vgl. Dokument 109, S. 8). In der Satzung einer anderen Universität heißt es dagegen, dass die „Ständige Tenure Kommission“ die Aufgabe habe, die Qualität im Rahmen der Tenure-Evaluation zu sichern (vgl. Dokument 143, S. 389). In diesem Fall ist die „Ständige Tenure-Kommission“ also eine prüfende Instanz gegenüber der Evaluationskommission. Die Analyse der Satzungen zeigt, dass die Universitäten nur selten mehr als eine dieser drei Gremien der Evaluationskommission, Tenure-Kommission sowie dem Tenure-Board schaffen. Mit 48 Nennungen in den Satzungen wird dabei am häufigsten die „Evaluationskommission“ erwähnt, in 35 Satzungen eine „Tenure-Kommission“ sowie in 18 Fällen das „Tenure-Board“. Zum Teil dürften hinter den gewählten

Bezeichnungen der Gremien also ähnliche Aufgabenprofile stehen. In acht Satzungen wurden keine der genannten Begrifflichkeiten identifiziert. Dennoch beschreiben diese Satzungen ähnliche Strukturen mit anderer Bezeichnung zur Durchführung des Tenure-Evaluationsverfahrens mit vergleichbarer Rolle.

Gemäß den Satzungen der Hochschulen können beim Übergang auf die Dauerprofessur verschiedene Hochschulgremien und -organe beteiligt sein. Für eine konsequente Umsetzung des Tenure-Track-Ansatzes ist es entscheidend, dass für die Bewertung der Leistung von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ausschließlich das Ergebnis der Tenure-Evaluation zugrunde gelegt wird. In den folgenden Evaluationen sollte geprüft werden, ob im Prozess der Verstetigung von Tenure-Track-Professuren zu Dauerprofessuren andere Hochschulgremien oder -organe in die inhaltliche Bewertung eingreifen und so die Entscheidung über den Übergang auf die Dauerprofessur beeinflussen.

3.3.3 Aktivitäten zur Umsetzung der Gesamtkonzepte

Um die Inhalte der Vorhabenbeschreibungen strukturiert darzustellen, werden entlang der drei Themenfelder „Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege“, „Implementierung des neuen Karrierewegs der Tenure-Track-Professur“ sowie „Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zunächst zusammenfassend die Schwerpunkte der jeweiligen Kapitel der Vorhabenbeschreibungen dargestellt. Anschließend werden auf dieser Basis spezifischere Aspekte zum jeweiligen Themenschwerpunkt beleuchtet.

Die folgenden Kapitel beziehen sich überblicksartig und deskriptiv auf Aktivitäten, welche die Hochschulen im Zuge ihrer Gesamtkonzepte geplant hatten. Konkrete Ergebnisse („Outputs“) dieser Pläne auf Ebene der Hochschulen werden – dem zwischen Bund und Ländern abgestimmten Wirkmodell zum Programm folgend – in Kapitel 4 dieses Berichtes dargestellt.

3.3.3.1 Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege

Teil B der Vorhabenbeschreibungen setzt sich mit den Plänen zur Weiterentwicklung der Personalstruktur an den geförderten Universitäten durch die Teilnahme am Tenure-Track-Programm auseinander. Im Mittelpunkt steht dabei in der Regel neben der geplanten Integration der Tenure-Track-Professur in das jeweilige Stellengefüge selbst auch die Beschreibung weiterer Strukturen zur Schaffung neuer Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, wie etwa Graduiertenzentren oder Maßnahmen zur Erhöhung der Planbarkeit der individuellen Karriere in der Wissenschaft. Auch die jeweilige Ausgestaltung der Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern explizit unter Nutzung des R-Phasen-Modells wird in etwa einem Drittel der Vorhabenbeschreibungen in Teil B beschrieben.

Aspekte, die unabhängig von der Struktur des Kapitels zur Weiterentwicklung der Personalstruktur im Folgenden spezifischer erläutert werden sollen, sind die Zielvorstellungen der Hochschulen im Kontext dieser Weiterentwicklung ebenso wie die geplante Ausgestaltung der Nachwuchsförderung. Die Auswertung zeigt, dass auch Herausforderungen, denen die Hochschulen im Zuge dieser Weiterentwicklung der Personalstruktur ausgesetzt sind, zentraler Bestandteil der Ausführungen sind. Abschließend widmet sich dieses Teilkapitel der von den Universitäten in den Vorhabenbeschreibungen beschriebenen Rolle der Fakultäten im Zuge der Weiterentwicklung der Personalstruktur.

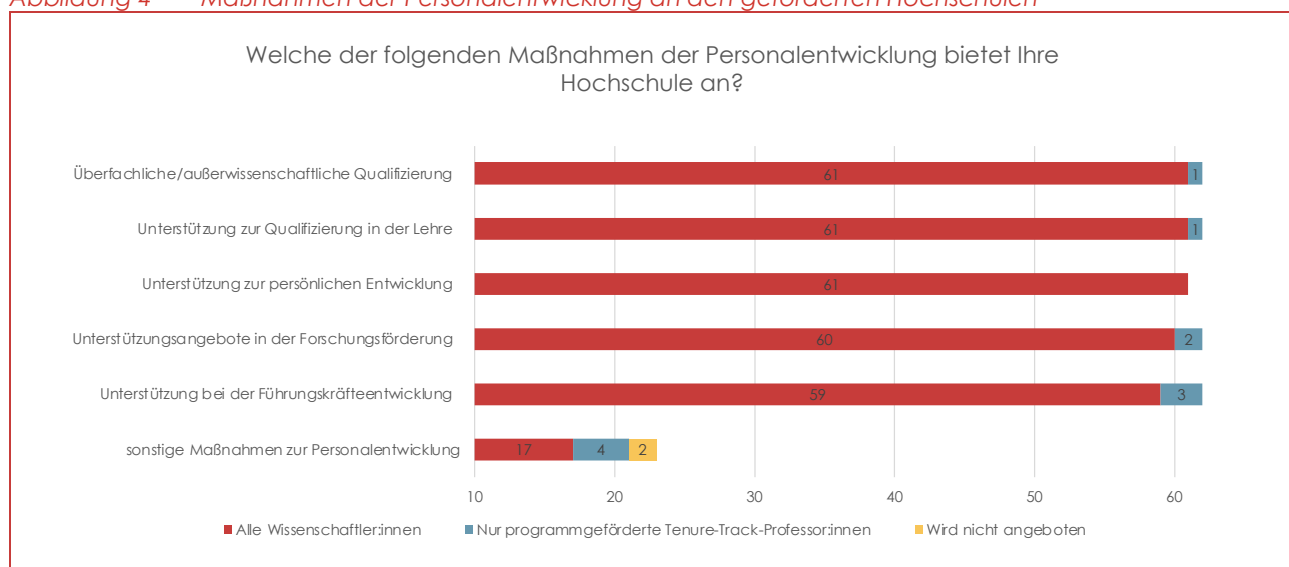
Die durch die Universitäten beschriebenen **Ziele** im Kontext der Weiterentwicklung der Personalstruktur entsprechen zum Teil direkt den Programmzielen des Tenure-Track-Programms. Teilweise werden sie jedoch auch genauer spezifiziert. Eine Hochschule (Dokument 14) unterscheidet beispielsweise strategische und operative Ziele, die sie mit der Weiterentwicklung des Tenure Tracks verbindet. Während operative Ziele dabei beispielsweise in der Etablierung der Tenure-Track-Professur „in möglichst allen Fachbereichen“ sowie als alternativer Karriereweg neben bestehenden

Karrierpfaden zur Professur bestehen, sind in diesem Fall strategische Ziele die Erhöhung von Transparenz und Planbarkeit, um schließlich die wissenschaftliche Qualität der Berufungen an der Universität zu erhöhen (vgl. Dokument 14, S. 18). Auch eine gesteigerte Attraktivität im Wettbewerb um die besten Köpfe (vgl. Dokument 3, S. 112) sowie die Schaffung einer „Kultur der Ermöglichung“ (Dokument 10, S. 6) sind erkennbare Konkretisierungen von in der Verwaltungsvereinbarung definierten Programmzielen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Vorhabenbeschreibungen ist die **Ausgestaltung der Nachwuchsförderung**. Dies bezieht sich insbesondere auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur. Die Universitäten beschreiben beispielsweise die hierfür geschaffenen institutionellen Strukturen wie Research Academies (vgl. Dokument 23, S. 14) oder Maßnahmen zur Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der Qualifizierung für Karrierewege außerhalb der Wissenschaft. Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren werden dabei als besonders wichtige Zielgruppe für die Nachwuchsförderung innerhalb der Personalstruktur einer Hochschule identifiziert, sodass sie an einer der geförderten Universitäten zum Beispiel bei der Inanspruchnahme von Förderangeboten explizit priorisiert werden (z.B. bei eingeschränkter Teilnehmerzahl an Veranstaltungen bevorzugt berücksichtigt werden) (vgl. Dokument 84, S. 6).

Die Hochschulbefragung zeigt ergänzend zur Analyse der Vorhabenbeschreibungen, dass **alle Universitäten Maßnahmen zur Personalentwicklung** umsetzen: Angebote zur überfachlichen/außerwissenschaftlichen Qualifizierung werden von allen befragten Hochschulen angeboten. Ebenfalls alle Hochschulen unterstützen ihr Personal bei der Führungskräfteentwicklung, und in der Qualifizierung in der Lehre bieten alle Hochschulen Maßnahmen bei der Forschungsförderung sowie zur persönlichen Entwicklung. Dabei richtet sich das Angebot fast ausschließlich an alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Hochschule. Nur in Einzelfällen richtet sich das Angebot der Hochschule ausschließlich an programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (siehe Abbildung 4). 23 Hochschulen gaben darüber hinaus an, sonstige Maßnahmen für ihr Personal zur Verfügung zu stellen, von denen vier nur Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren als Zielgruppe haben. Sonstige Maßnahmen sind beispielsweise Netzwerkangebote für weibliche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, individuelles Coaching, Beratung zu Karrierewegen auch außerhalb der Wissenschaft oder Onboarding-Programme.

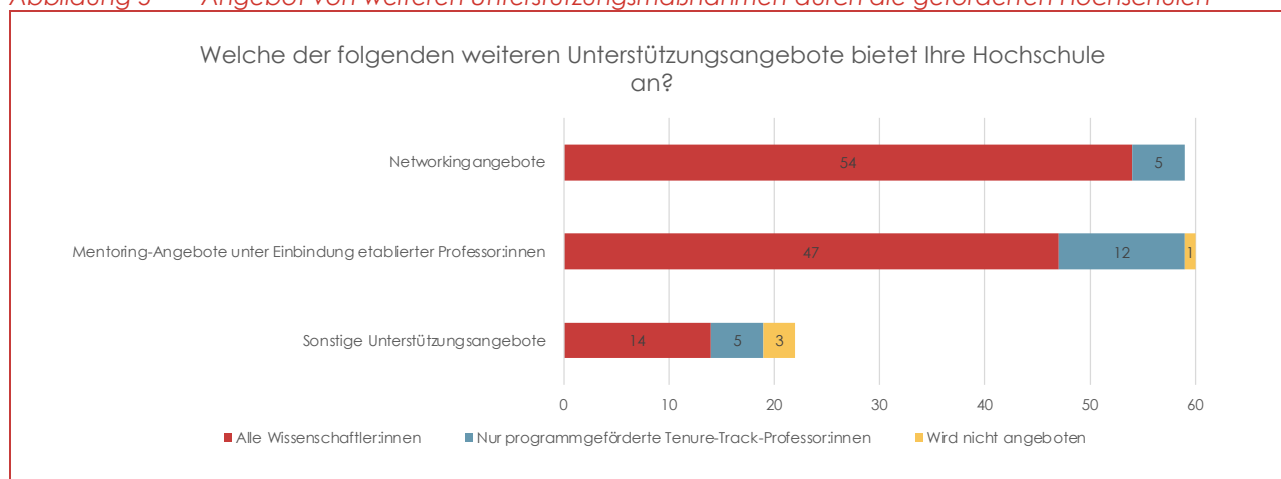
Abbildung 4 Maßnahmen der Personalentwicklung an den geförderten Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=23-62

Gemäß der Online-Befragung der Hochschulen bieten diese darüber hinaus weitere Unterstützungsmaßnahmen an (siehe Abbildung 5). Von 60 Hochschulen, die auf diese Frage geantwortet haben, gibt es an 47 Hochschulen Mentoring-Angebote unter Einbindung etablierten professoralen Personals für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und an 12 Hochschulen nur für programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren. Lediglich eine Hochschule hat kein solches Mentoring-Angebot. Alle Hochschulen bieten ihrem Personal Möglichkeiten zum Networking, fünf davon haben dieses Angebot exklusiv für programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren. 22 Hochschulen gaben an, sonstige Angebote zur Unterstützung ihres Personals bereitzustellen. Dazu zählen beispielsweise Coachings für Individuen oder Kleingruppen, spezifische Mentoring- und Vernetzungsangebote für Frauen oder regelmäßige Treffen mit den zuständigen Personen aus dem Präsidium. Zudem gaben 27 Hochschulen an, zusätzliche Angebote ausschließlich für Tenure-Track-Professorinnen oder -Professoren zur Verfügung zu stellen. Diese umfassen beispielsweise regelmäßige Austauschformate, Informations- und Netzwerkveranstaltungen oder hochschulübergreifende Qualifizierungs- und Vernetzungsprogramme.

Abbildung 5 Angebot von weiteren Unterstützungsmaßnahmen durch die geförderten Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=22-60

Auch **Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der Personalstruktur** werden von den Universitäten in den Vorhabenbeschreibungen benannt. Die Ausführungen fallen – auch vor dem Hintergrund der heterogenen Ausgangslage der Universitäten – im Vergleich der Vorhabenbeschreibungen sehr unterschiedlich aus. So schreibt eine Universität beispielsweise, dass es eine Herausforderung sei, die „heterogenen Zielbestimmungen und Ansprüche sowie die planerischen Unsicherheiten dieser Zielgruppe in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und fachgemeinschaftlichen Einbindungen zu ermitteln und sie bei ihrer individuell erforderlichen Kompetenzentwicklung zu unterstützen“ (Dokument 6, S. 55).

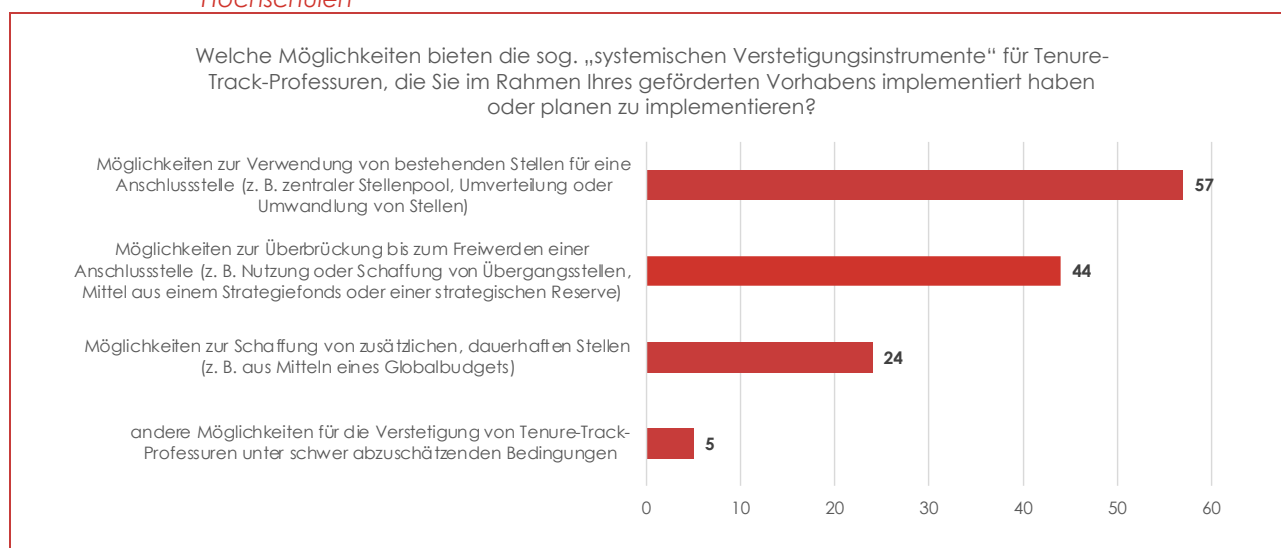
Abschließend soll in diesem Teilkapitel auch die von den Universitäten beschriebene **Rolle der Fakultäten** im Kontext der Weiterentwicklung der Personalstruktur als wichtiger Aspekt des Teils B der Vorhabenbeschreibungen adressiert werden. Sie werden von den Universitäten beispielsweise explizit als diejenigen „Orte“ beschrieben, die die Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Alltag umsetzen (vgl. Dokument 18, S. 8). Zudem kommt den Fakultäten eine wichtige Funktion zu, indem sie die Anforderungen für Tenure-Track-Professuren aus Sicht des jeweiligen Fachbereichs bestimmen (vgl. Dokument 6, S. 52) und gemeinsam mit dem Rektorat Zielquoten für den Anteil von Tenure-Track-Professuren an der Gesamtzahl der Professuren der Fakultät festlegen (vgl. Dokument 66, S. 13). Die Fakultäten sind somit wesentliche Akteure in den Planungen zur künftigen Zahl an Tenure-Track-Professuren an deutschen Hochschulen.

3.3.3.2 Maßnahmen zur (weiteren) Implementierung der Tenure-Track-Professur

Ein explizites Ziel des Tenure-Track-Programms ist eine weitere **strukturelle Etablierung** der Tenure-Track-Professur als zusätzlichem Karriereweg zur Professur. Dies kann konkret einerseits über die Verstetigung der geförderten Professuren erfolgen, aber auch über die weitere Etablierung von Tenure-Track-Professuren an den Hochschulen über die geförderten Professuren hinaus. Auf beide Ebenen wird im Folgenden eingegangen – nämlich auf die sog. systemischen Verstetigungsinstrumente²² sowie die Definition von Zielquoten für Tenure-Track-Professuren an der Hochschule als Ganzes. Dies sind zentrale Aspekte, die von den Hochschulen in Teil C der Vorhabenbeschreibungen dargelegt werden.

Dabei zeigt sich in den Daten der Hochschulbefragung, dass alle der auf die spezifischen Fragen im Survey antwortenden Universitäten dem Förderkriterium aus § 5 der Verwaltungsvereinbarung nachgekommen sind und mindestens ein **Verstetigungsinstrument** geschaffen haben.

Abbildung 6 Systemische Verstetigungsinstrumente für Tenure-Track-Professuren an den geförderten Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=60, Mehrfachantworten möglich

In der Hochschulbefragung geben dabei 57 von 60 Hochschulen an, dass das an der jeweiligen Hochschule genutzte „systemische Verstetigungsinstrument“ der Hochschule **Möglichkeiten zur Verwendung von bestehenden Stellen für eine Anschlussstelle der Tenure-Track-Professur** bietet. Ein häufig genutztes Mittel hierfür sind zentrale Stellenpools. Durch diese werden freie Professuren zurückgehalten und bedarfsorientiert besetzt, sobald eine Tenure-Track-Professur nach einer positiven Evaluierung entfristet wird. Unterschiede zwischen Universitäten lassen sich hinsichtlich der Verortung des Stellenpools feststellen: dieser kann universitätsübergreifend und auch auf Ebene der Fakultäten eingerichtet sein. Neben der Schaffung von Anschlussstellen betont eine Universität auch die Möglichkeit, Stellenpools zur zusätzlichen Ausstattung von Professuren mit Personalressourcen zu

²² Unter dem Begriff systemische Verstetigungsinstrumenten für Tenure-Track-Professuren werden Arrangements wie zentrale Stellenpools verstanden, welche es gewährleisten, dass jeder der geförderten Tenure-Track-Professur bei positiver Tenure-Evaluation eine Anschlussstelle auf Dauer zur Verfügung steht. Da eine 1:1 Lösung, bei der für jede Tenure-Track-Professur im Vorfeld eine bestimmte Anschlussstelle reserviert wird, unter sich wandelnden finanziellen oder personellen Rahmenbedingungen nur schwer zu realisieren sind, waren hier nach Nummer 6 Absatz 3 der Förderrichtlinie "systemische" Ansätze von den Hochschulen gefordert.

verwenden (vgl. Dokument 12, S. 8). Auch die Überbrückung eines Jahres nach negativer Evaluation kann mit Hilfe des Stellenpools umgesetzt werden, betont eine Universität in der Vorhabenbeschreibung (vgl. Dokument 8, S. 21).

Die **Möglichkeit zur Schaffung von zusätzlichen, dauerhaften Stellen**, zum Beispiel aus Mitteln eines Globalbudgets, wurde von 24 der 60 Hochschulen angegeben. Ein Globalbudget kann dabei als Instrument neben dem Stellenpool oder auch alternativ zum Stellenpool bestehen (vgl. Dokument 57, S. 19). Anders als bei einem Stellenpool, der in der Regel Stellen mit unterschiedlichen Personalkategorien enthält, wird das Globalbudget von Universitäten, die dieses als relevantes Instrument angegeben haben, als noch flexibler beschrieben, da aus bestehenden Mitteln Stellen geschaffen werden können, die Mittel ggf. jedoch auch anderweitig genutzt werden können.

44 von 60 der befragten Hochschulen geben an, **Möglichkeiten zur Überbrückung bis zum Freiwerden einer Anschlussstelle** zu bieten, beispielsweise durch die Nutzung oder Schaffung von Übergangsstellen oder durch Mittel aus einem Strategiefonds. Eine Universität plant beispielsweise, Professuren als strategische Reserve für in der Exzellenzstrategie erfolgreiche Cluster zurückzuhalten (vgl. Dokument 28, S. 13). Die Verwendungsformen von Reservefonds sind dabei vielfältig: Die Universitäten planen, diese beispielsweise während Elternzeiten zur Schaffung einer wissenschaftlichen Mitarbeitendenstelle zu verwenden (vgl. Dokument 53). Strategiefonds können indes z.B. strategische Maßnahmen der Hochschulen finanzieren und werden, so beschreibt eine Universität, durch ein Matching der Mittel in gleicher Höhe durch die Fakultäten ergänzt (vgl. Dokument 29, S. 20).

Fünf der befragten Hochschulen gaben schließlich zudem an, dass die implementierten Verstetigungsinstrumente der Hochschule **andere Möglichkeiten für die Verstetigung von Tenure-Track-Professuren unter schwer abzuschätzenden Bedingungen** bieten. Die Analyse der Vorhabenbeschreibungen zeigt beispielsweise, dass im Zusammenhang mit der Nutzung von Strategiefonds auch eingesparte Beträge durch die Fakultäten und die Übertragung dieser Mittel ins kommende Haushaltsjahr als Finanzierungsmittel genutzt werden.

Um die Tenure-Track-Professur hochschulweit in die je eigene Personalstruktur zu integrieren, hat der Hochschulbefragung zufolge eine überwiegende Mehrheit von 52 der 62 Hochschulen **Zielquoten oder Zielgrößen im Zusammenhang mit der Implementierung der Tenure-Track-Professur** bestimmt. 41 von 62 Hochschulen haben dabei **prozentuale Zielquoten für den Anteil von Track-Professuren** an allen neubesetzten Professuren bzw. den Professuren insgesamt an ihrer Hochschule definiert. Diese werden in der Regel von Hochschulleitungen und Fakultäten gemeinsam festgelegt, wie die Dokumentenanalyse zeigt. Die Zielquoten liegen mehrheitlich zwischen 10 % und 30 % aller neubesetzten Professuren. Lediglich zwei der befragten Universitäten beziffern die Zielquote mit 40 % bzw. 50 % aller neubesetzten Professuren. Der Durchschnittswert von 22,4 % aller definierter Zielquoten für neubesetzte Professuren zeigt, dass die Tenure-Track-Professur an den geförderten Hochschulen einen integralen Bestandteil der Personalstruktur und damit einen etablierten neuer Karriereweg darstellen soll.

In den Vorhabenbeschreibungen werden von manchen Universitäten Fächerunterschiede als relevant für die Implementierung von Tenure-Track-Professuren genannt. Eine Universität erläutert hierzu grundsätzlich, dass die Strukturen der Disziplinen oder auch alternative Karrieremöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft relevante Einflussgrößen in der Implementierung der Tenure-Track-Professur darstellen. Kleine Fächer mit wenig Professuren beispielsweise können leichter Tenure-Track-Professuren in bestehende Strukturen integrieren, während dies bei Fächern, die für Lehramtsstudiengänge relevant sind, weniger gut möglich ist. Sind dagegen in Fächern wie der Informatik, der Rechtswissenschaft oder der Medizin die Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft attraktiv, ist es demgegenüber notwendig für einen Fachbereich, die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft durch gut ausgestattete Tenure-Track-Professuren zu verbessern (vgl. Dokument 58, S. 6f.).

Hinsichtlich der Umsetzung der Zielquoten hebt eine Universität zudem das **Prinzip des Matchings** hervor. Demnach werden pro eingeworbener Tenure-Track-Professur des Programms je Fakultät die gleiche Anzahl an Tenure-Track-Professuren zusätzlich über die Programmlaufzeit hinaus geschaffen. Hierfür kommen nach Angaben der Einrichtung auch vorgezogene Berufungen infrage, die unter anderem durch Drittmittel vorfinanziert werden könnten (vgl. Dokument 58, S. 7). Eine Universität beschreibt die Erreichung von Zielquoten explizit als eine Herausforderung, der mit der Umwidmung von Mittelbaustellen in Tenure-Track-Professuren begegnet werden soll.

Eine weitere strukturelle und nachhaltige Implementierung der Tenure-Track-Professur kann auch dadurch gewährleistet werden, dass der Karriereweg der Tenure-Track-Professur möglichst breit in allen Fachbereichen genutzt wird und somit auf breiter Basis zu einem Kulturwandel im deutschen Hochschulsystem beitragen kann. Bei einer Betrachtung der Verteilung über die Fächergruppen auf Basis der Hochschulbefragung zeigt sich in diesem Zusammenhang, dass Tenure-Track-Professuren in allen **Fächergruppen** vergeben wurden. Einer breiten Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur im deutschen Hochschulsystem ist dies ohne Zweifel zuträglich.

3.3.3.3 Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur

Die zentralen **Aktivitäten der Hochschulen im Bereich „Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“** werden in Teil D der Vorhabenbeschreibungen adressiert. Insbesondere werden dabei verschiedene Formen der Unterstützung dargestellt, wie z.B. der Umgang mit Elternzeit, Kinderbetreuung, Verlängerungsoptionen bei Geburt oder Adoption eines Kindes sowie allgemein der Aspekt der Gleichstellung bzw. der Chancengerechtigkeit.

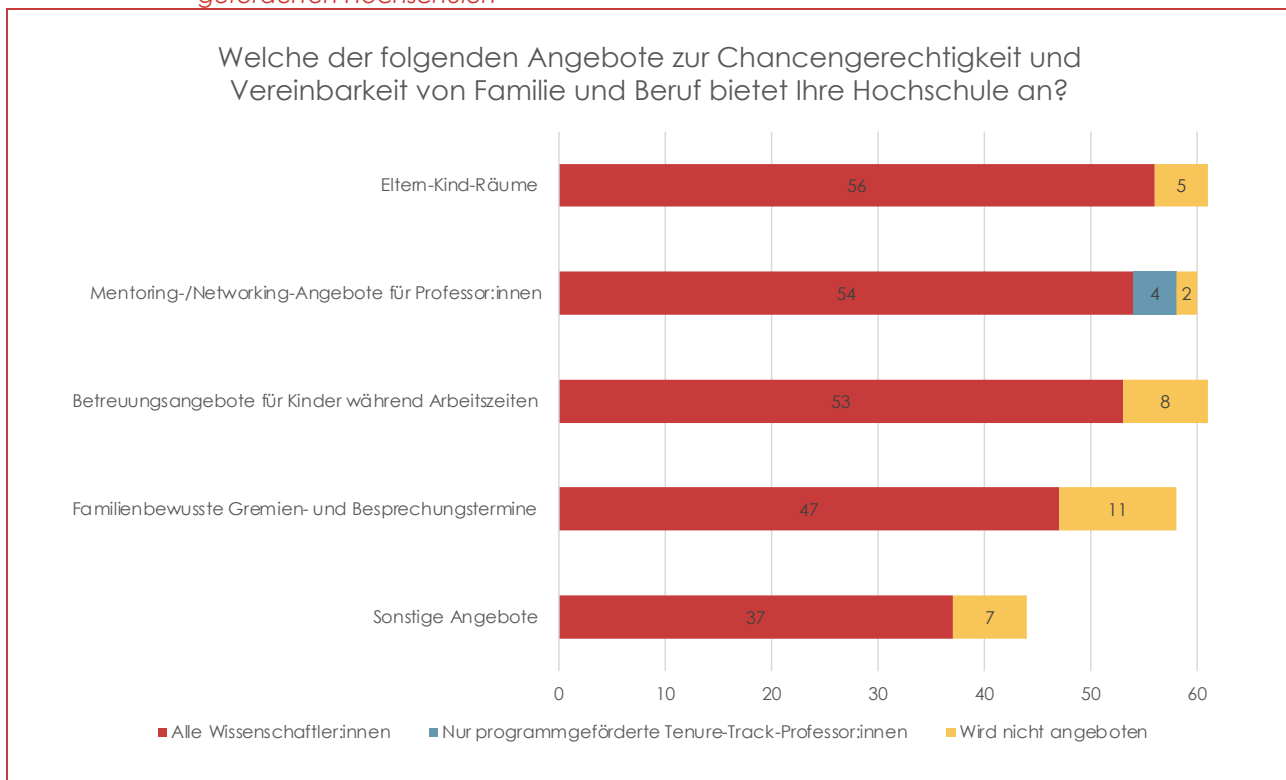
Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass viele der in den Vorhabenbeschreibungen adressierten Unterstützungsmaßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Mehrheit der Hochschulen bereits vor Programmbeginn bestanden. Insofern gaben die Hochschulen in der Regel nicht an, dass diese Angebote im Zuge der Teilnahme am Tenure-Track-Programm neu eingerichtet wurden. Einige Angebote, einschließlich der Unterstützung bei der Führungskräfteentwicklung, bei der persönlichen Entwicklung und im Bereich Mentoring, wurden laut der Hochschulbefragung jedoch signifikant ausgebaut. Im Bereich des Mentoring und Networking gab es die meisten Entwicklungen. So bestätigten 17 der 57 Hochschulen, die zuvor in der Befragung angaben, Mentoring anzubieten, diese Maßnahmen neu eingerichtet zu haben. Bei weiteren 23 Hochschulen wurde der Bereich signifikant ausgebaut. Im Bereich des Networking wurden bei 20 von 25 antwortenden Hochschulen die Angebote neu eingerichtet bzw. signifikant ausgebaut.

Strukturelle Maßnahmen, die von den Universitäten über konkrete Unterstützungsformate hinaus im Kontext „Gleichstellung“ geschaffen wurden, umfassen auch Prozesse im Zusammenhang mit Berufungsverfahren. Zu diesen zählt z.B. auch die aktive Rekrutierung – also die gezielte Ansprache – weiblicher Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Tenure-Track-Professur. Diese wird in mehr als einem Viertel der Vorhabenbeschreibungen explizit als an der Hochschule relevante Maßnahme zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit genannt. Weitere wichtige Maßnahmen umfassen zudem die Berücksichtigung von Eltern- und Pflegezeiten im Rahmen des Berufungsverfahrens (vgl. Dokument 53) ebenso wie die „Verwendung standardisierter Vorlagen für den Lebenslauf zur Verbesserung der Chancengleichheit im Berufungsverfahren“ (Dokument 50).

In der Hochschulbefragung zeigt sich weiterhin, dass **Angebote zur Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf** bei allen Hochschulen zur Verfügung stehen. Dabei werden diese Maßnahmen fast ausschließlich allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angeboten, nur in wenigen Fällen gibt es spezifische Angebote ausschließlich für programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren. Die folgenden Auswertungen beziehen sich deshalb, falls nicht anders beschrieben, auf die Angebote für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: 56 von 61 Hochschulen, die diese Frage beantworteten, bieten Eltern-Kind-Räume an. Zudem haben 53 von 61 Hochschulen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder während der Arbeitszeit, 47 Hochschulen legen Wert auf familienbewusste Gremien- und Besprechungstermine. Mentoring-/Networking-

Angebote für Professorinnen und -Professoren gibt es an 58 von 60 Hochschulen, darunter sind vier Hochschulen, die dies spezifisch für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren anbieten. Weitere 37 Hochschulen gaben an, sonstige Angebote für ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen spezifische Beratungs- und Coachingangebote, Dual Career Services und verschiedene Kinderbetreuungsangebote auch außerhalb der Regelzeiten oder in Notfällen.

Abbildung 7 Angebote zur Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf an den geförderten Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=44-61

3.3.4 Aktivitäten zur Adressierung der Zielgruppe durch die Hochschulen

Zusätzlich zu den Gesamtkonzepten, die die geplanten Aktivitäten im Rahmen des Tenure-Track-Programms darstellen, ist die Adressierung der Zielgruppe durch die Hochschulen eine Aktivität der Hochschulen im Sinne des Wirkmodells zum Programm. Die nachfolgenden Ergebnisse zeigen, inwiefern die Hochschulen die Zielgruppe ihrer Ausschreibungen für Tenure-Track-Professuren spezifiziert bzw. definiert haben.

Die Befragung der Hochschulen zeigt, dass 48 von 64 Hochschulen in (nahezu) allen **Ausschreibungen** explizit „Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in einer frühen Karrierephase“ adressiert haben, sieben weitere taten dies in den meisten Ausschreibungen und sechs in einigen Ausschreibungen. Drei Hochschulen gaben an, nicht explizit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in den Ausschreibungen adressiert zu haben. Die Mehrheit der antwortenden Hochschulen, nämlich 43 von 61, definierten dabei die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für ihre Ausschreibungen nicht näher (zur *de facto* Erreichung der Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, gemessen etwa an ihrem biologischen und akademischen Alter, siehe Kapitel 4.2.1).

Weiterhin zeigt sich auf Basis der Hochschulbefragung, dass weitere **hochschulinterne Schritte** unternommen wurden, um die Erreichung der Zielgruppe sicherzustellen, und somit zielgerichtet auf

die Erfüllung der Programmziele hingearbeitet wurde. 54 von 64 Hochschulen, die Angaben zu dieser Frage gemacht haben, führten zu diesem Zweck interne Gespräche mit Fakultäten bzw. Fachbereichen, Gremien und weiteren Akteuren, die in Berufungsprozesse involviert werden. 23 Hochschulen trafen hochschulweite, schriftliche Regelungen zur näheren Definition der Zielgruppe. Zudem setzten 15 Hochschulen sonstige Maßnahmen um. Dazu zählen beispielsweise aktive Rekrutierung auch durch persönliche Kontaktierung, die Erstellung von Hinweisschreiben, oder speziell zugeschnittenen Ausschreibungstexte. Lediglich acht der befragten Hochschulen trafen keine spezifischen Maßnahmen.

Die Befragung zeigt darüber hinaus, dass die Hochschulen unterschiedliche Maßnahmen ergriffen haben, um die **Vorqualifikationen von Berufenen** zu berücksichtigen, die sich im Anschluss an die Promotion bereits auf dem Karriereweg zur Professur befanden. In einigen Fällen wurden z.B. Vorzeiten, etwa bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track, angerechnet. Als weitere Maßnahmen gaben einige Hochschulen an, dass die Vorqualifikationen bei der Festlegung oder Schwerpunktsetzung der Evaluationskriterien berücksichtigt wurden oder die Möglichkeit einer vorgezogenen Zwischenevaluation gegeben wurde. Einige der Hochschulen verwiesen in ihrer Antwort auf die Nutzung der Potenzialanalyse, in die Vorqualifikationen einbezogen wurden. Es zeigt sich in der Mehrheit der Antworten, dass Vorqualifikationen auf verschiedene Weisen berücksichtigt wurden, häufig durch individuelle Betrachtungen und Einzelfallentscheidungen in der Berufung.

3.3.5 Besetzung der bewilligten Professuren

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung im Rahmen der ersten Evaluation des Tenure-Track-Programms wurden mit Stichtag 1. Juli 2023 insgesamt 971 programmgeförderte Tenure-Track-Professuren erstmals besetzt (GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 20). Die Zahl von 1.213 Ausschreibungen zeigt dabei, dass einige Tenure-Track-Professuren mehrfach ausgeschrieben werden mussten. 22 Tenure-Track-Professuren wurden bislang erneut besetzt, sodass bislang insgesamt 993 Besetzungen von programmgeförderten Tenure-Track-Professuren erfolgten (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 1).

Der Zielwert der Förderung von 1.000 Tenure-Track Professuren wurde somit annähernd erreicht.²³

3.4 Zusammenfassung der Erkenntnisse

Insgesamt zeigt die Zusammenschau der Ressourcen, Regelungen und Aktivitäten von Bund, Ländern und Hochschulen im Rahmen des Tenure-Track-Programms, dass auf verschiedensten Ebenen Aktivitäten im Sinne der Wirklogik des Tenure-Track- Programms durchgeführt wurden.

So haben Bund und Länder gemeinsam über die Verwaltungsvereinbarung zum Tenure-Track-Programm ein **fest definiertes Vorgehen** hinsichtlich der Schritte bei der weiteren Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland vereinbart. Die Regelungen waren dabei derart ausgestaltet, dass sie auf **konkrete Aktivitäten der involvierten Akteure** hinwirkten. Dies umfasst z.B. die Bedingung zur Schaffung von hochschulrechtlichen Voraussetzungen durch die Länder. In der Folge ermöglichen aktuell – wie die Analysen in diesem Kapitel gezeigt haben – alle Länder in ihren jeweiligen Landeshochschulgesetzen satzungsförmige Regelungen durch die Hochschulen zur Implementierung der Tenure-Track-Professur.

Auf Ebene der Hochschulen wurde dies aufgegriffen. **So haben alle Hochschulen im direkten Kontext des Programms Satzungen verabschiedet oder Satzungsänderungen vorgenommen.** Bei circa der Hälfte der Hochschulen wurden erstmals Satzungen in den jeweiligen Gremien verabschiedet, bei

²³ Seit Programmbeginn 2017 erfolgten mit Stand 1. Juli 2023 37 Übergänge von Tenure Track-Professorinnen und -Professoren auf eine dauerhafte Professur, davon 13 nach positiver Tenure-Evaluation und 24 nach vorzeitiger Verstetigung (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 9.2).

den anderen Hochschulen wurden Anpassungen oder Überarbeitungen vorgenommen. Darüber hinaus haben alle Hochschulen systematische Arrangements zur langfristigen Finanzierung der Tenure-Track-Professuren (systemische Verstetigungsinstrumenten) getroffen. Hierdurch wurden wichtige Grundlagen geschaffen, auf Basis derer sich der Karriereweg der Tenure-Track-Professur an den Hochschulen weiter etablieren kann. Die konkreten Aktivitäten bei den Besetzungen der Professuren zeigen, dass seit Programmstart bis zum 31. Mai 2023 (Ende der Besetzungsfrist der zweiten Bewilligungsrunde) von den 1.000 bewilligten Professuren insgesamt 971 erstmalig besetzt und in die Förderung aufgenommen wurden. 29 bewilligte Professuren (2,9 Prozent) der ersten und zweiten Bewilligungsrunde konnten nicht fristgemäß besetzt und somit nicht gefördert werden. Mit der Besetzung von 97,1 % der bewilligten 1.000 Professuren ist somit ein zentrales Element des Programms umgesetzt worden.

Neben der Besetzung der Professuren wird deutlich, dass die Hochschulen verschiedenste flankierende Maßnahmen etwa im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt oder ausgebaut haben. Grundsätzlich haben die Hochschulen hierbei weitgehend auf bereits bestehenden Maßnahmen aufgebaut und diese Aktivitäten mit Mitteln des Programms inhaltlich erweitert und/oder quantitativ ausgebaut. Die Antworten aus der Hochschulbefragung zeigen insbesondere für Maßnahmen im Themenfeld „Mentoring und Networking“, dass hier durchaus teilweise auch neue Aktivitäten angeschoben oder signifikant ausgebaut wurden.

Zu den konkreten Ergebnissen der Aktivitäten an den Hochschulen, insbesondere jedoch zu den (angestrebten) Wirkungen bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern (Outcomes) sowie den Impacts auf systemischer Ebene wird im Folgekapitel im Detail eingegangen.

4 Auswirkungen auf Hochschulen, Zielgruppe und Wissenschaftssystem

Das nachfolgende Kapitel 4 analysiert im Nachgang an die Darstellung der Aktivitäten von Bund und Ländern sowie der Hochschulen im Rahmen des Tenure-Track-Programms die Wirkungen des Programms auf die Hochschulen (Output-Ebene, 4.1), die Zielgruppe der Professorinnen und Professoren (Outcome-Ebene, 4.2) und das Wissenschaftssystem als solches (Impact-Ebene, 4.3) ein.

Als Datengrundlage dienen insbesondere die Online-Befragung der geförderten Hochschulen, die Online-Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sowie Interviews mit 21 Expertinnen und Experten. Ergebnisse aus der Dokumentenanalyse (z.B. zu Plänen der Hochschulen) werden ergänzend zu den Ausführungen in Kapitel 3 integriert, um Ergebnisse der Hochschulbefragung zu kontextualisieren oder illustrieren.

4.1 Ergebnisse des Tenure-Track-Programms auf Ebene der Hochschulen

4.1.1 Ausgestaltung der Tenure-Track-Professuren an den Hochschulen

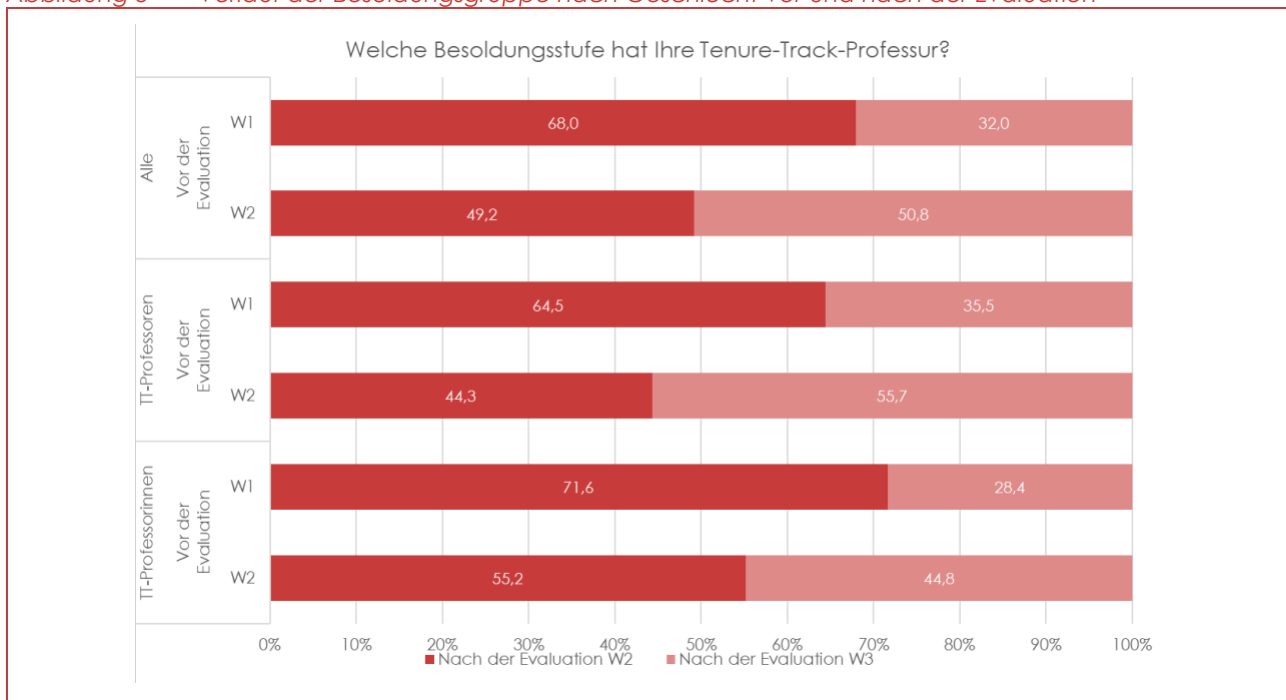
4.1.1.1 Wertigkeiten der geförderten Tenure-Track-Professuren

Die Befragung der im Rahmen des Programms berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sowie die Daten der GWK (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 21) zeigen übereinstimmend, dass eine **deutliche Mehrheit von knapp 80 %** der über das Programm berufenen Personen **im Rahmen einer Juniorprofessur (W1) mit Tenure Track** an den geförderten Hochschulen tätig ist und nur eine Minderheit von 21 % eine W2-Professur mit Tenure Track innehat. Das Verhältnis von Juniorprofessuren zu W2-Professuren (vor der Evaluation) hat sich nach diesen Daten seit dem GWK-Monitoringbericht 2020 in Richtung eines höheren Anteils von Juniorprofessuren verschoben: Mit Stand 1.7.2020 wurde dort ein Verhältnis Juniorprofessuren zu W2-Professuren von 65 % zu 35 % aufgeführt.

In Bezug auf das Geschlechterverhältnis zeigt die Onlinebefragung, dass unter denjenigen mit Besoldungsgruppe W1 51 % (233 Personen) Tenure-Track-Professoren und 49 % (228 Personen) Tenure-Track-Professorinnen sind. Unter den Personen mit W2 waren 55 % (69 Personen) männlich und 45 % weiblich (57 Personen). Auf der Stufe W1 ist somit eine Geschlechterparität innerhalb des Befragungssamples gegeben, auf der Stufe W2 (bei einer statistisch bedingten Unschärfe der Werte aufgrund kleiner Fallzahlen) nur näherungsweise.²⁴

²⁴ Da nicht alle geförderten Professorinnen und Professoren an der Befragung teilgenommen haben sowie aufgrund des Zeitpunkts der Befragung im ersten Halbjahr 2023 ergeben sich bei diesen Werten trotz der hohen Rücklaufquote von über 60% leichte statistische Unschärfen. In Kapitel 4.2.4.1 wird auf die Daten der Grundgesamtheit aus den GWK-Monitoringberichten Bezug genommen, die naturgemäß nicht den Einschränkungen eines Samples unterworfen sind.

Abbildung 8 Verlauf der Besoldungsgruppe nach Geschlecht vor und nach der Evaluation



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=585

Daten zu de facto **Wertigkeiten nach der Tenure-Evaluation** lassen sich zum aktuellen Zeitpunkt (Stichtag 1. Juli 2023) auf Basis des GWK-Monitoringberichts zu insgesamt 37 entfristeten programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren angeben. 13 Stelleninhaberinnen und -inhaber haben nach der Tenure-Evaluation eine W2-Professur inne. Zwölf dieser Personen hatten während der Tenure-Phase eine Juniorprofessur inne. Die übrigen 24 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren wurden auf eine W3-Professur entfristet – 13 Personen ausgehend von einer Juniorprofessur und 11 Personen ausgehend von einer W2-Professur. Allerdings zeigt die Befragung der Professorinnen und Professoren, dass nach der Evaluation ein Anteil von ca. zwei Dritteln W2-Professuren und einem Drittel W3-Professuren zu erwarten ist. Auch hier ist ein **höherer Anteil von männlichen Personen in höheren Besoldungsgruppen** festzustellen: Es erreichen mehr Tenure-Track-Professoren als Tenure-Track-Professorinnen in der Besoldungsgruppe W1 vor der Evaluation nach erfolgreicher Tenure-Evaluation die Besoldungsgruppe W3 (35,5 % vs. 28,4 %). Ein ähnliches Muster zeichnet sich für diejenigen ab, die vor der Evaluation eine W2-Professur innehaben bzw. innehatten. 55,7 % der geförderten Tenure-Track-Professoren gaben an, nach der Evaluation in dieser Besoldungsgruppe zu bleiben, während dies nur für 44,8 % der Tenure-Track-Professorinnen der Fall ist.

4.1.1.2 Ausstattung der geförderten Tenure-Track-Professuren

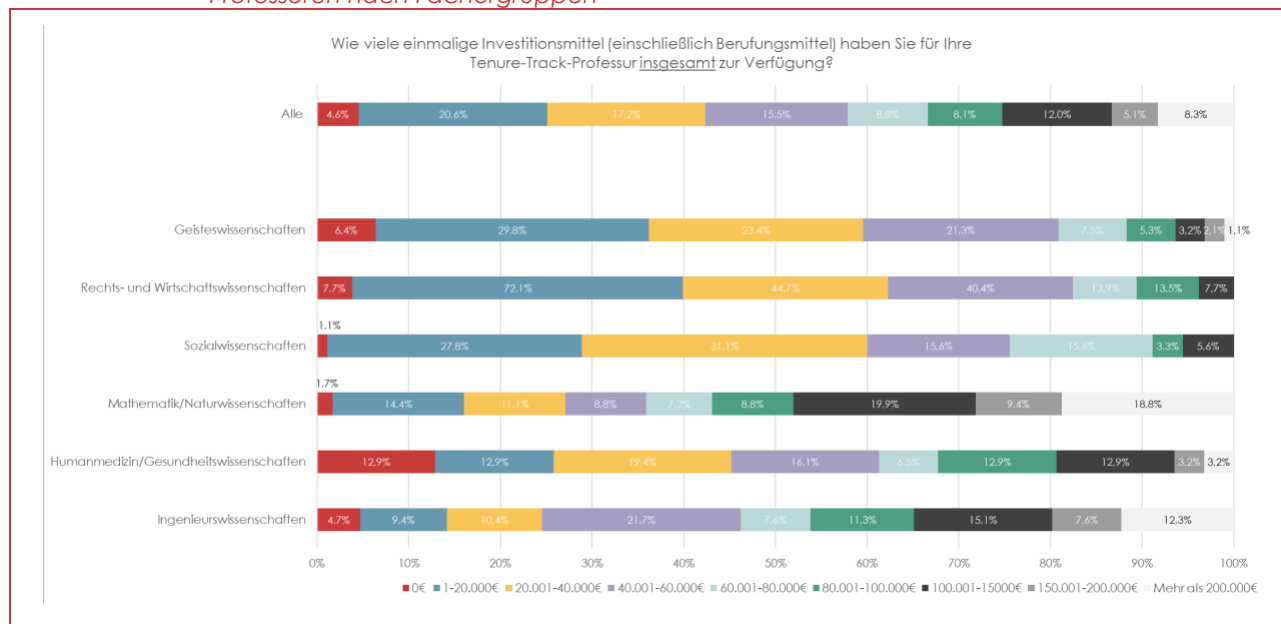
Neben der Besoldungsgruppe sind weitere Indikatoren für die Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur erfragt worden, insbesondere **personelle Mittel sowie Sachmittel**.

Im Durchschnitt ebenso wie im Median ist eine **Tenure-Track-Professur mit einer oder einem Mitarbeitenden²⁵ ausgestattet**. Dabei gaben allerdings auch 14 % der befragten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an, *keine* personellen Ressourcen zu haben. Am häufigsten sind die Tenure-Track-Professuren mit einer halben Stelle ausgestattet (25 %), gefolgt von 1 VZÄ (24 %) sowie 1,5 VZÄ (16 %). Für einige wenige Tenure-Track-Professuren ist eine personelle Ausstattung von mehr als 5 VZÄ vorhanden (3 %).

Die Streuung in der Anzahl der Mitarbeitenden hängt u.a. mit fachspezifischen Unterschieden hinsichtlich der benötigten personellen Ressourcen, beispielsweise bei nötiger Unterstützung durch Labormitarbeitende, zusammen. Differenziert nach den Fächergruppen der Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Mathematik oder Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Humanmedizin bzw. Gesundheitswissenschaften, zeigen sich dabei **disziplinäre Unterschiede**. In den Geistes- und Sozialwissenschaften liegt der Mittelwert bei 1 VZÄ, für Wirtschaftswissenschaften bei 0,5 VZÄ, wohingegen für Mathematik/Naturwissenschaften, Medizin/Gesundheitswissenschaften und Ingenieurwissenschaften der Mittelwert bei 1,5 VZÄ liegt. Neben den Unterschieden nach Fächergruppen lässt sich festhalten, dass Professuren in höheren Besoldungsgruppen tendenziell auch mit mehr Mitarbeitenden ausgestattet sind. So verfügen ca. 53 % der Personen mit einer Professur der Wertigkeit W1 über mindestens eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter (VZÄ), bei Personen in Besoldungsgruppe W2 sind dies ca. 85 %

Die den Professuren zur Verfügung stehenden **Investitions- und Sachmittel** variieren deutlicher als die Zahl der Mitarbeitenden. Der größte Anteil der Befragten (21 %) gab an, bis zu 20.000 Euro an Investitionsmitteln (einmalige Mittel inkl. Berufungsmittel) zur Verfügung zu haben (siehe Abbildung 9). Etwas weniger, 17 %, gaben ein Budget von 20.001-40.000 Euro in Investitionsmitteln an, während etwa 16 % Mittel im Umfang von 40.001 bis 60.000 Euro zur Verfügung stehen. 8 % haben mehr als 200.000 Euro zur Verfügung, 5 % gaben allerdings auch an, über keine Investitionsmittel zu verfügen.

Abbildung 9 Höhe der Investitionsmittel (einschließlich Berufungsmittel) der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nach Fächergruppen



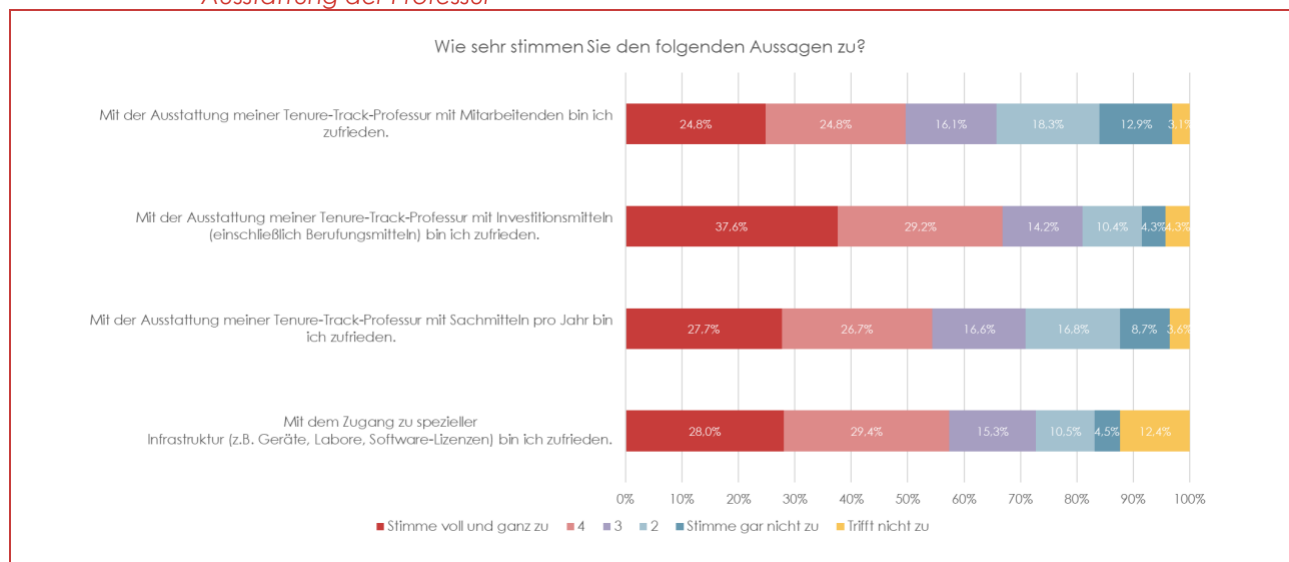
²⁵ Die personellen Ressourcen einer geförderten Tenure-Track-Professur wurden als „Anzahl der Mitarbeitenden in Vollzeitäquivalenten“ mit einer Skala von „0“ bis „Mehr als 5“ in 0,5er Schritten abgefragt. Es werden Mitarbeitende in ihrer Gesamtheit abgefragt, also sowohl wissenschaftliche als auch administrative Mitarbeitende.

Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=583

Bezogen auf Sachmittel (durchschnittlich, pro Jahr) hat der größte Anteil der Befragten, 37 %, Sachmittel in Höhe von bis zu 5.000 Euro zur Verfügung und 30 % Sachmittel in Höhe von 5.001-10.000 Euro. 12 % der Befragten gaben an, mehr als 20.000 Euro an Sachmitteln zur Verfügung zu haben. 10 % stehen 10.001-15.000 Euro zur Verfügung und 6 % 15.001-20.000 Euro. 5 % können der Befragung zufolge auf keine Investitionsmittel zurückgreifen.

Die berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zeigen sich überwiegend **zufrieden mit der Ausstattung der Tenure-Track-Professuren**. Abbildung 10 verdeutlicht, dass die Zufriedenheitswerte im Hinblick auf die Investitionsmittel (67 %) sowie den Zugang zu spezieller Infrastruktur (57 %) am höchsten sind. Dementgegen ist die Unzufriedenheit am stärksten hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Mitarbeitenden (31 %) sowie Sachmittel (26 %) ausgeprägt.

Abbildung 10 Zufriedenheit unter den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit der Ausstattung der Professur



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=568

4.1.2 Umsetzung der Regelungen zur Qualitätssicherung der Berufungs- und Evaluationsverfahren bei Tenure-Track-Professuren

4.1.2.1 Internationale Ausschreibung der Professuren

Von den befragten Hochschulen gaben mit 60 von 63 Hochschulen fast alle an, dass sie Tenure-Track-Professuren „fast immer international ausschreiben“. Die übrigen drei Hochschulen tun dies „in den meisten Fällen“. Die Angaben aus der Befragung der Hochschulen decken sich somit mit den Daten aus dem GWK-Monitoringbericht (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 7), in dem ein Anteil von ca. 98 % an internationalen Ausschreibungen berichtet wird. Dies ist nicht allein dem Tenure-Track-Programm, bzw. den spezifischen Ausschreibungen von Tenure-Track-Professuren zuzuschreiben, da es bereits vor der Teilnahme am Tenure-Track-Programm an den Hochschulen üblich war, Professuren in der Regel international auszuschreiben.

4.1.2.2 Adressierung von Personen in der frühen Karrierephase und Maßnahmen zur Erreichung der Zielgruppe

In Kapitel 3.3.4 wurde bereits ausgeführt, dass fast alle der Hochschulen (61 von 64) explizit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase in ihren Ausschreibungen als Zielgruppe adressieren. Etwa 76 % der Hochschulen bewerten auch die tatsächliche Erreichung der Zielgruppe mit Blick auf die eingegangenen Bewerbungen als sehr positiv oder positiv: 12 von 62 Hochschulen (19 %) berichten, dass die eingegangenen Bewerbungen nahezu vollständig zur Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase zu zählen sind. Etwa 35 Hochschulen (57 %) sind der Meinung, die Zielgruppe in den meisten Fällen erreicht zu haben. Elf Hochschulen (etwa 18 %) schätzen, dass die Zielgruppe zumindest in einigen Fällen erreicht wurde. Lediglich zwei Hochschulen (etwa 3 %) sagen, dies sei nur selten der Fall gewesen (zum biologischen und akademischen Alter der erreichten Zielgruppe siehe Kapitel 4.2.1).

Ein einordnendes Bild zur Bewertung dieser Ergebnisse liefert ein Blick auf die Maßnahmen, die seitens der Hochschulen unternommen wurden, um die Erreichung der Zielgruppe sicherzustellen. 84 % der Hochschulen (54 von 64) gaben an, hochschulinterne Gespräche mit Fakultäten und Fachbereichen, Gremien oder im Berufungsprozess involvierten Akteuren hierzu geführt zu haben. Etwa 36 % (23 von 64) der Hochschulen haben hierbei schriftliche Regelungen zur näheren Definition der Zielgruppe getroffen, etwa, um innerhalb der Hochschule ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten. 8 Hochschulen (13 %) geben an, keine spezifischen Maßnahmen ergriffen zu haben.

Eine weitere Maßnahme, die die Hochschulen eingeführt hat, um die Erreichung der Zielgruppe sicherzustellen, ist insbesondere die Bereitstellung von Informationsmaterialien und Hinweistexten, die in einigen Fällen hochschulintern an die Mitglieder der Berufungskommissionen bzw. die berufenden Organe gerichtet sind. Dies können z.B. Handreichungen sein, die bei der Berechnung des wissenschaftlichen Alters helfen, oder auch Vereinbarungen zum Umgang mit Vorqualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber.

4.1.2.3 Regelungen zur Zwischenevaluation, Status- und Perspektivgespräche

Die Förderung durch das Tenure-Track-Programm impliziert zudem die Etablierung von **Strukturelementen** im Tenure-Track-Format durch die geförderten Hochschulen, insbesondere in der Phase bis zur Tenure-Evaluation. Zu diesen zählen die Zwischenevaluation sowie Status- und Perspektivgespräche mit den programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren.

57 von 63 der geförderten Hochschulen bejahen die Frage, ob an ihrer Hochschule eine **Zwischenevaluation** im Kontext der Tenure-Track-Professuren durchgeführt wird, bei zwei weiteren Hochschulen kann aufgrund des weiteren Antwortverhaltens in der Befragung von einer Existenz der Zwischenevaluation ausgegangen werden. Vier Hochschulen verneinen dies explizit. Die Daten der Befragung unter den berufenen Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren zeigen ein vergleichbares Bild. **86 % der Professorinnen und Professoren gaben an, dass eine Zwischenevaluation im Rahmen ihres Tenure-Verfahrens erfolgt.** 3 % der Befragten ist dies nicht bekannt.

Die **Funktion der Zwischenevaluation** variiert unter den geförderten Hochschulen. Diese dient an einem Viertel der Hochschulen der Orientierung, ein weiteres Viertel gibt an, dass die Zwischenevaluation zur vorzeitigen Beendigung der Tenure-Track-Professuren führen kann. An etwa der Hälfte der Hochschulen (27 von 59) ist beides möglich – das Ergebnis der Zwischenevaluation hat grundsätzlich orientierenden Charakter, kann jedoch auch die Beendigung der Tenure-Phase nach sich ziehen. Die Analyse der Satzungen hat zudem gezeigt, dass neben der Zwischenevaluation auch Perspektivgespräche orientierenden Charakter haben können, sodass jene Hochschulen, die angaben, keine Zwischenevaluation durchzuführen, diese ggf. unter der Bezeichnung "Perspektivgespräche" umsetzen. Diese Ausgestaltung der Regelungen zur Zwischenevaluation entspricht in etwa auch den Rückmeldungen durch die berufenen Tenure-Track-Professorinnen und

Tenure-Track-Professoren. So dient diese bei 29 % der teilnehmenden Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren lediglich der Orientierung, während bei gut 60 % eine negative Zwischenevaluation zu einer vorzeitigen Beendigung der Tenure-Track-Professur führen kann. In einigen Satzungen der Hochschulen ist dabei auch die Regelung enthalten, dass Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zunächst für eine Dauer von drei oder vier Jahren angestellt werden und erst die Ergebnisse der Zwischenevaluation über eine Verlängerung der Anstellung auf sechs Jahre entscheiden. Diese Form der Regelung impliziert die Möglichkeit einer Beendigung der Amtszeit bereits nach drei oder vier Jahren (vgl. u.a. Dokument 94, S. 2).

Der **Zeitpunkt der Zwischenevaluation** ist durch die Hochschulen fast ausschließlich auf die Zeit des dritten oder vierten Jahres nach Antritt der Tenure-Track-Professur festgelegt. Lediglich an 7 von 57 Hochschulen kann eine Zwischenevaluation bereits vor dem dritten bzw. nach zwei Jahren stattfinden. An 46 Hochschulen erfolgt die Zwischenevaluation im dritten Jahr und an 15 Hochschulen kann diese auch erst im vierten Jahr erfolgen.

Im Hinblick auf die Begleitung der Phase vor der Tenure-Evaluation führen etwa 30 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren **regelmäßige Status- und Perspektivgespräche** zum Stand ihres Tenure-Track-Verfahrens. **Knapp die Hälfte der berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren verneinen jedoch die Frage nach regelmäßigen Status- und Perspektivgesprächen.** In Anbetracht der Tatsache, dass in Gesprächen mit Expertinnen und Experten ein positiver Effekt des Tenure-Track-Programms darin gesehen wird, dass eine stärkere Feedbackkultur im Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs als Elemente eines professionellen akademischen Personalmanagements Einzug gehalten hat, ist der Wert von unter einem Drittel der Professorinnen und Professoren mit regelmäßigen Status- oder Perspektivgesprächen aus Sicht der Evaluation eher gering zu werten. Die Hochschulen sehen die Situation tendenziell positiver. Etwa die Hälfte der Hochschulen (33 von 61) stimmt der Aussage eher zu, dass die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren solche Gespräche regelmäßig führen. Da einige der befragten Professorinnen und Professoren erst seit Kurzem im Amt sind, könnte es jedoch auch sein, dass sich die Zahl derer, die Status- und Perspektivgespräche führen werden, noch erhöht und somit die Aussagen der Hochschulen realistischer sind als diejenigen der Professorinnen und Professoren zum jetzigen Zeitpunkt.

4.1.2.4 Umsetzung der Regelungen zur Tenure-Evaluation

Die **Tenure-Evaluation** ist eines der wichtigsten Elemente bei der Implementierung der Tenure-Track-Professur. Wie bereits zuvor in Kapitel 3.1.1 dargelegt, setzt im Tenure-Track-Programm „der Übergang auf eine dauerhafte Professur [...] eine erfolgreiche, qualitätsgesicherte Evaluierung nach bei Berufung klar definierten und transparenten Kriterien voraus“ (VV, § 4, siebter Spiegelstrich).

Die nachfolgenden Abschnitte werden daher einerseits die Ausgestaltung der Evaluationskriterien sowie die hochschulinterne prozessuale Ausgestaltung der Verfahren zur Besetzung von Tenure-Track-Professuren darlegen.

4.1.2.4.1 Ausgestaltung und Definition der Evaluationskriterien im Rahmen der Tenure-Evaluation

Die Befragungsergebnisse machen deutlich, dass die von den Hochschulen berücksichtigten **Evaluationskriterien** bei der großen Mehrheit der Hochschulen die gleichen fünf Kategorien umfassen (Mehrfachnennungen waren möglich). Diese enthalten die Standardkategorien Forschung (63 von 63 der Hochschulen genannt), Lehre (62 von 63), Drittmittelakquise (62 von 63), die Studierenden- und Doktorandenbetreuung (58 von 63) sowie die akademische Selbstverwaltung (56 von 63). Die Befragung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren kommt zu einem annähernd gleichen Ergebnis, wobei die Drittmittelakquise mit 96 % etwas häufiger als Kriterium von den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren angegeben wird als die Lehre mit 93 %. Die Hälfte aller befragten Universitäten (33 von 63) nennen zudem weitere relevante Kriterien. Bei der Mehrheit der 33 Universitäten zählen hierzu insbesondere Transferleistungen sowie Weiterbildung bzw. der Erwerb

außerfachlicher Kompetenzen oder Führungskompetenzen. Auch die interdisziplinäre Verbundforschung und Konzeption von Lehrformaten wird von manchen Universitäten explizit als Kriterium aufgeführt. Unter den Professorinnen und Professoren, die „Andere Kriterien“ angegeben haben, wurde in einem Freitextfeld mit Abstand am häufigsten Engagement/Transfer/Öffentlichkeitsarbeit/„Third Mission“ (38 %), Fort- und Weiterbildungen (28 %), und internationale Vernetzung und Sichtbarkeit sowie Internationalisierung (jeweils 24 %) genannt. Weiterhin angegeben wurden die Organisation von Konferenzen, Tagungen und Exkursionen (10 %), Personalführung/Betreuung von Studierenden und Promovierenden/Nachwuchsförderung (9 %), Netzwerkbildung (8 %) und die Teilnahme in Verbundprojekten und Forschungsverbänden (8 %).

Hinsichtlich der relativen **Gewichtung der Evaluationskriterien** gewichtet genau die Hälfte der befragten Hochschulen (31 von 62) die Evaluationskriterien gleichrangig, die andere Hälfte behandelt diese unterschiedlich – ebenfalls 31 von 62. Letztere priorisieren insbesondere Forschung, Lehre und Drittmittelakquise als Evaluationskriterien. Eher selten werden dabei die Studierenden-/Doktorandenbetreuung oder Aktivitäten in der akademischen Selbstverwaltung prioritär behandelt. Es besteht die Möglichkeit, dass in individuellen Vereinbarungen eine hierüber hinausgehende Gewichtung vorgenommen wird. Die hier berichteten Ergebnisse geben lediglich ein übergreifendes Bild der Situation wieder.

Die Befragung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zeigt, dass **69 % der berufenen Professorinnen und Professoren nach eigenen Angaben (eher) zufrieden mit den verhandelten Evaluationskriterien sind, davon 13 % ganz und gar zufrieden. 10 % berichten, dass sie eher unzufrieden seien und 21 % waren unentschieden.**

Äquivalent hierzu berichten die Hochschulen von überwiegend positiven Erfahrungen mit der Vereinbarung von Evaluationskriterien mit Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren.

Im Zusammenhang mit Evaluationskriterien spielt nicht nur die Auswahl, sondern vor allem auch die **Klarheit der Kriterien** sowie der Prozess ihrer konkreten Ausgestaltung eine wichtige Rolle. Unter den berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stimmt eine Mehrheit zu oder eher zu, dass die Evaluationskriterien bei Berufung klar definiert und transparent waren – 37 % bzw. 38 % der Professoren und Professorinnen stimmen hier voll und ganz zu, 34 % bzw. 30 % stimmen eher zu. Es sind keine nennenswerten Geschlechterunterschiede festzustellen, allerdings unterscheidet sich dieser Wert nach Besoldungsgruppe. Professorinnen und Professoren mit der Besoldungsgruppe W1 vor der Evaluation gaben deutlich häufiger an, dass die Berufungskriterien klar definiert und transparent seien (73 % bei 16 %, die (überhaupt) nicht zustimmen), während bei denjenigen mit Besoldungsgruppe W2 eine deutlich höhere Unsicherheit vorliegt (55 % mit Zustimmung, bei 28 %, die (überhaupt) nicht zustimmen).

37 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stimmen weiterhin der Aussage (eher) zu, dass sie im Rahmen der Berufsverhandlung direkten Einfluss auf die Ausgestaltung der Evaluationskriterien nehmen konnten, während 50 % (eher) nicht zustimmten. Im Vergleich der Besoldungsgruppen geben häufiger Juniorprofessorinnen und -professoren an, dass sie Einfluss nehmen konnten (W1: 39 % stimmen (voll und ganz) zu, 49 % stimmen (überhaupt) nicht zu, W2: 30 % stimmen (voll und ganz) zu, 54 % stimmen (überhaupt) nicht zu).

4.1.2.4.2 Prozessuale Ausgestaltung der Tenure-Evaluation

Das Evaluationsverfahren zur Entscheidung über eine Lebenszeitstelle ist ein zentraler Scheidepunkt im Karriereweg der Tenure-Track-Professur. Dementsprechend ist die Ausgestaltung des Prozesses der Tenure-Evaluation von hoher Bedeutung für die einzelnen Personen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Eröffnung des Verfahrens. Knapp die Hälfte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (46

%) gibt dabei an, dieses selbst zu eröffnen²⁶, in 36 % der Fälle wird es durch eine andere Person eröffnet und 36 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sind Details zur Eröffnung des Verfahrens nicht bekannt. Unter denjenigen, die angeben, dass das Evaluationsverfahren durch eine andere Person eröffnet wird, ist überwiegend genannt, dass das Verfahren durch das Dekanat, die Fakultät, die Evaluationskommission oder die Universitäts-/Personalverwaltung eröffnet wird.

An fast allen Hochschulen des befragten Samples (60 von 66) ist es möglich, Personen auf einer Tenure-Track-Professur **vorzeitig eine Lebenszeitstelle** zu gewähren. Unter allen Hochschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, geben nur zwei Hochschulen explizit an, dies nicht zu ermöglichen. Die große Mehrheit der Hochschulen (51 von 60), die eine vorzeitige Tenure-Gewährung möglich machen, tut dies mittels einer vorzeitigen Tenure-Evaluation, beispielsweise weil ein externer Ruf vorliegt oder ein bedeutender Erfolg beim Einwerben hoch reputierlicher Drittmittel (z.B. ERC Grant o.ä.) erreicht wurde. 13 der 60 Hochschulen gewähren eine Lebenszeitprofessur ohne vorherige Tenure-Evaluation, wenn äquivalente Leistungen vorliegen. Sieben Hochschulen beschreiben alternative Regelungen zur vorzeitigen Tenure-Gewährung. Diese stellen mehrheitlich Erläuterungen der genannten Optionen dar. Demnach verweisen drei Hochschulen darauf, dass die Tenure-Evaluation entfällt bzw. ersetzt werden kann, wenn ein externer Ruf vorliegt.

Hinsichtlich der Bekanntheit der Regelungen zur Tenure-Track-Professur auf Seiten der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren gaben 54 % an, dass ihnen die Regelungen vollumfänglich bekannt seien. 23 % waren lediglich die Rahmenbedingungen bekannt und 21 % lediglich die kritischen Zeitpunkte. Nur 2 % der Befragten waren die Regelungen nicht bekannt, was für eine tendenziell hohe Bekanntheit des Regelwerks und damit eine Transparenz des Verfahrens spricht.

4.1.3 Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses

Zentrales Element in der **Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege** für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Überbrückungsjahres bei negativer Evaluation. Es erlaubt negativ evaluierten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, sich innerhalb eines Zeitraums von in der Regel einem Jahr umzuorientieren und alternative Karrieremöglichkeiten zu identifizieren. Das Überbrückungsjahr ist somit einer der Bausteine, die Hochschulen im Rahmen des Tenure-Track-Programms nutzen können, um die Planbarkeit der Karriere des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern.

Die meisten der befragten Hochschulen (50 von 63) gewähren ein Überbrückungsjahr bei negativer Tenure-Evaluation. Zudem planen sechs Hochschulen eine solche Regelung in Zukunft einzuführen. Lediglich sieben Hochschulen bieten den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren kein Überbrückungsjahr als Phase zur Umorientierung der Karriereplanung an. Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass die Gewährung eines solchen Überbrückungsjahres auf Basis der hierfür geschaffenen landesrechtlichen Möglichkeiten erfolgt, jedoch nicht in allen Ländern diese rechtliche Möglichkeit besteht.

Alternative Maßnahmen oder Regelungen der Hochschulen, die negativ evaluierten Tenure-Track-Kandidatinnen und Kandidaten den Übergang auf einen anderen Karriereweg ermöglichen sollen, umfassen im wesentlichen Coaching- sowie Mentoring-Angebote bzw. Beratungsangebote des Career Service oder der verantwortlichen hochschulinternen Stelle, wie der Einheit für Personalentwicklung. Einige Hochschulen verweisen dabei explizit neben der Suche nach

²⁶ In der Praxis wird dies sicherlich in Abstimmung und Rücksprache mit dem Dekanat oder andere Personen auf Hochschuleseite geschehen.

außerwissenschaftlichen Möglichkeiten auch auf die Prüfung von beruflichen Perspektiven innerhalb der Wissenschaft.

Auffällig in diesem Zusammenhang ist die Diskrepanz zu den Angaben der Professorinnen und Professoren. 48 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren gaben an, dass dies an ihrer Hochschule möglich sei. Weiteren 49 % war die Regelungen an ihrer Hochschule hierzu nicht bekannt. Eine Erhöhung der Transparenz zu diesem Zeitpunkt scheint daher wichtig, insbesondere da für eine größere Zahl der aktuell geförderten Professuren der Zeitpunkt der Tenure-Evaluation näher rückt.

4.1.4 Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein weiterer Bestandteil der Wirkungen des Tenure-Track-Programms auf Hochschulebene sind die durch Hochschulen geschaffenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese wurden in den Gesamtkonzepten der Hochschulen skizziert, sodass bereits Kapitel 3.3.3.3 dieses Berichts die von den Hochschulen geschaffenen Maßnahmen benennt (siehe Abbildung 7). Grundsätzlich gab die überwiegende Mehrheit von 54 der 62 Hochschulen an, dass die im Gesamtkonzept skizzierten Maßnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur mindestens überwiegend umgesetzt sind. Weitere fünf Hochschulen haben ihre Maßnahmen „noch wenig umgesetzt“, lediglich eine Hochschule hat diese noch nicht umgesetzt.

4.1.5 Integration der Tenure-Track-Professur in die Nachwuchsförderung, Personal- und Strukturentwicklung

Neben der Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs (4.1.3) ist auch die **Integration der Tenure-Track-Professur in die Nachwuchsförderung und Personalentwicklung** ein zentrales strukturelles Ziel des Tenure-Track-Programms auf Hochschulebene. Ziel ist es dabei, Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, aber auch andere Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bedarfsgerecht auf dem Weg zur Professur zu unterstützen.

Geschaffene Strukturen und Angebote zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung wurden zur Darstellung der Aktivitäten der Hochschulen im Rahmen der Teilnahme am Tenure-Track-Programm bereits in Kapitel 3.3.3.1 dargestellt. Nachfolgende Analysen gehen stärker ins Detail und greifen auch die Sicht der Professorinnen und Professoren auf die Maßnahmen auf.

Maßnahmen zur Personalentwicklung werden an den Hochschulen **in der Regel für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler** – also nicht ausschließlich für die programmgeförderten Personen – angeboten. Somit stehen Maßnahmen zur überfachlichen/außerwissenschaftlichen Qualifizierung, Unterstützung zur Qualifizierung in der Lehre und zur persönlichen Entwicklung sowie Unterstützungsangebote in der Forschungsförderung und Führungskräfteentwicklung flächendeckend zur Verfügung. Vereinzelt werden auch Angebote nur für programmgeförderte Personen angeboten, z.B. im Bereich der Weiterentwicklung der Lehrkompetenz durch Zertifikatsprogramme oder Teaching-Analysis-Polls als Instrument zur Zwischenevaluation von Lehrveranstaltungen sowie individuelle Coachings zu Entwicklungsprozessen.

Neben Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Personalentwicklung bieten **fast alle Hochschulen weitere Unterstützungsmaßnahmen** wie etwa Networking-Angebote an, die überwiegend allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern offenstehen (siehe auch Kapitel 3.2.2.1). Eine leicht stärkere Fokussierung auf die programmgeförderten Professorinnen und Professoren scheint es beim Thema der Mentoring-Angebote zu geben. Diese scheinen etwas stärker (12 von 60 Hochschulen geben dies an) auf die geförderten Personen konzentriert zu sein und weniger stark für alle Nachwuchskräfte der gesamten Hochschule genutzt zu werden. Weitere von Hochschulen in Anspruch genommene Unterstützungsangebote sind bspw. Supervisionsangebote,

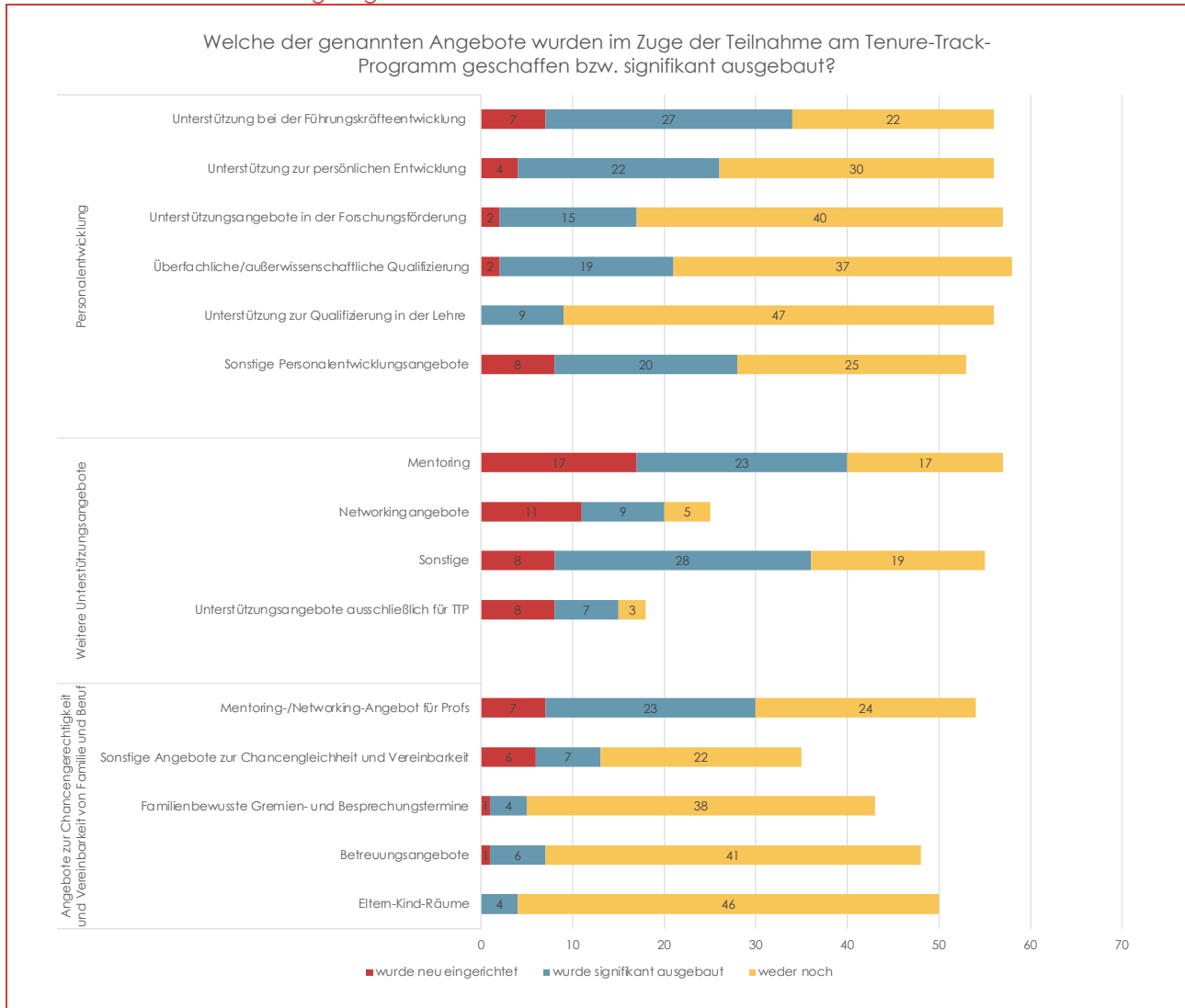
Kleingruppencoachings für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren oder eine hochschulübergreifende Veranstaltungsreihe zu überfachlichen Themen. Weiterhin genannt wurden Onboarding-Aktivitäten sowie individuelle Beratungsangebote beispielsweise in der Forschungsförderung oder der Erweiterung der Kompetenzen als Führungskraft, um Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in der Tenure-Phase zu unterstützen.

Dem Tenure-Track-Programm kommt dabei nur teilweise die Rolle als initialer Faktor für die Schaffung der verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen zu. Die nachfolgende Abbildung 11 zeigt deutlich, dass insbesondere die Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Angebote zur Personalentwicklung nach den Aussagen der Hochschulen selbst **in der Regel mehrheitlich weder neu eingerichtet noch signifikant ausgebaut wurden.** Lediglich Mentoring-/Networking-Angebote im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden bei einer Mehrheit der Hochschulen neu geschaffen oder signifikant ausgebaut (30 von 54, davon an sieben Hochschulen neu geschaffen und an 23 Hochschulen signifikant ausgebaut). Dies zeigt, dass ein großer Teil der geförderten Hochschulen bereits über umfangreiche Angebote für ihre (Tenure-Track-)Professorinnen und Professoren bzw. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Programmbeginn verfügt hat. Insbesondere Angebote wie ein Familienservice als beratende Anlaufstelle, familienfreundliche Infrastruktur, Kinderbetreuung oder auch ein Dual Career Service bestanden häufig bereits. Daten von Krempkow und Sembritzki (2017) zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Hochschulen in Deutschland zeigen, dass bereits 2016 – also vor Programmbeginn – die große Mehrheit der Hochschulen über Betreuungsplätze, Beratungsangebote, Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens sowie Workshops und Seminare als informierende Angebote verfügten. Jeweils über 80 % der Hochschulen bestätigten die Vorhandenheit solcher Angebote (vgl. Krempkow und Sembritzki, 2017, S. 111).

Der von Hochschulen skizzierte Ausbau von Maßnahmen im Rahmen der Teilnahme am Tenure-Track-Programm wird dann beispielsweise in Form einer durch das Programm möglichen Verstärkung von bestehenden Maßnahmen oder in Form von Feinjustierungen umgesetzt – z.B. indem spezifische Programme etwa zum Wiedereinstieg in das Arbeitsleben nach einer Elternzeit aufgesetzt werden oder aber spezifische Fonds zur finanziellen Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Elternaufgaben, etwa um zusätzliche wissenschaftliche Hilfskräfte anstellen zu können (vgl. Dokument 6). Der dennoch teils geringe Ausbau vorhandener Angebote ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass aufgrund teils geringer Nutzung (siehe Abbildung 27) auch der Bedarf für einen solchen Ausbau als gering eingeschätzt wird. Gemäß Krempkow und Sembritzki (2017) kann dies teilweise auf die geringe Bekanntheit der verfügbaren Angebote bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zurückgeführt werden (vgl. ebd., S. 114).

Auch im Bereich der Personalentwicklung bestand unabhängig vom Tenure-Track-Programm bereits ein breites Portfolio an Unterstützungsmaßnahmen. Jedoch wurden hier einige Angebote signifikant ausgebaut, wie die Online-Befragung der Hochschulen ergab (siehe Abbildung 11). Vor allem hinsichtlich der Unterstützung bei der Führungskräfteentwicklung und der persönlichen Entwicklung wurde das Angebot deutlich ausgeweitet (28 von 57 bzw. 22 von 56 Hochschulen gaben dies an). Es ist eher die Ausnahme, dass Maßnahmen neu eingerichtet wurden.

Abbildung 11 Bedeutung des Tenure-Track-Programms für Einrichtung oder Ausbau von Unterstützungsangeboten für Professorinnen und Professoren



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=18-58

Diese Bewertung teilen auch die Expertinnen und Experten in den Interviews. Dabei betont eine Expertin bzw. ein Experte, dass das Personalentwicklungskonzept an der eigenen Hochschule einen neuen strategischen Prozess angestoßen habe, durch den nicht nur die Unterstützungsangebote selbst reflektiert und aufeinander abgestimmt wurden, sondern der bis in die Form der Zusammenarbeit der Hochschulgremien hineingewirkt hat. Diese sehen neben der Unterstützung zur Qualifizierung in der Lehre und in der Forschungsförderung, wie sie auch schon in der Vergangenheit weit verbreitet war, zunehmend die Relevanz, junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ganzheitlich in ihren Karrierewegen zu unterstützen. Dies wird als besonders wichtig für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren erachtet, da diese verhältnismäßig jung sind und zu Beginn ggf. wenig Erfahrung in Administration und Personalführung mitbringen. Als erfolgsversprechend wurden persönliche und strukturelle Unterstützungsmaßnahmen hervorgehoben, wie Seminare zu Personalführung oder Mentoring von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen.

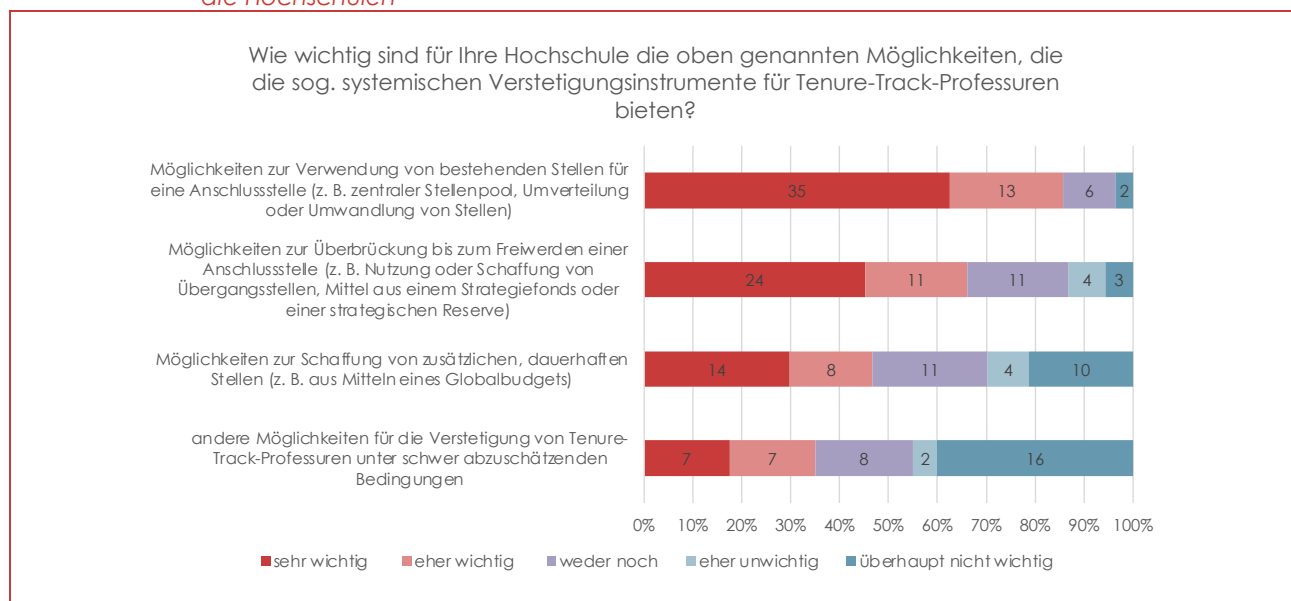
4.1.6 Strukturelle und nachhaltige Implementierung der Tenure-Track-Professur an den Hochschulen (einschl. systemischer Verstetigungsinstrumente)

4.1.6.1 Strukturelle und nachhaltige Implementierung der Professuren durch „systemische Verstetigungsinstrumente“

Die Weiterentwicklung der Personalstruktur durch die Besetzung einzelner Tenure-Track-Professuren ist noch keine hinreichende Bedingung, um eine strukturelle und nachhaltige Implementierung dieser an der Hochschule sicherstellen zu können. Es muss zusätzlich sichergestellt werden, dass die Besetzung einer Tenure-Track-Professur sowie der Übergang zur Lebenszeitprofessur nach erfolgreicher Tenure-Evaluation im Einklang ist mit der fakultätsübergreifenden langfristigen Personalplanung sowie der Mittelverteilung an die Fakultäten durch die Hochschulleitung.

Wie in Kapitel 3.3.3.2 bereits darlegt, müssen die geförderten Hochschulen daher im Rahmen der Teilnahme am Tenure-Track-Programm sog. **systemische Verstetigungsinstrumente** einführen oder vorweisen können, die eine solche strukturelle Implementierung der Tenure-Track-Professur sicherstellen. In der Hochschulbefragung wurden hierzu verschiedene Umsetzungsoptionen in einer Mehrfachauswahl abgefragt. Die Antworten zeigen, dass **alle Hochschulen systemische Verstetigungsinstrumente schaffen**, die von fast allen Hochschulen bereits überwiegend umgesetzt sind. Die Mehrheit der Hochschulen nutzt dabei mehr als ein Verstetigungsinstrument (siehe Kapitel 3, Abbildung 6). Grundsätzlich werden in Bezug auf ihre Wichtigkeit vor allem die Möglichkeiten zur Verwendung von bestehenden Stellen für eine Anschlussstelle (z.B. zentraler Stellenpool, Umverteilung oder Umwandlung von Stellen) von 48 der 56 Hochschulen als eher oder sehr wichtig eingestuft und auch die Überbrückungsmöglichkeiten bis zum Freiwerden einer Stelle überwiegend (44 von 60 Hochschulen) als wichtig erachtet. Jedoch ist auffällig, dass jede der möglichen Kategorien von Instrumenten, wie in Abbildung 12 dargestellt, unter einigen Hochschulen als „überhaupt nicht wichtig“ angesehen wird. Dies lässt den Rückschluss zu, dass die Reihe an Möglichkeiten zur Schaffung von Verstetigungsinstrumenten eine hinreichende Flexibilität gewährleistet, sodass die einzelnen Hochschulen das jeweils für ihre Strukturen passende Instrument nutzen können. Diese Möglichkeit, kontextabhängig an der Hochschule agieren zu können, spricht für das Design des Programms.

Abbildung 12 Wichtigkeit der sog. systemischen Verstetigungsinstrumente der Tenure-Track-Professuren für die Hochschulen



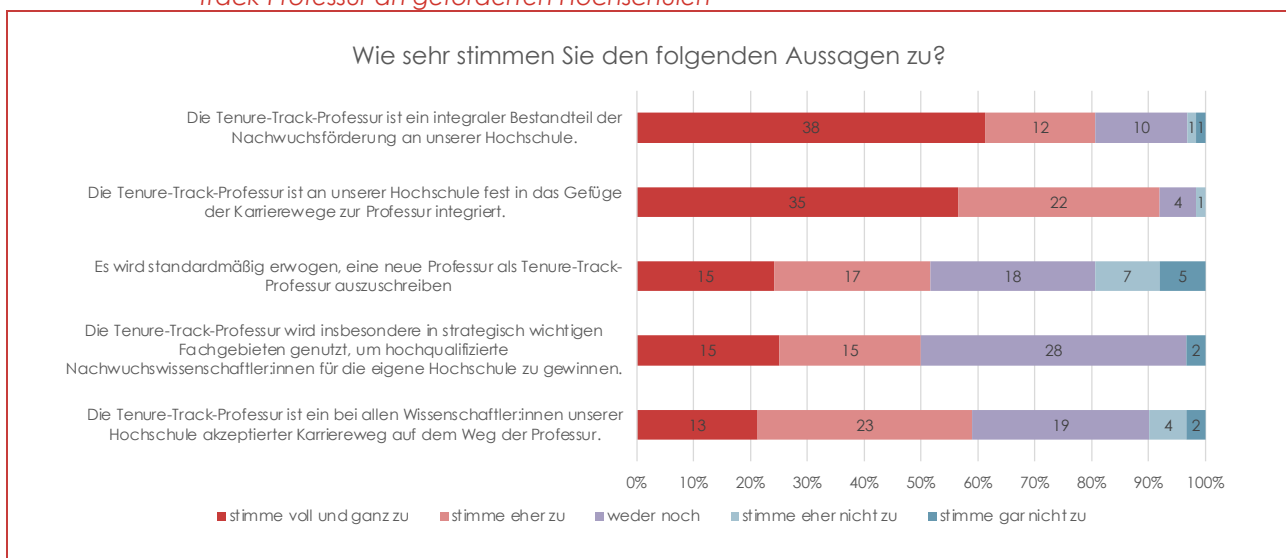
Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=35-56

4.1.6.2 Weitere Integration der Tenure-Track-Professur in die Strukturentwicklung an den Hochschulen

Die in den vorigen Abschnitten dargestellten Aktivitäten der Schaffung von Unterstützungsangeboten sowie die Schaffung von Verstetigungsinstrumenten verfolgen im Sinne des Tenure-Track-Programms das Ziel, die Tenure-Track-Professur als Personalkategorie und Karriereweg zur Professur zu etablieren. In diesem Unterabschnitt werden daher die Einschätzungen der Hochschulen zur Etablierung und Integration der Tenure-Track-Professur auf Hochschulebene vorgestellt.

Die höchsten Zustimmungswerte erhalten dabei die Aussagen, dass die Tenure-Track-Professur **fest in das Gefüge der Karrierewege zur Professur** integriert ist, ebenso wie dass **sie integraler Bestandteil der Nachwuchsförderung** auf Ebene der Hochschulen sei. Dennoch sind es jeweils nur etwas mehr als die Hälfte der Hochschulen, die sich positiv äußern hinsichtlich der Berücksichtigung der Tenure-Track-Professur bei der Ausschreibung neuer Professuren. Ähnlich sind die Angaben bzgl. der Nutzung dieses Karriereweges, um in strategisch wichtigen Fachgebieten hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu gewinnen. Der Aussage, dass die Tenure-Track-Professur „standardmäßig erwogen wird“, wenn neue Professuren ausgeschrieben werden, wird von 32 Hochschulen (eher) zugestimmt und von zwölf Hochschulen (eher) nicht zugestimmt. Die Akzeptanz der Tenure-Track-Professur unter allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Hochschule wird von knapp 60 % der Hochschulen zwar positiv eingeschätzt. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass die Tenure-Track-Professur noch nicht bei allen Mitgliedern der Hochschule uneingeschränkt als „der“ Karriereweg zur Professur gesehen wird.

Abbildung 13 Einschätzungen der Hochschulen hinsichtlich der Bedeutung und Integration der Tenure-Track-Professur an geförderten Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis Hochschulbefragung, N=60-62

Deutlich positiver fallen jedoch die Ergebnisse im Hinblick auf die Integration der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in das professorale Kollegium an der Hochschule aus – etwa bewerten 47 von 60 Hochschulen diese positiv. Auch der fachliche Austausch zwischen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit dem restlichen professoralen Kollegium ist bei der überwiegenden Mehrheit der befragten Hochschulen verbreitet. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Tenure-Track-Professur auch in den Nachwuchsförderungsstrukturen der Hochschulen integriert ist. 57 der 62 Hochschulen sehen die Tenure-Track-Professur als fest integriert in die Karrierewege zur Professur an.

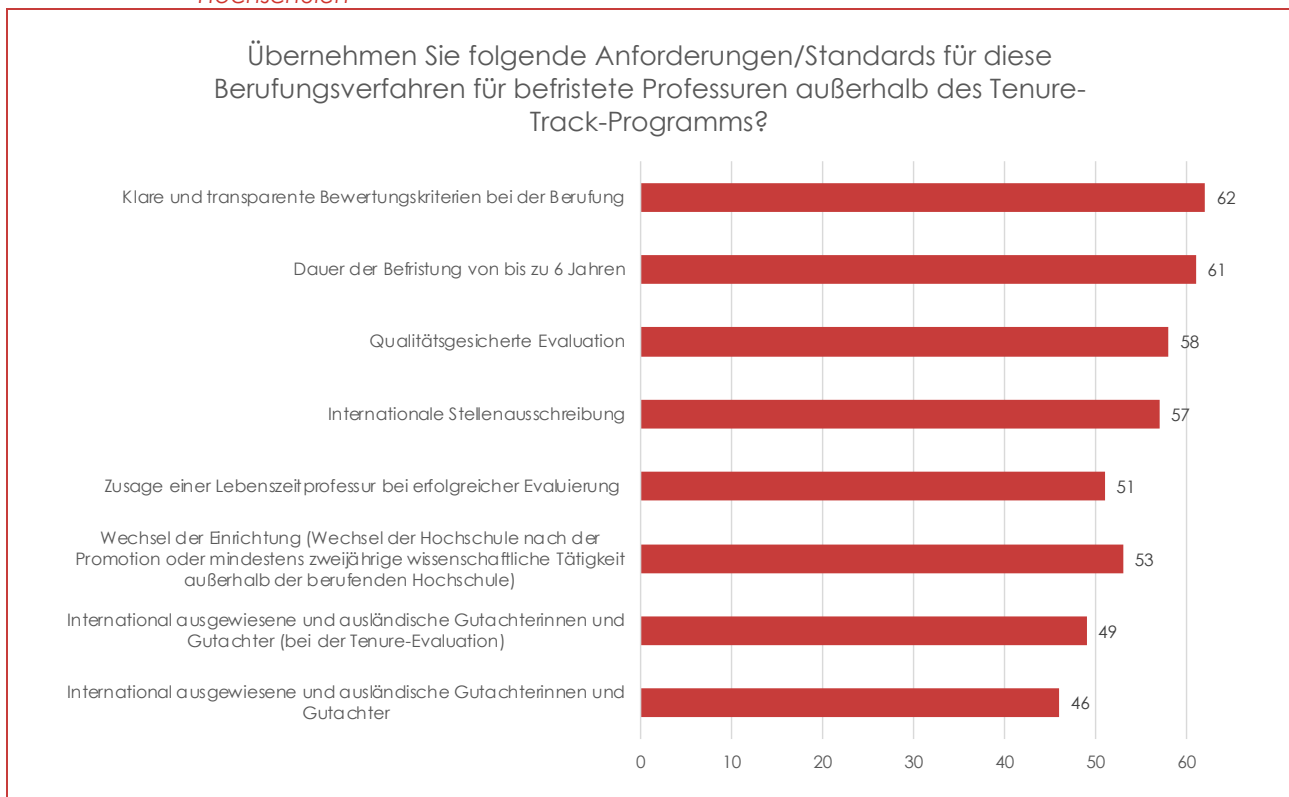
4.1.6.3 Anpassungen von Besetzungsverfahren der Hochschulen auch außerhalb des Programmrahmens (Diffusionseffekte)

Um zu prüfen, ob das Tenure-Track-Programm das Ziel planbarer und transparenter Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs erreicht, muss untersucht werden, inwiefern über den Programmrahmen hinaus auch **Verfahren und Prozesse für befristete Professuren außerhalb der Programmförderung** angepasst wurden. Ein besonderes Augenmerk liegt in den folgenden Abschnitten dieses Unterkapitels auf der Frage nach der Ursächlichkeit dieser hochschulinternen Verfahrens- und Prozessanpassungen durch das Tenure-Track-Programm.

Die Hochschulbefragung zeigt, dass die Anforderungen und Standards bei Besetzung einer Tenure-Track-Professur von der Mehrheit der befragten Universitäten auch für befristete Professuren außerhalb des Programms angewendet werden. 50 von 64 der Hochschulen besetzen die befristete W1-/W2-Professuren nach dem gleichen Verfahren bzw. den gleichen Standards wie Tenure-Track-Professuren. Weitere 13 Hochschulen wenden teilweise gleiche Verfahren an. Nur eine Hochschule gibt an, dies nicht zu tun.

Abbildung 14 verdeutlicht, dass insbesondere die Bewertungskriterien bei der Berufung und die Befristung von bis zu sechs Jahren bei allen Hochschulen auch außerhalb des Programms genutzt werden. Diese von den Hochschulen getroffene Maßnahme der Übernahme von Anforderungen für andere Berufungsverfahren kann somit auch die Planbarkeit und Transparenz der Karriere für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf anderen Karrierewegen verbessern.

Abbildung 14 Übernahme von Verfahren/Standards für Berufung befristeter W1-/W2-Professuren durch Hochschulen

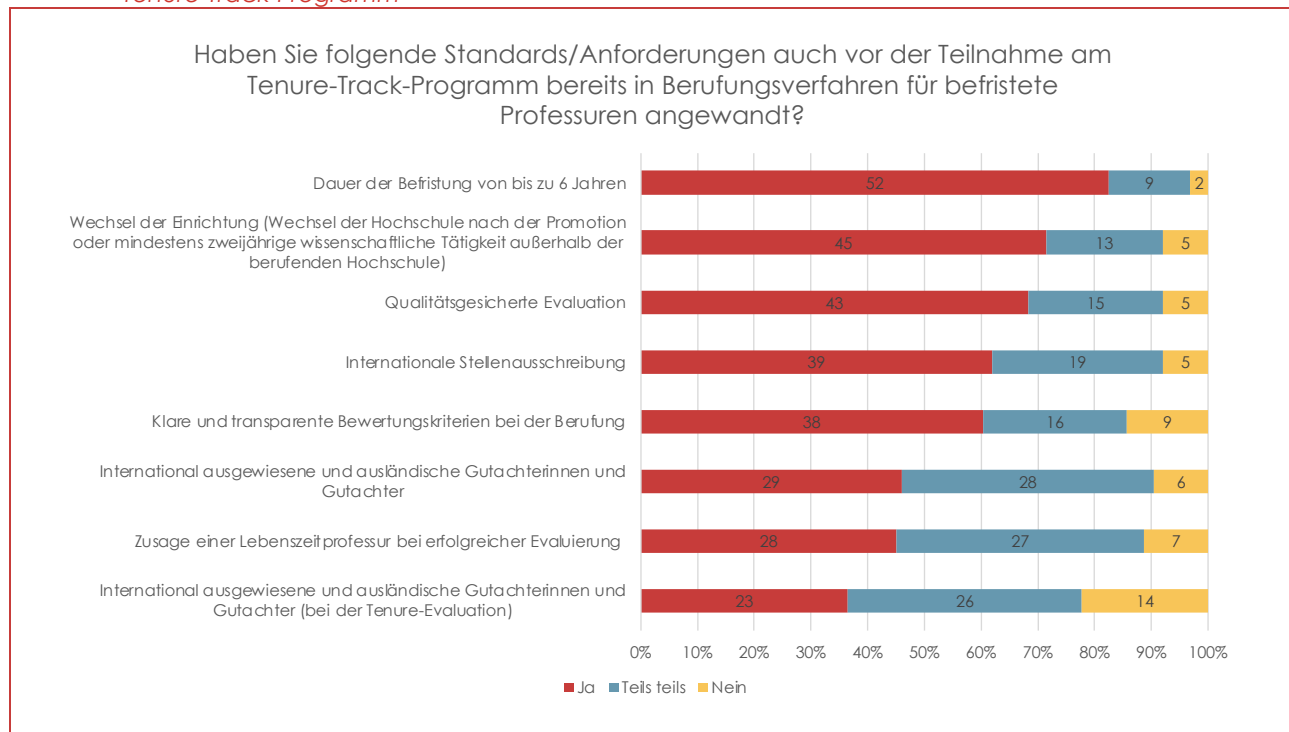


Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, dargestellt sind absolute Zahlen, N=63.

Einige der Standards und Anforderungen für Berufungsverfahren von programmgeförderten Tenure-Track-Professuren wurden bereits vor Teilnahme am Programm mehrheitlich im Rahmen von

Berufungsverfahren für befristete Professuren angewandt. Im Schnitt geben je Kriterium nur etwa sieben Hochschulen je Anforderung in Abbildung 15 an, diese nicht bereits vor der Teilnahme am Tenure-Track-Programm für befristete Professuren berücksichtigt zu haben. Jeweils zwischen neun und 26 Hochschulen haben die Anforderungen und Standards vor der Programmteilnahme bereits teilweise angewandt.

Abbildung 15 Status des Verfahrens/der Standards für befristete W1-/W2-Professuren vor der Teilnahme am Tenure-Track-Programm



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=63

Die Anforderungen, die am häufigsten im Zuge der Teilnahme am Tenure-Track-Programm auch für die Berufung befristeter Professuren eingeführt wurden, sind die Beteiligung international ausgewiesener und ausländischer Gutachterinnen und Gutachter (14 von 63), die Bestimmung klarer und transparenter Bewertungskriterien bei der Berufung (neun von 63 Hochschulen) ebenso wie die Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung.

Trotz der wenigen Fälle, in denen Hochschulen Anforderungen erstmals für befristete Professuren angewendet haben, ist die Bedeutung des Tenure-Track-Programms für die entsprechenden Anpassungen von Verfahren und Prozessen nach Auffassung der Expertinnen und Experten dennoch als hoch anzusehen, da es die satzungsgemäße Regelung der Verfahren sowie die Schaffung neuer Gremien und Strukturen bewirkt hat.

4.1.7 Die Tenure-Track-Professur als potenzieller Impuls für einen Kulturwandel an Hochschulen

Im abschließenden Teilkapitel zur Analyse der Wirkungen des Tenure-Track-Programms auf Hochschulebene wird der Frage nach einem Impuls für einen **Kulturwandel an Hochschulen** nachgegangen, welcher in Verbindung mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur stehen könnte und welcher explizit ein Ziel des Tenure-Track-Programms ist. Grundannahme ist dabei, dass eine langfristige Etablierung dieses neuen Karrierepfads zur Professur über die Laufzeit des Tenure-Track-Programms hinaus nur gelingen kann, wenn alle Hochschulakteure das Formats des Tenure Tracks als wichtig erachten und darüber hinaus z.B. die Bedeutung von unterstützenden

Personalentwicklungsmaßnahmen anerkennen und systematisch in ihrem Handeln berücksichtigen. Ein solcher Prozess wird im Rahmen dieser Evaluation als „Kulturwandel“ bezeichnet. Da ein konkretes Verständnis über „Kulturwandel“ im Programm offengelassen wurde, gehen folgenden Abschnitte zunächst auf das Verständnis der Hochschulen bzgl. eines Kulturwandels im Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Programm ein.

4.1.7.1 Dimensionen des Kulturwandels aus Sicht der geförderten Hochschulen

Im Rahmen der Hochschulbefragung wurden die geförderten Hochschulen gefragt, ob ein Kulturwandel, der im Zuge der Etablierung der Tenure-Track-Professur befördert werden soll, an ihrer Hochschule erkennbar sei, und wenn ja, anhand welcher Aspekte.

Die Befragung zeigt zunächst, dass fast alle Hochschulen einen „Kulturwandel“ feststellen. Die Ergebnisse der Hochschulbefragung legen zunächst ein Verständnis von Kulturwandel dahingehend nahe, dass die Tenure-Track-Professur von den Fakultäten verstärkt für künftige Ausschreibungen berücksichtigt wird (siehe hierzu auch die Entwicklung der Anteil an Professuren mit und ohne Tenure Track seit 2018, Abschnitt 4.3.2.1, Abbildung 33). Zudem fördert die Einführung der Tenure-Track-Professur einen **innerhochschulischen Diskurs** zur Auseinandersetzung mit dem Thema der Reformierung der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die kollegiale Einbindung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sowie die Wahrnehmung dieser als gleichwertige professorale Kolleginnen und Kollegen sind Ausdruck eines neuen „Habitus“ (Hochschulbefragung, Hochschule 39), der sich auch auf Hochschulebene herausgebildet hat, wie eine Hochschule im Rahmen der Hochschulbefragung formulierte.

Mit der Tenure-Track-Professur verbunden sind darüber hinaus „kulturelle“ Entwicklungen im Bereich der Bewertung und Auswahl von (zukünftigem) professoralem Personal. Diese zeige sich insbesondere durch **qualitative Veränderungen in Bewertungsverfahren von Bewerbungen auf Professuren**. Die im Zuge des Tenure-Track-Systems eingeführte Bewährungsphase mit einer relativ frühzeitigen Berufung auf eine Professur verlangt dabei eine Beurteilung der Tenure-Track-Kandidatinnen und Kandidaten auf Grundlage ihres Potenzials. Bei Bewerbungen auf Tenure-Track-Professuren kann schließlich nur bedingt der bislang erbrachte wissenschaftliche Output in Blick genommen werden (siehe auch die Ausführungen zum biologischen und akademischen Alter bei Berufung in Kapitel 4.2.1). Für die Hochschulen ist dies eine neue Form der Leistungsbeurteilung, auf die sie sich nach eigenen Angaben zunächst „einlassen“ müssen – und dies zumindest teilweise auch getan haben, wie die Entwicklung der Zahlen der Tenure-Track-Professuren zeigt (und damit einen Kulturwandel impliziert).

Mehrere Hochschulen sowie Expertinnen und Experten merkten explizit an, dass die Zahl der durch das Programm bewilligten 1.000 Professuren einen Kulturwandel an den Hochschulen zwar anstoßen könne, aber hierfür nicht hinreichend sei. Hierfür wäre ein quantitativer Ausbau der Tenure-Track-Professuren sowie auch eine längerfristige Betrachtung der „weicheren“ Faktoren des Kulturwandels (stärkere Bedeutung des akademischen Personalmanagements in der Praxis der Hochschulen) zu einem späteren Zeitpunkt in der Zukunft nötig. Die geplanten zukünftigen Evaluationen des Tenure-Track-Programms werden hierzu nähere Aussagen ermöglichen.

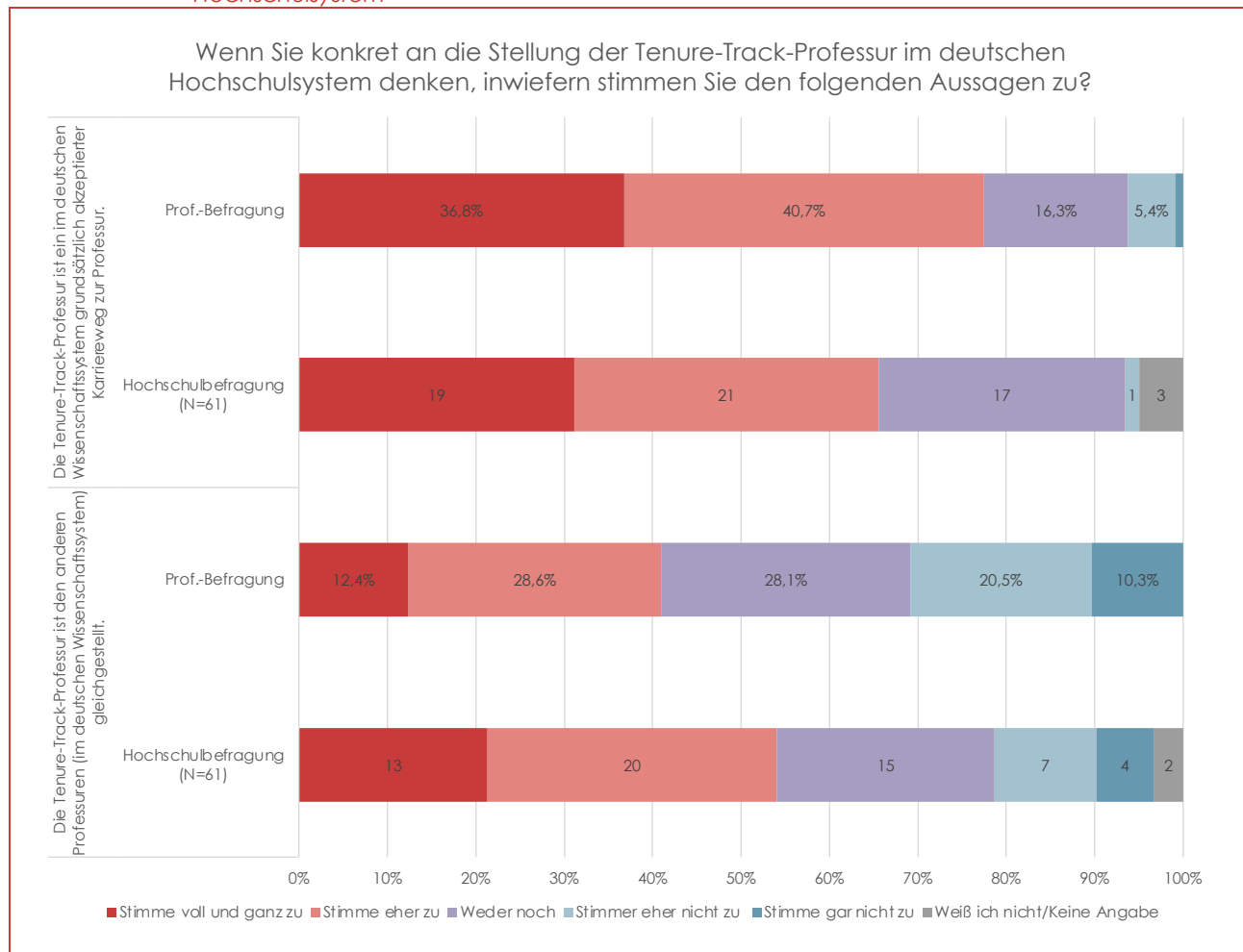
4.1.7.2 Die Bedeutung der Tenure-Track-Professur für einen Kulturwandel hinsichtlich Karrieren in der Wissenschaft

Die Dimensionen des Kulturwandels, die die Hochschulen im Rahmen der Befragung skizziert haben, werden nachfolgend mittels weiterer Erkenntnisse aus den Daten der Evaluation kontextualisiert. Der erste zu betrachtende Aspekt ist die **Akzeptanz der Tenure-Track-Professur** im deutschen Wissenschaftssystem als eine wichtige Dimension.

Die Mehrheit der Hochschulen bewertet die Tenure-Track-Professur als einen grundsätzlich akzeptierten Karriereweg zur Professur im deutschen Wissenschaftssystem (Abbildung 16). Etwas

mehr als die Hälfte der Hochschulen äußern sich eher positiv hinsichtlich einer grundsätzlichen Gleichstellung der Tenure-Track-Professur gegenüber anderen Ausprägungen der Professur im deutschen Wissenschaftssystem.

Abbildung 16 Einschätzung der Hochschulen sowie der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zur Stellung der Tenure-Track-Professur im deutschen Hochschulsystem



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung (N=61) sowie der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (N=584)²⁷

Äquivalent zu den Ergebnissen der Hochschulbefragung sehen auch die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren die Tenure-Track-Professur als einen akzeptierten Karriereweg an. 78 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stimmen dieser Aussage eher zu, während sie nur 6 %

²⁷ Die Skala der Befragung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren weicht in den Formulierungen der Antwortitems leicht ab, und wird zum Zwecke der Vergleichbarkeit in der Grafik angepasst. Während die Items in der Hochschulbefragung mit der Skala „Stimme gar nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ abgefragt wird, nutzt die Befragung der Professorinnen und Professoren die Skala „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“.

ablehnen. 62 % der berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren vertreten zudem eher die Ansicht, dass die Habilitation durch die Tenure-Track-Professur an Bedeutung verliert.²⁸

Konsistent zu dieser Aussage sind die Einschätzungen der Professorinnen und Professoren zur Frage, ob sie im Laufe ihrer Tenure-Track-Professur eine weitere Qualifizierungsposition erworben haben oder ein weiteres Qualifizierungsverfahren durchlaufen. Für mehr als drei Viertel der Befragten war dies nicht der Fall (79 %), wobei 11 % neben ihrer Professur noch ein Habilitationsverfahren durchlaufen und 9 % eine Nachwuchsgruppenleitung innehaben.²⁹

Die Ergebnisse sprechen dennoch für eine **grundsätzliche Akzeptanz sowie Verankerung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem** – und in diesem Sinne auch von einem **Impuls in Richtung eines Kulturwandels** in Bezug auf die Rolle der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem. Viele Expertinnen und Experten nehmen dabei explizit Bezug auf die Impulse durch das Tenure-Track-Programm als Begründung für den Kulturwandel, der sich in dieser gesteigerten Akzeptanz zeigt.

Ein weiterer Aspekt eines Kulturwandels an Hochschulen durch das Tenure-Track-Programm bezieht sich auf das Thema der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Dabei kann festgestellt werden, dass die Mehrheit der Hochschulen auch vor dem Programm bereits über verschiedene Maßnahmen und Angebote in diesem Bereich verfügte. Dies kann positiv interpretiert werden als ein Indikator dafür, dass das Thema im täglichen Agieren der Hochschule bereits fest verankert ist – und somit eine „Kultur“ diesbezüglich vorherrscht. Aufgrund der Tatsache, dass dennoch einige Maßnahmen wie etwa Mentoring- und Netzwerkangebote von Hochschulen neu geschaffen wurden, hat das Programm sicherlich auch neue Impulse dahingehend ausgelöst.

Ein umfassendes Verständnis des Kulturwandels erfasst letztlich nicht nur die Karrierewege zur Professur selbst, sondern auch **Karrierewege außerhalb einer Professur oder sogar außerhalb des wissenschaftlichen Betriebes** (beispielsweise nach einer negativen Tenure-Evaluation). Wie bereits zuvor dargestellt, wurde an der überwiegenden Mehrheit der Hochschulen die Möglichkeit eines Überbrückungsjahres nach negativer Evaluation geschaffen. Dies ist jedoch nicht hinreichend dafür, auch einen Kulturwandel dahingehend zu erreichen, dass eine Fortsetzung von Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auch außerhalb einer Professur ein adäquater Weg sein kann. Ob ein Kulturwandel dahingehend in der Wissenschaftscommunity zu verzeichnen ist, wird sich erst im Laufe der nächsten Jahre zeigen, wenn ggf. ein höherer Anteil von Professorinnen und Professoren aufgrund von negativen Tenure-Evaluierungen auf alternativen Karrierewegen ihre berufliche Laufbahn fortsetzt.

4.2 Wirkungen des Programms auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

In diesem Kapitel werden Wirkungen auf die geförderten Tenure-Track Professorinnen und -Professoren beschrieben und ihre Einschätzungen hinsichtlich der Tenure-Track-Professur dargestellt. Diese werden vor allem in Bezug auf die Themen Planbarkeit und Transparenz, die Unterstützung der

²⁸ Der Bedeutungsverlust der Habilitation (als ein Element eines Kulturwandels im deutschen Wissenschaftssystem) muss – wie an anderer Stelle bereits erwähnt – vor dem Hintergrund fachspezifischer Unterschiede differenziert betrachtet werden. Die Interviews mit Expertinnen und Experten legen nahe, dass in Disziplinen mit einer starken Verankerung der Habilitation wie den Geistes- und Sozialwissenschaften der Rückgang des Stellenwerts einer Habilitation deutlich geringer ist als beispielsweise in den Naturwissenschaften. Der unterschiedliche Stellenwert verschiedenen Karrierewege zur Professur in den Fachbereichen ist damit ein erster Anhaltspunkt für die geringen Zustimmungswerte unter Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (41%) zur Gleichstellung der Tenure-Track-Professur mit den anderen Professuren im deutschen Wissenschaftssystem.

²⁹ Unter denjenigen, die ein Habilitationsverfahren durchlaufen, sind die meisten aus dem Bereich Geisteswissenschaften (35%) und Rechtswissenschaften (21%). Unter denjenigen, die als zusätzliche Qualifizierungsposition/-verfahren eine Nachwuchsgruppenleitung angegeben haben, waren die meisten aus dem Bereich Mathematik/Naturwissenschaften (34%) und Ingenieurwissenschaften (32%).

Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Rahmen des Programms, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Zufriedenheit mit diesen Faktoren betrachtet.

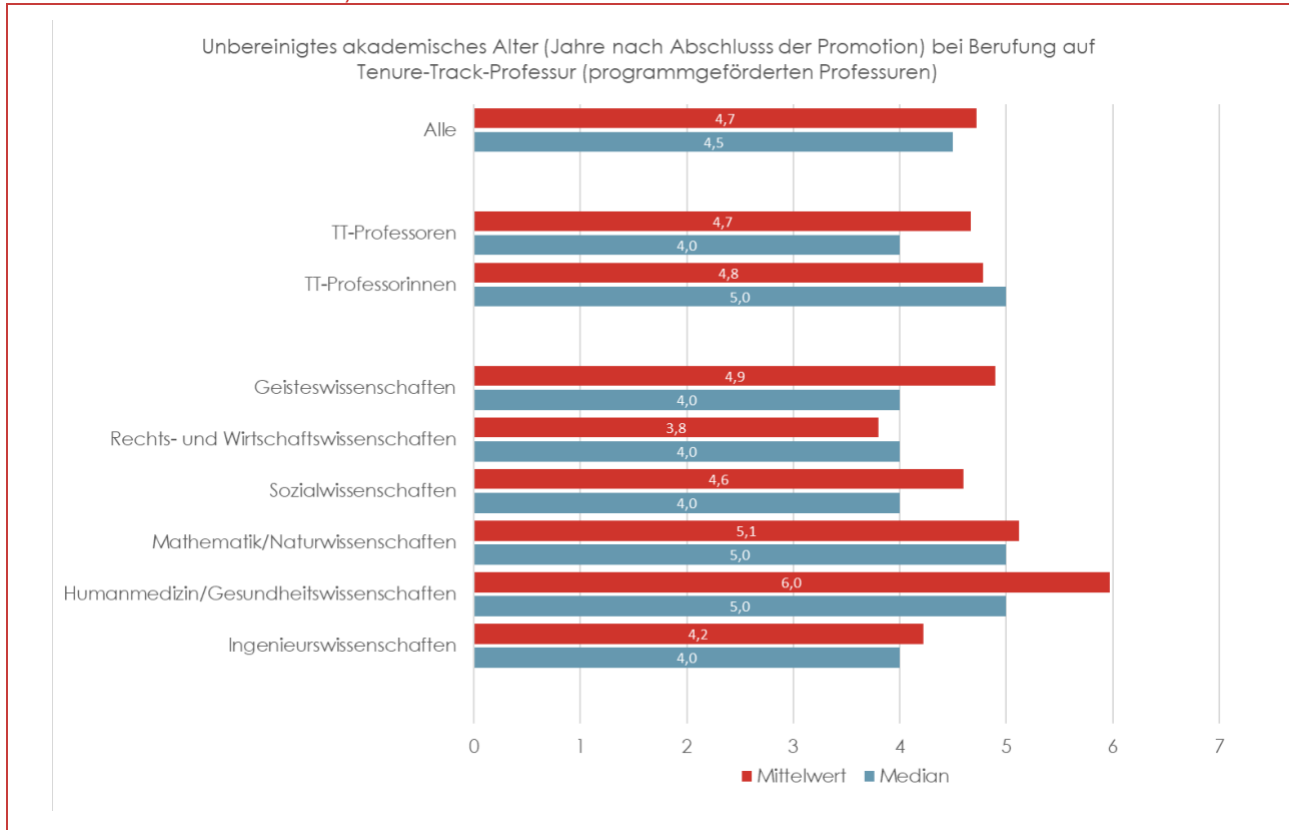
Im Folgenden werden vor allem Auswertungen der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Rahmen der Evaluation des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt. Aus der Grundgesamtheit der zum 1. Juli 2023 berufenen 993 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nahmen insgesamt 633 Personen an der Befragung teil. Für weitere methodische Details und die Bewertung der Datenbasis siehe den Methodenanhang.

4.2.1 Erreichung der Zielgruppe durch das Tenure-Track-Programm

Ein wichtiges Ziel des Programms besteht in einem früheren **Einstieg des wissenschaftlichen Nachwuchses** in einen planbaren Karriereweg zur Professur. Das (biologische und akademische) Alter ist hierfür ein zentraler Indikator. Der GWK-Monitoringbericht 2023 zeigt hierzu, dass Personen, die in den Jahren 2016 bis 2021 an einer der antragsberechtigten Hochschulen auf eine Tenure-Track-Professur erstberufen wurden, im Durchschnitt **ein Alter von 37,3 Jahren** hatten (Vergleichswert für den Zeitraum 2016-2018: 37,7 Jahre, siehe Kapitel 2.2.3) und damit durchschnittlich **sechs Jahre jünger waren (durchschnittliches Alter 43,2 Jahre) als Personen bei der Erstberufung auf eine Dauerprofessur im gleichen Zeitraum**. Die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die im Rahmen des Bund-Länder-Programms bis zum 1. Juli 2023 berufen wurden, waren dabei im Vergleich bei ihrer Berufung noch einmal im Mittel fast eineinhalb Jahre jünger (35,9 Jahre) (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 11.2).

Anders als das biologische Alter kann das sogenannte **akademische Alter** Aufschluss darüber geben, wie lange eine Person vom Zeitpunkt der ersten wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion) bis zur Berufung auf eine Professur braucht. Dabei setzt das akademische Alter beispielsweise in Berufungsverfahren die Leistungen einer Kandidatin oder eines Kandidaten (z.B. Umfang der Lehr- und Forschungsleistungen, der Publikationen, Zitationen etc.) ins Verhältnis zu der hierfür benötigten Zeit, damit eine möglichst gerechte Vergleichbarkeit von Bewerbern gewährleistet werden kann. Das akademische Alter wird dabei meist als Zeitspanne von dem Abschluss der Promotion bis zur Berufung berechnet und kann darüber hinaus um unvermeidbare Verzögerungszeiten (u.a. Mutterschutz und Elternzeit, Pflege- und Betreuungszeiten) bereinigt werden. Im Rahmen der Befragung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren wird das sog. **unbereinigte akademische Alter**, d.h. der Zeitraum zwischen Abschluss der Promotion und Berufung auf die Tenure-Track-Professur ohne Anrechnung von Elternzeiten o.ä. berichtet, da etwaige Verzögerungszeiten aus Gründen der Datensparsamkeit nicht oder nicht exakt erfragt wurden.

Abbildung 17 Unbereinigtes akademisches Alter der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren bei Berufung auf Tenure-Track-Professur (in Jahren, und nach Geschlecht und Fachbereich)



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=578. Das akademische Alter bildet den Zeitraum zwischen Promotion und Berufung auf die Tenure-Track-Professur ab.

Das **unbereinigte akademische Alter** der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren **bei Berufung liegt im Mittel bei knapp fünf (4,7) Jahren, der Median bei vier Jahren** (vgl. Abbildung 17). In der Gruppe der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren gibt es keinen nennenswerten Geschlechterunterschied beim Mittelwertvergleich (Tenure-Track-Professorinnen im Mittel 4,8 Jahre, Tenure-Track-Professoren 4,7 Jahre). Der Unterschied im Median beträgt dagegen ein Jahr. Vor dem Hintergrund dieser Werte kann durchaus davon gesprochen werden, dass das „Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ seinem Namen gerecht wird (zumindest im aktuell vorherrschenden weiten Verständnis des Begriffs „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ für die Bezeichnung von Personen in einer wissenschaftlichen Qualifikationsphase)³⁰.

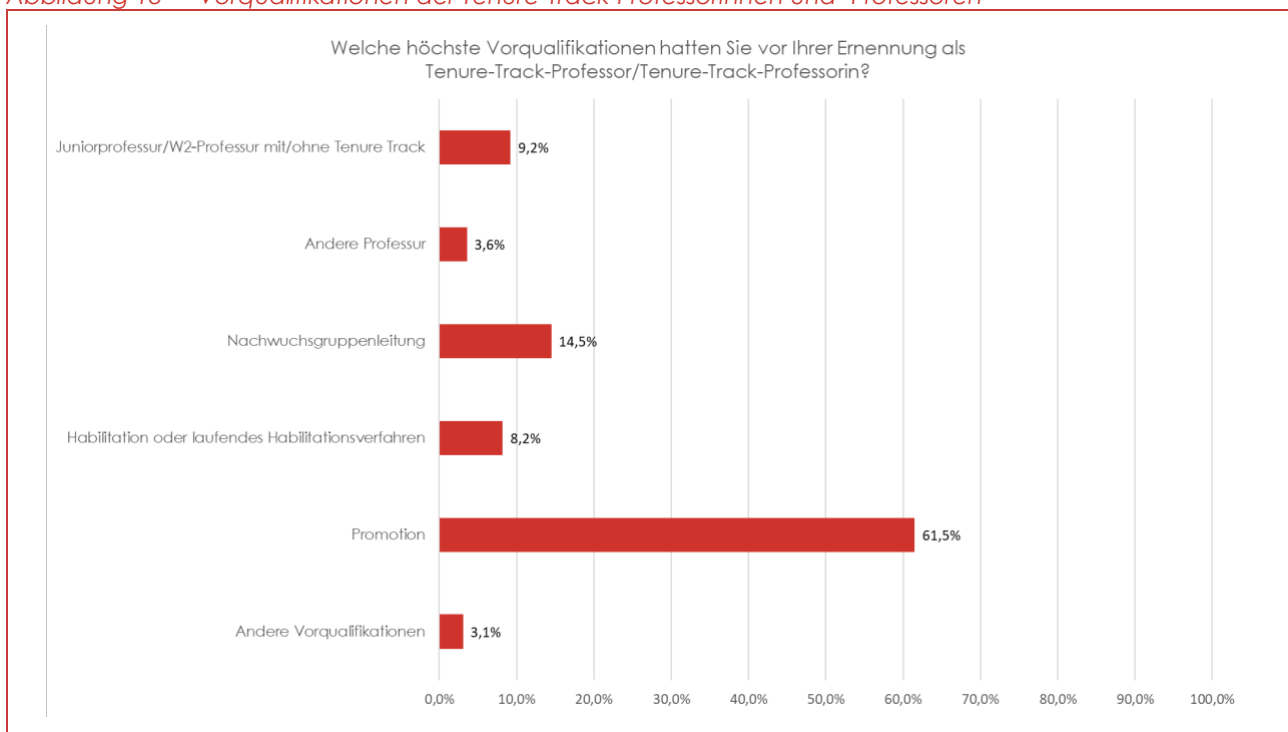
Akademische Karrierewege unterscheiden sich im deutschen Wissenschaftssystem nach wie vor zwischen den Disziplinen. Beispielsweise war im Jahr 2018 der Anteil der Habilitandinnen und Habilitanden in der Medizin bzw. den Gesundheitswissenschaften weiterhin höher als in anderen Disziplinen (vgl. BuWin, 2021, S. 87). Auch das akademische Alter der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren unterscheidet sich zwischen den Fachbereichen und ist unter den geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in der Medizin bzw. den Gesundheitswissenschaften am höchsten (sechs Jahre) im Vergleich zu den akademisch jüngsten Tenure-Track-Professorinnen und -

³⁰ Siehe etwa https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftlicher-nachwuchs_node.html

Professoren in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (3,8 Jahre). Dieser Unterschied verringert sich auf ein Jahr bei Betrachtung des Medians. In den Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften und in der Mathematik bzw. den Naturwissenschaften liegt der Zeitraum zwischen Promotion und Erstberufung bei fünf Jahren. Das durchschnittliche akademische Alter zum Zeitpunkt der Berufung auf die Tenure-Track Professur ist somit etwas höher in den MINT-Fächern im Vergleich zu Fächern der Geistes- und Sozialwissenschaften. Zugrundeliegende Geschlechterverteilungen in den verschiedenen Fachbereichen werden bei dieser Betrachtung außer Acht gelassen. Für eine weiterführende Analyse der fachspezifischen Unterschiede wäre das bereinigte akademische Alter relevant, das, wie oben erwähnt, aus Datensparsamkeit nicht berechnet werden kann.

Der **Zeitraum zwischen Promotion und Erstberufung** war in Deutschland lange Zeit von einem im internationalen Vergleich einzigartigen Modell für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlern geprägt. Der Hauptkarriereweg auf eine Dauerprofessur war die **Habilitation**, die gleichzeitig auch zur Erlangung von Autonomie in Forschung und Lehre führte. Mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahr 2002 und dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Jahr 2016 wurden neue Stellenkategorien im deutschen Wissenschaftssystem zur planbaren und transparenteren Gestaltung der Karrierewege eingerichtet bzw. finanziell unterstützt. Die Tenure-Track-Professur des Bund-Länder-Programms komplementiert (bisher) die anderen Karrierewege zur Dauerprofessur.

Abbildung 18 Vorqualifikationen der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=586

Die Betrachtung der höchsten Vorqualifikationen der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren verdeutlicht, dass nur ungefähr **ein Drittel vor ihrer Berufung auf einem anderen Karriereweg** zur

Professur war (vgl. Abbildung 18).³¹ Die Mehrheit der teilnehmenden Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (62 %) gab als Vorqualifikation lediglich eine Promotion an. Andere genannte Karrierewege vor der Berufung der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren waren die Nachwuchsgruppenleitung (15 %) und Habilitationen oder laufende Habilitationsverfahren (8 %). Ein ähnlich großer Teil der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren war vor ihrer Berufung auf einer Juniorprofessur mit/ohne Tenure Track oder einer W2-Professur mit Tenure Track (9 %). Unter der Kategorie „Andere Vorqualifikationen“ (3 %) wurde mehrfach der Postdoc angegeben und darüber hinaus Karrierewege im Ausland. Im Hinblick auf Vorqualifikationen und andere Karrierewege ist die Tenure-Track-Professur mehrheitlich über die Promotion oder Nachwuchsgruppenleitung erreicht worden.

Darüber hinaus wurden die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren gefragt, ob sie im Laufe ihrer Tenure-Track-Professur eine **weitere Qualifizierungsposition erworben haben oder aktuell ein weiteres Qualifizierungsverfahren durchlaufen**. Für mehr als drei Viertel der berufenen Tenure-Track-Professoren war dies nicht der Fall (79 %). Einige wenige Professorinnen und Professoren durchlaufen neben ihrer Professur noch ein Habilitationsverfahren (11 %) oder haben noch eine Nachwuchsgruppenleitung inne (9 %). Unter denjenigen, die einen weiteren Qualifizierungsweg auf dem Weg zur Dauerprofessur durchlaufen, kann dieser bereits vor der Berufung auf die Tenure-Track-Professur begonnen worden sein. Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit gleichzeitiger Nachwuchsgruppenleitung oder in der Habilitation können somit auch von einem Karriereweg zur Professur auf einen „neuen“ anderen Karriereweg übergegangen sein. Unter denjenigen, die ein Habilitationsverfahren durchlaufen, sind die meisten aus dem Bereich Geisteswissenschaften (35 %) und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (27 %).

4.2.2 Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz von wissenschaftlichen Karrieren

Im Anschluss an die Bestimmung der erreichten Zielgruppe sind die Wirkungen auf die **Planbarkeit und Transparenz der wissenschaftlichen Karriere** der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren die zweite darzustellende Wirkungsdimension.

4.2.2.1 Sekundärdaten-basierte Indikatoren

Insgesamt sind mit Stand 1. Juli 2023 37 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren auf eine dauerhafte Professur übergegangen, 13 von ihnen nach positiver Tenure-Evaluation und 24 nach vorzeitiger Verstetigung (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 22). Es gab bisher keine negative Tenure-Evaluation.

Die Befragung der Evaluation kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine belastbaren Ergebnisse für das **biologische Alter beim Übergang auf eine dauerhafte Professur** bzw. zur **Dauer von der Promotion bis zur Verstetigung der Professur** liefern, da nur drei Professorinnen und Professoren in der Gruppe der Befragten eine positive Tenure-Evaluation vorweisen können. Für diese Personen beträgt das biologische Alter 37,7 sowie die Dauer von der Promotion bis zur Verstetigung auf die Dauerprofessur 6,7 Jahre. Letzteres ist gut 4,5 Jahre früher als die durchschnittliche Dauer von der Promotion bis zu einer W2-Professur im Jahr 2020. Laut einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamt beträgt diese 11,2 Jahre (W3: 12,7 Jahre). Die weiteren geplanten Evaluationen werden hierzu belastbarere Aussagen treffen können. Dies gilt darüber auch für die Möglichkeit, bei negativer Tenure-Evaluation ein Überbrückungsjahr zu nutzen, denn bei den bisher evaluierten Tenure-Track-Professuren kam es zu keiner negativen Entscheidung.

³¹ Bei der Beantwortung der Frage nach der Vorqualifikation vor der Ernennung als Tenure-Track-Professorin oder -Professor waren Mehrfachnennungen möglich. Für die Darstellung wurde die höchste Vorqualifikation der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren berücksichtigt.

Für das **biologische Alter** zeigt der GWK-Monitoringbericht für die 37 Stelleninhaberinnen und -inhaber, deren Tenure-Track-Professur bis zum Stichtag 1. Juli 2023 in eine dauerhafte Professur übergegangen war, ein Alter von 37,6 Jahre. Auch hier ist die empirische Basis noch zu gering für belastbare Aussagen. Allerdings wäre dies – bei Bestätigung durch zukünftige Erhebungen – eine spürbare Absenkung des durchschnittlichen Alters bei Berufung auf eine W2-Dauerprofessur (Vergleichswert: 42,7 Jahre in den Jahren 2016-2021 für Direktberufungen und Berufung mit Vorqualifikation einer Tenure-Track-Professur; W3-Professur: 43,3 Jahre). Gleiches gilt für das Alter der Erstberufung auf Dauerprofessuren für Personen mit einer Vorqualifikation über eine Tenure-Track-Professur. Dieses lag in den Jahren 2016-2021 – je nach Variante des Tenure Tracks und der Wertigkeit der Professur (W2 oder W3) – im arithmetischen Mittel zwischen 40 (Berufung auf W3-Professur nach Vorqualifikation W1-Professur mit Tenure Track) und 44,5 (Berufung auf W2-Professur nach Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure Track) (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 25).

Der Tenure-Evaluation vorangestellt ist für die meisten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren eine **Zwischenevaluation** (86 %, siehe auch Kapitel 3.3.2). Zum 1. Juli 2023 haben insgesamt 134 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren eine Zwischenevaluation durchlaufen (GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 27). Auch hier gab es keine negative Beurteilung, und somit wurden 14 % aller programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren bisher positiv zwischenevaluieren. Der Anteil unter den befragten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ist ähnlich.³²

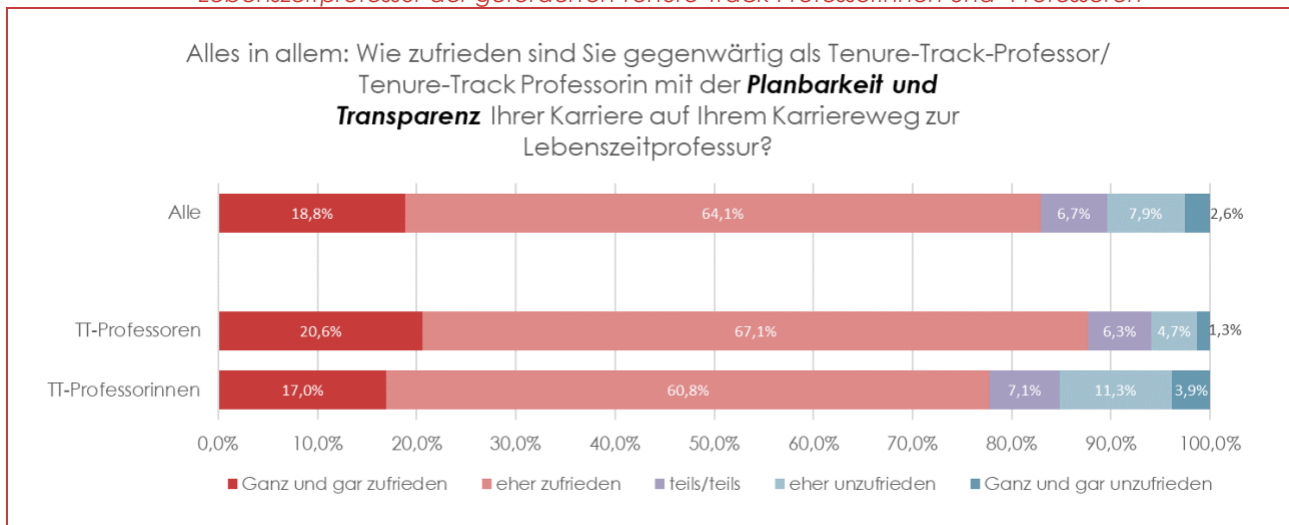
4.2.2.2 Einschätzung durch die geförderten Professorinnen und Professoren

Eine frühere **Sicherheit über den dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft** ist ein wichtiges Programmziel und für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler essenziell in ihrer Wahrnehmung. Die berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sind unter anderem nach ihrer Einschätzung und Zufriedenheit zur Planbarkeit und Transparenz der Karriere auf dem Karriereweg zur Dauerprofessur gefragt worden. Dabei wurden sie gebeten, sowohl die Zufriedenheit mit ihrem eigenen Karriereweg zu benennen als auch allgemein Karrieren in der Wissenschaft durch den Karriereweg der Tenure-Track-Professur einzuschätzen.

Hinsichtlich des erklärten **Zieles der Planbarkeit und Transparenz** auf dem Karriereweg zur Dauerprofessur zeigt sich, dass eine überwiegende Mehrheit von 83 % eher zufrieden (64 %) oder ganz und gar zufrieden (19 %) mit der Planbarkeit und Transparenz ihrer Karriere auf ihrem Karriereweg zur Lebenszeitprofessur ist (vgl. Abbildung 19). Es gibt hierbei geschlechtsspezifische Unterschiede. Unter den Tenure-Track-Professorinnen sind 17 % ganz und gar zufrieden mit ihrem Karriereweg und 4 % sind ganz und gar unzufrieden, wobei auch hier die Mehrheit eher zufrieden ist (61 %). Diese Anteile liegen dabei um 3 bis 8 Prozentpunkte unterhalb der entsprechenden Anteile von Tenure-Track-Professoren (Unterschied statistisch signifikant). Im Ergebnis weist die Zufriedenheit der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren darauf hin, dass die Tenure-Track-Professur als ein planbarer und transparenter Karriereweg wahrgenommen wird, dies für Nachwuchswissenschaftlerinnen aber etwas weniger deutlich ausfällt.

³² In der Befragung der Professorinnen und Professoren gibt eine Person an, ein negatives Ergebnis im Rahmen der Zwischenevaluation erhalten zu haben. Diese Meldung erfolgte allerdings erst nach dem Stichtag zur Berichterstattung an den Projektträger am 1. Juli 2023. Diese ist daher nicht Teil des GWK-Monitoringberichts (2023).

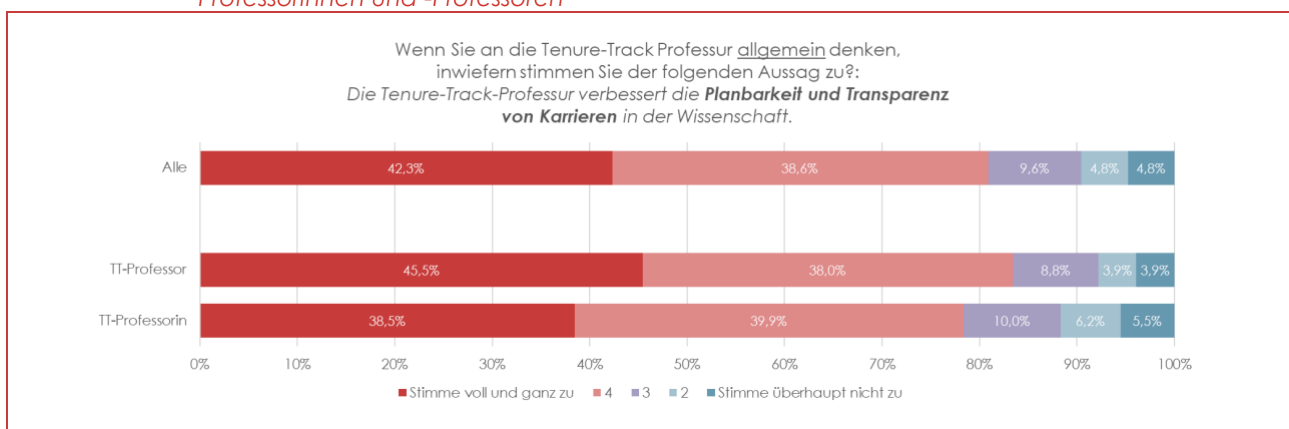
Abbildung 19 Zufriedenheit mit der Planbarkeit und Transparenz ihrer Karriere auf dem Karriereweg zur Lebenszeitprofessur der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=584

Ähnlich fällt auch die Einschätzung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren hinsichtlich der **Tenure-Track-Professur als Instrument für eine bessere Planbarkeit und Transparenz** aus (vgl. Abbildung 20). Eine große Mehrheit der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ist (eher) der Ansicht, dass sich die Planbarkeit und Transparenz von Karrieren in der Wissenschaft durch die Tenure-Track-Professur verbessert hat, 81 % stimmen dieser Aussage zu. Für die Zustimmung zu der Aussage „Die Tenure-Track Professur verbessert die Planbarkeit und Transparenz von Karrieren in der Wissenschaft“ zeigen sich dagegen auch hier wieder geschlechtsspezifische Unterschiede. Nur 78 % der Tenure-Track-Professorinnen stimmen der Aussage (eher) zu, während 84 % der Tenure-Track-Professoren (eher) zustimmen. Auch dieser Unterschied ist statistisch signifikant. Fast 12 % der Tenure-Track-Professorinnen sehen noch Spielraum für Verbesserung und stimmen der Aussage (eher) nicht zu, im Vergleich zu 8 % der Tenure-Track-Professoren.

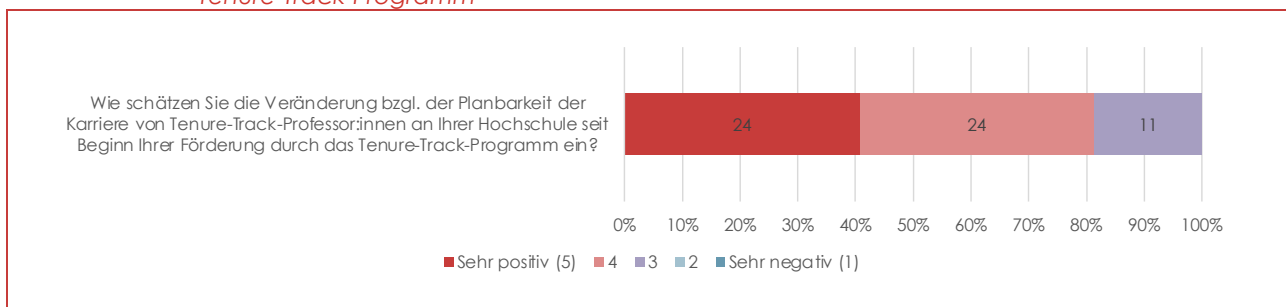
Abbildung 20 Einschätzung zur Rolle der Tenure-Track-Professur für die Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz von Karrieren in der Wissenschaft durch die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=586

Dieser positive Blick der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren auf die Tenure-Track-Professur spiegelt sich auch in der Einschätzung der Hochschulen wider (vgl. Abbildung 21). **Auch aus Sicht der geförderten Hochschulen wird die Planbarkeit und Transparenz der Karrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses als sehr positiv eingeschätzt.** Fast alle Hochschulen (60 von 63) schätzen diese mindestens als gut an ihrer Hochschule ein. Die Hochschulen wurden darüber hinaus auch gefragt, ob sich die Planbarkeit und Transparenz der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren seit der Beteiligung der Hochschule am Tenure-Track-Programm verändert hat. **Aus Sicht der Hochschule hat ihre Teilnahme einen hohen Anteil an der Veränderung der Planbarkeit und Transparenz von Karrieren für programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren.** 48 von 59 Hochschulen bewerten die Veränderungen infolge des Programms als sehr positiv oder positiv. Keine der Hochschulen bewertet die Veränderungen negativ oder sehr negativ (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21 Einschätzungen der geförderten Hochschulen zur Veränderung von Planbarkeit und Transparenz der Karriere von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren durch das Tenure-Track-Programm



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=59

Nach Auffassung der Expertinnen und Experten muss die Verbesserung der Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit und ohne Tenure Track differenziert bewertet werden. Für Tenure-Track-Kandidatinnen und -Kandidaten, die sich erfolgreich auf eine Tenure-Track-Professur beworben haben, stellt die Tenure-Track-Professur eine deutliche Verbesserung der Perspektiven dar. Manche Expertinnen und Experten äußerten in den Gesprächen übergreifend die Erwartung, dass die „Erreichbarkeit“ der jeweils vereinbarten Evaluationskriterien tendenziell hoch sein dürfte, sodass nur eine geringe Anzahl an negativen Evaluationen zu erwarten sei. Eine valide empirische Untermauerung dieser Erwartung wird erst in den nächsten Jahren möglich sein.

4.2.2.3 Weitere Potentiale zur Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz von wissenschaftlichen Karrieren aus Expertensicht

Die Erkenntnisse zur Planbarkeit und Transparenz werden abschließend ergänzt um Einschätzungen der Expertinnen und Experten zu weiteren nötigen Unterstützungsangeboten sowie möglichen Lösungsansätzen zur Verbesserung der Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in ihrer Gesamtheit.

Es wird Bezug genommen auf die vorherigen Analysen und Einschätzungen durch die Professorinnen.

Um **Karrieren für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler weiterhin planbarer und transparenter** zu machen, nannten die Expertinnen und Experten, die im Rahmen dieser Evaluation interviewt wurden, im Kern **drei mögliche Handlungsfelder**:

- **Eine große Hebelwirkung hätte eine Reformierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren.** Neben der aktuell diskutierten Reform des WissZeitVG, die im Kontext der Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere als zentrale Stellschraube insbesondere für

Personen außerhalb einer Professur identifiziert wird, bergen auch Förderregularien von Fördermittelgebern wie Universitäten großes Veränderungspotenzial. So könnte die Mittelvergabe an eine Universität beispielsweise an Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. Mindestdauer von Arbeitsverträgen) geknüpft werden (vgl. Expert/in 16).

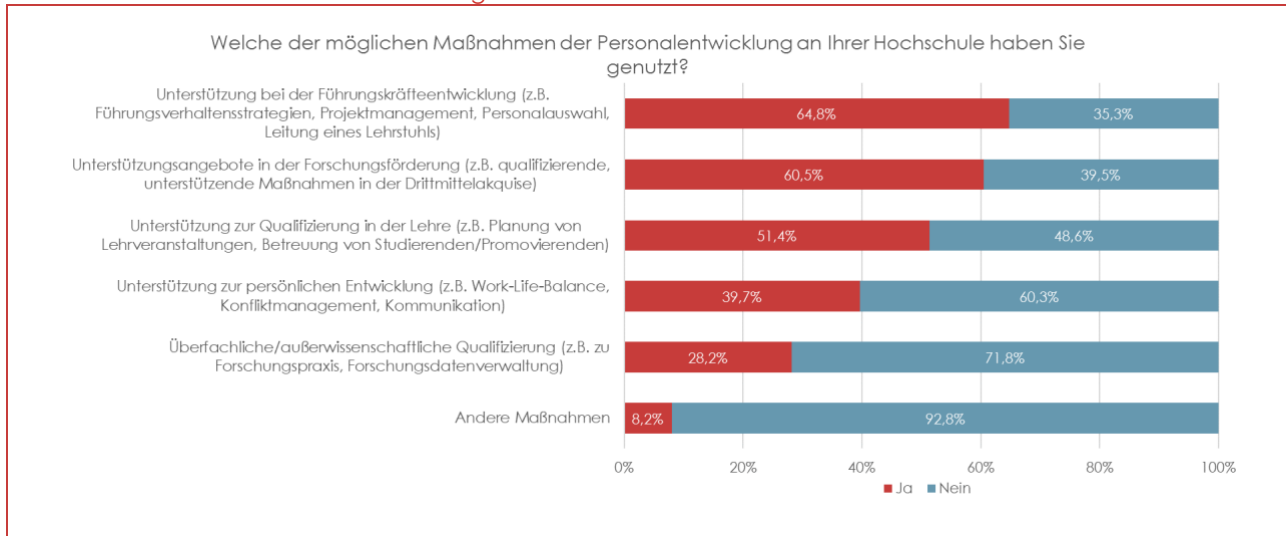
- Zudem schlagen die Expertinnen und Experten vor, das Spektrum an **wissenschaftlichen Stellenkategorien neben der Professur, aber auch an nicht-wissenschaftlichen Stellenkategorien an Wissenschaftseinrichtungen zu erweitern**. Hierzu zählen insbesondere Konzepte für Dauerstellen neben der Professur, wie Lecturer-Positionen, Stellen im Wissenschaftsmanagement oder als Data Scientists bzw. im Forschungsdatenmanagement (vgl. Expert/in 1 und 3). Letztere erhalten nach Auffassung einer Expertin oder eines Experten als Karrierepfade in wissenschaftlichen Einrichtungen noch zu wenig Aufmerksamkeit und wissenschaftliche Anerkennung, haben aber mittlerweile eine unverzichtbare Funktion im zunehmend digitalisierten Forschungsgeschehen inne.
- Zudem muss den interviewten Expertinnen und Experten zufolge die **Übergangsphase in den außerakademischen Arbeitsmarkt erleichtert werden**. Eine Verlängerung der Übergangsphase nach negativer Evaluierung würde es beispielsweise den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren erlauben, sich gezielt auf eine außer-akademische Tätigkeit vorzubereiten (etwa im Umfang von zwei Jahren). Grundsätzlich, so ein Vorschlag von Expertinnen und Experten, hängt dies auch mit der Einstellung gegenüber (in Zukunft erwartbaren) negativen Evaluationen zusammen. Während z.B. in den USA eine negative Tenure-Evaluation nicht zwangsläufig das „Ende“ einer akademischen Karriere bedeuten muss (u.a. wegen Möglichkeiten der Anstellung an anderen Hochschulen aus dem stark ausdifferenzierten und heterogenen Hochschulsystem in den USA gibt es hierzulande noch keine Erfahrungswerte, wie das Wissenschaftssystem negative evaluierte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren aufnehmen wird).

4.2.3 Unterstützung für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Rahmen des Programms

Das nachfolgende Kapitel analysiert die Wahrnehmung verschiedener Unterstützungsangebote durch die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren. Eine Vorstellung der Angebote durch die Hochschulen erfolgte dabei im Detail bereits in Kapitel 4.1.5.

Hochschulen bieten verschiedene **Maßnahmen der Personalentwicklung** an, die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nutzen können, um ihre Ziele auf dem Karriereweg zur Dauerprofessur zu erreichen. Dazu gehören Angebote für Führungskräfte zur Einwerbung von Forschungsförderung, zur Qualifizierung in der Lehre, aber auch außerfachliche Qualifizierungsangebote und persönliche Entwicklungsunterstützung wie beispielsweise Angebote zu Konfliktmanagement und Kommunikation.

Abbildung 22 Angaben der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zu der Nutzung von Personalentwicklungsmaßnahmen an ihrer Hochschule



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=539

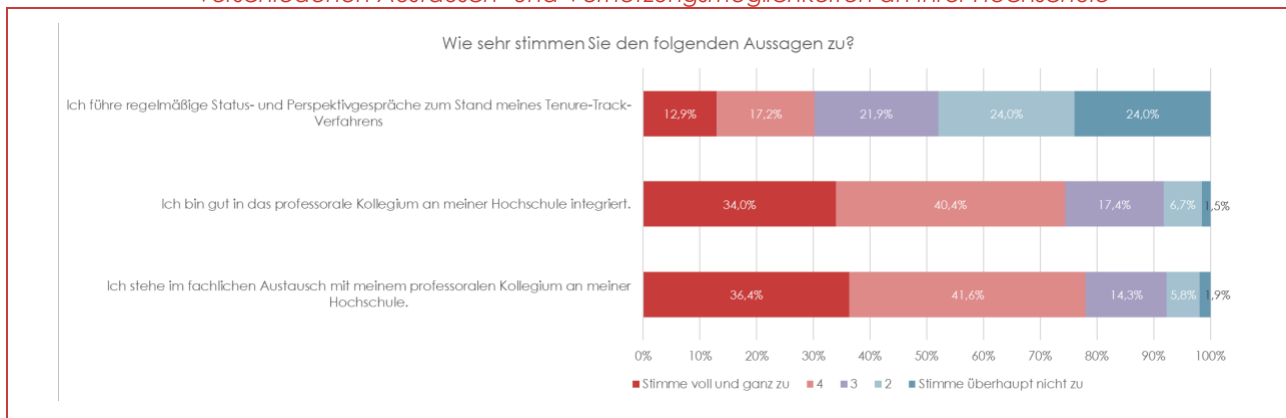
Fast alle Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren haben bereits einmal **Maßnahmen der Personalentwicklung** an ihrer Hochschule genutzt (92 %). Davon haben 65 % Unterstützungsangebote in der Führungskräfteentwicklung in Anspruch genommen, 60 % in der Forschungsförderung, 51 % zur Qualifizierung in der Lehre, 40 % zur persönlichen Entwicklung und 28 % nutzten überfachliche/außerwissenschaftliche Qualifizierungsangebote (vgl. Abbildung 22).

Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die **Maßnahmen zur Personalentwicklung** genutzt haben, bewerteten diese **überwiegend positiv**. Mehr als zwei Drittel der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, Forschungsförderung oder Qualifizierung in der Lehre nutzten, bewerten diese Angebote an ihrer Hochschule als (eher) hilfreich. In der Gruppe der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung nutzen, fanden 71 % dieses Angebot als (eher) hilfreich. Die genutzten überfachlichen/außerwissenschaftlichen Qualifizierungsangebote waren für 61 % (eher) hilfreich.

Für einige der Unterstützungsangebote zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung. Berufene Tenure-Track-Professorinnen nutzen etwas häufiger Networking-Angebote (59 %) als Tenure-Track-Professoren (53 %) im Kontrast zu Mentoring-Angeboten, die häufiger von Tenure-Track-Professoren (59 %) genutzt werden als von Tenure-Track-Professorinnen (49 %).

Ein weiterer (teilweise informeller) Baustein im Rahmen der Unterstützungsangebote an den Hochschulen ist die Integration der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in das professorale Kollegium und der fachliche Austausch mit diesem, sowie die Möglichkeit, Status- und Perspektivgespräche zum Stand des Tenure-Track-Verfahrens zu führen. Die Wahrnehmung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren hinsichtlich ihrer **Integration- und Austauschmöglichkeiten** im professoralen Kollegium fällt überwiegend sehr positiv aus (vgl. Abbildung 23). Eine große Mehrheit der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (87 %) stimmt der Aussage (eher) zu, in einem fachlichen Austausch mit dem professoralen Kollegium zu stehen und fast drei Viertel stimmt (eher) zu, gut integriert zu sein (74 %). Dabei stehen Tenure-Track-Professoren etwas mehr in fachlichem Austausch mit ihrem professoralen Kollegium an der Hochschule als Tenure-Track-Professorinnen (80 % versus 76 %), und sie gaben etwas häufiger an, gut in das professorale Kollegium an der Hochschule integriert zu sein (78 % versus 71 %).

Abbildung 23 Zustimmung der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zu verschiedenen Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten an ihrer Hochschule



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=580

Im Kontrast zu der Zustimmung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren hinsichtlich Integration und Austausch steht ihre Wahrnehmung von **Status- und Perspektivgesprächen** zum Stand ihrer Tenure-Track-Verfahren. Lediglich 20 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stimmen der Aussage, diese Gespräche regelmäßig zu führen, (eher) zu und knapp die Hälfte stimmt (eher) nicht zu (vgl. Abbildung 23). Dies ist auch für diejenigen der Fall, die schon Jahre vor der Befragung ihre Tenure-Track-Professur angetreten haben, wobei 89 % derjenigen, die angaben, dass die Gespräche „überhaupt nicht“ stattfänden, in den Jahren 2018-2022 berufen wurden.

Im Rahmen der Evaluation offenbart sich ein überwiegend positives Bild in Bezug auf die Unterstützung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ihrer eigenen Wahrnehmung nach. Viele Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nutzen die Maßnahmen und Unterstützungsangebote an ihren Hochschulen auf ihrem Weg zur Verstetigung und fassen diese auch als überwiegend positiv auf. Dabei fallen diese Bewertungen zum Teil (statistisch) signifikant unterschiedlich aus zwischen den geförderten Professorinnen und Professoren. Status- und Perspektivgespräche scheinen aktuell noch nicht konsequent überall verbreitet zu sein.

4.2.4 Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nach einer Darstellung der empirischen Befunde auf Basis der Befragung von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zum Thema Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden diese Ergebnisse im Nachfolgenden um Einschätzungen und Verbesserungsvorschläge der Hochschulen und Expertinnen und Experten ergänzt.

4.2.4.1 Sekundärdatenbasierte Indikatoren und sozio-demografische Merkmale mit Bedeutung für das Themenfeld „Chancengerechtigkeit/Vereinbarkeit“

Zum Stand 1. Juli 2023 war knapp die Hälfte der Tenure-Track-Professuren mit Frauen besetzt, davon 400 Professuren mit Besoldungsgruppe W1 und 91 Professuren mit Besoldungsgruppe W2 (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 13). In Kapitel 4.1.1.1 wurde bereits detailliert auf das Geschlechterverhältnis innerhalb der Besoldungsgruppen auf Basis der Befragungen der Evaluation eingegangen. Der GWK-Monitoringbericht 2023 zeigt – trotz der anderen Datengrundlage – ähnliche Werte: in Besoldungsgruppe W1 zeigt die Statistik 52 % Tenure-Track-Professorinnen und 48 % Tenure-Track-Professoren. Unter den Personen mit Besoldungsgruppe W2 waren 58 % männlich und 42 % weiblich. Mit Bezug auf das Themenfeld Chancengerechtigkeit lässt sich also feststellen, dass die programmgeförderten Tenure-Track-Professuren **insgesamt weitgehend geschlechterparitätisch** besetzt wurden. Auf der Stufe W1 überwiegt der Frauenanteil mit 52 %, sodass eine Geschlechterparität nahezu erreicht ist, auf der Stufe W2 mit 42 % Frauen und 58 % Männern nur

annähernd. Zu beachten ist dabei, dass die absolute Zahl der W2-Professuren (218) recht gering ist, sodass eine geringe absolute Zahl an zusätzlichen Besetzungen durch Frauen einen hohen Effekt auf die relative Häufigkeit hat.

Relevant für das Themenfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind jedoch auch **sozio-demografische Analysen** v.a. zur Elternschaft der Professorinnen und Professoren. Insgesamt meldeten die Hochschulen dem PT bei 106 von 993 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren die Geburt eines Kindes nach Antritt der Tenure-Track-Professur. Zwei Personen beantragten bisher (Stand 1. Juli 2023) Verlängerungsjahre und 104 Elternzeit, mit einer durchschnittlichen Dauer von sechs Monaten (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 15).

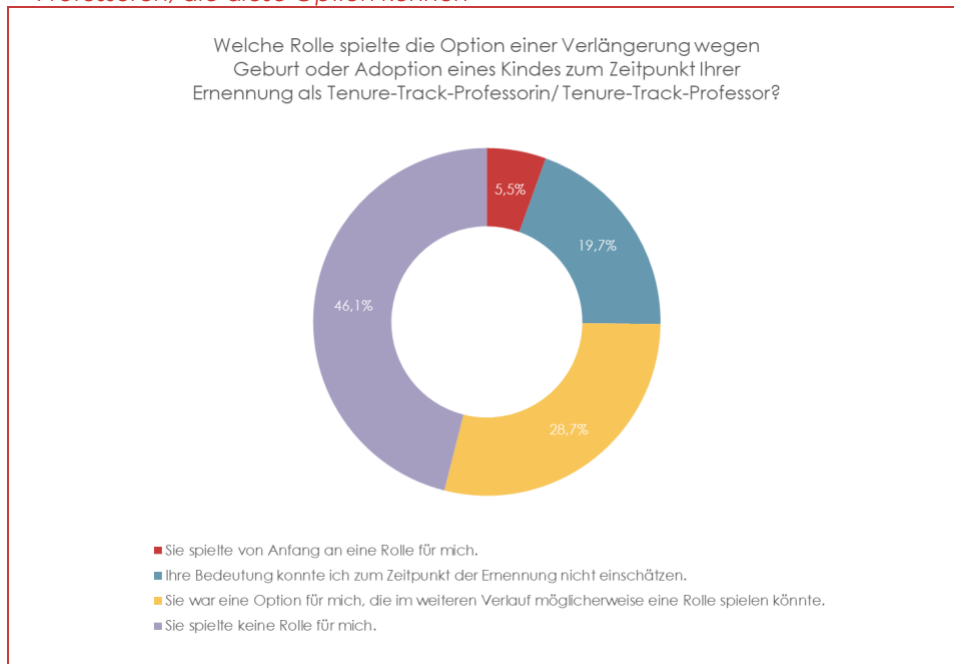
Im Rahmen der zur Evaluation durchgeführten Befragung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zeigt sich, dass insgesamt 55 % der Professorinnen und -Professoren Kinder haben. Nach Geschlecht getrennt gaben 51 % der Tenure-Track-Professorinnen und 58 % der Tenure-Track-Professoren eine Elternschaft an. Dabei haben die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Durchschnitt 1,8 Kinder. Für 34 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit Kindern lag die Geburt ihrer Kinder nach Antritt ihrer Tenure-Track-Professur.

Die große Mehrheit der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit Kindern hat bereits vor Antritt der Tenure-Track-Professur Elternzeit genommen (75 %). Auch unter den Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern einer Tenure-Track-Professur nehmen Professorinnen (55 %) häufiger Elternzeit als Professoren (45 %). Die Elternzeiten vor Antritt der Tenure-Track-Professur (neun Monate) waren im Durchschnitt drei Monate länger als die angegebenen Elternzeiten unter den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nach Antritt der Professur. Auch hier fällt die durchschnittliche Länge für Tenure-Track-Professorinnen höher aus als für Tenure-Track-Professoren (12 Monate vs. sechs Monate).

Unter den befragten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die nach Antritt ihrer Professur ein Kind bekommen haben, hat etwas mehr als die Hälfte Elternzeit genommen (57 %), und auch hier nahmen Professorinnen deutlich häufiger Elternzeit (61 %) als Professoren (39 %). Die nach Antritt der Tenure-Track-Professuren genommenen Elternzeiten unterscheiden sich in der durchschnittlichen Länge zu den vor Antritt ihrer Tenure-Track-Professur genommenen Elternzeiten. Im Durchschnitt haben die berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren sieben Monate Elternzeit nach Antritt ihrer Professur genommen. Unter Professorinnen lag der Wert im Durchschnitt bei acht Monaten, unter Professoren bei fünf Monaten.

Ein Instrument zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Tenure-Track-Programm ist die Möglichkeit von **Verlängerungsjahren** bei Geburt oder Adoption. Gemäß Bund-Länder-Vereinbarung kann hierdurch die Laufzeit einer geförderten Tenure-Track-Professur, die regulär bis zu sechs Jahre beträgt, bei Geburt oder Adoption eines Kindes um ein Jahr pro Kind und insgesamt um maximal zwei Jahre verlängert werden. Die **Bekanntheit dieser Möglichkeit** ist unter den geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren jedoch zumindest nicht durchgängig gegeben: im Durchschnitt ist 68 % der Professorinnen und Professoren diese Option bekannt. Unter den Tenure-Track-Professorinnen ist die Möglichkeit von Verlängerungsjahren einem deutlich höheren Anteil bekannt (75 %) im Vergleich zu 62 % der Tenure-Track-Professoren. Beantragt haben diese Möglichkeit allerdings nur 13 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit Kind(ern) – dies sind 4 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit Kindern (im GWK-Monitoringbericht 2023 sind es zwei Personen von den 106 Personen mit Kindern nach Antritt der Professur, Tabelle 15). Die Mehrheit der 13 Personen sind Professorinnen (77 %).

Abbildung 24 Einschätzungen zur Rolle der Möglichkeit von Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption eines Kindes durch die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die diese Option kennen



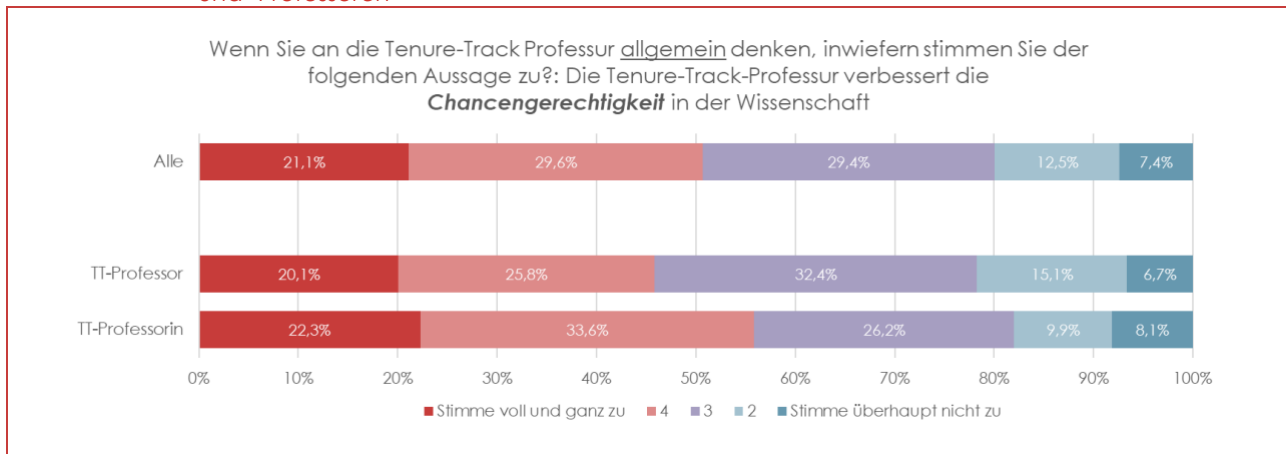
Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=254

Alle Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, denen die Möglichkeit von Verlängerungsjahren bekannt ist, wurden darüber hinaus um eine Einschätzung gebeten, welche Rolle die Möglichkeit von Verlängerungsjahren für sie bei der Ernennung zur Tenure-Track-Professorinnen oder -Professoren gespielt hat. Gut 80 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren dieser Gruppe gaben hierzu ihre Einschätzung (vgl. Abbildung 24). Für 46 % von diesen Professorinnen und Professoren spielte die Möglichkeit von Verlängerungsjahren zum Zeitpunkt der Ernennung keine Rolle. Für 20 % war sie eine Option, die möglicherweise im weiteren Verlauf eine Rolle spielen könnte und 20 % konnten ihre Bedeutung zum Zeitpunkt der Ernennung nicht einschätzen. Lediglich für 6 % der berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren spielte die Möglichkeit von Verlängerungsjahren von Anfang an eine Rolle. Von den berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit Kindern haben 17 % eine Verlängerung bei Geburt oder Adoption bei der zeitlichen Planung berücksichtigt.

4.2.4.2 Einschätzungen durch die geförderten Professorinnen und Professoren sowie Hochschulen

Zur Evaluation der Programmziele hinsichtlich Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren um ihre Einschätzungen in diesem Bereich gebeten. Dabei sollten sie sowohl die Möglichkeit der Verbesserung dieser Ziele durch die Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem als auch ihre eigenen Karrierewege bewerten.

Abbildung 25 Einschätzung zur Rolle der Tenure-Track-Professur für die Verbesserung der Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft durch die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren



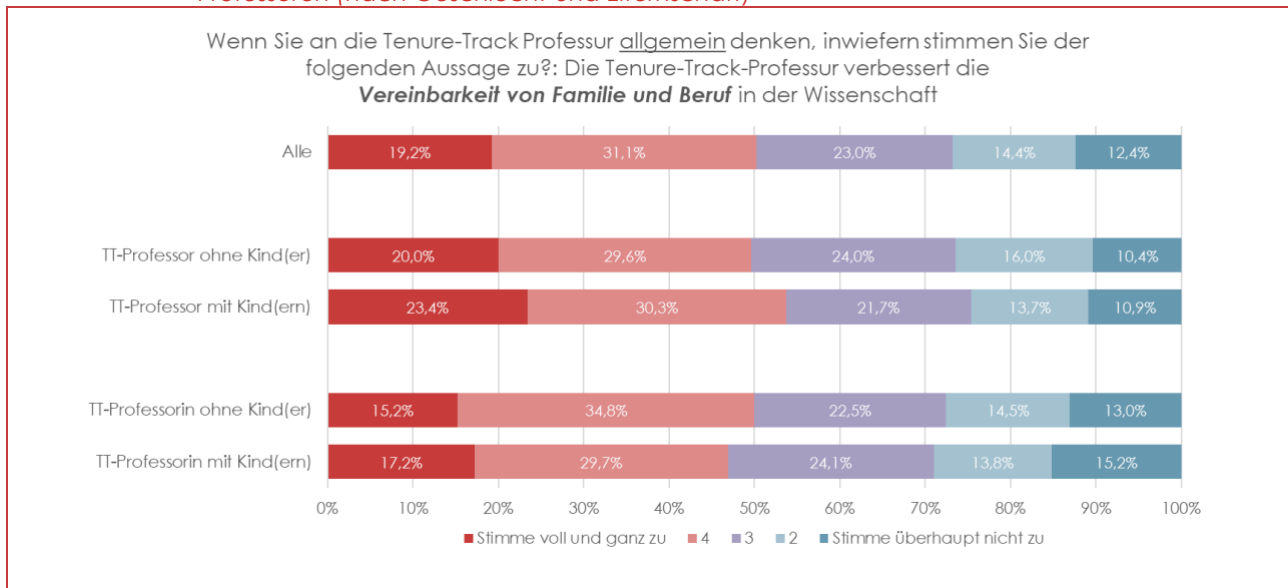
Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=582

Das erklärte Programmziel, die Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft zu verbessern, wird nach Meinung von circa der Hälfte der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren erreicht (50,7 % antworten mit „stimme voll und ganz zu“ oder „stimme zu“, vgl. Abbildung 25). Auffällig bei der Bewertung dieser Aussage sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede. Unter den Tenure-Track-Professorinnen stimmen fast 56 % dieser Aussage (eher) zu, während dies nur 46 % der Tenure-Track-Professoren tun. Dieser Unterschied von 10 Prozentpunkten ist statistisch signifikant und legt nahe, dass die Einführung eines neuen Karrierewegs insbesondere nach Meinung der Nachwuchswissenschaftlerinnen einen Verbleib von Frauen in der Wissenschaft unterstützen kann. Unter der Voraussetzung, dass die paritätische Besetzung von Tenure-Track-Professuren ein langfristiger Effekt über das Programm hinaus ist und der Karriereweg der Tenure-Track-Professur insbesondere für Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase attraktiv ist, kann die Tenure-Track-Professur ein Weg sein, um der so genannten „leaky pipeline“ (abnehmender Anteil von Frauen in der Wissenschaft auf höheren Qualifizierungsebenen und Karrierestufen) entgegenzuwirken.

Eine weitere Stellschraube, um unter anderem der „leaky pipeline“ entgegenzuwirken, ist die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Nach wie vor wird die Hauptbetreuungsarbeit von Frauen getragen.³³ Dies gilt auch für hochqualifizierte Personen, wie der vorangegangene Blick auf die Anteile der berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in Elternzeit deutlich macht. Unter allen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stimmen gut die **Hälfte der Aussage, dass die Tenure-Track-Professur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft verbessert, (eher) zu** (vgl. Abbildung 26). Doch auch hier unterscheidet sich die Zustimmung nach Geschlecht und danach, ob die Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren Kinder haben. Etwa die Hälfte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ohne Kind(ern) stimmen der Aussage (eher) zu. Während Tenure-Track-Professoren mit Kind(ern) am häufigsten (eher) zustimmen (54 %), dass die Tenure-Track-Professur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht, tun dies Tenure-Track-Professorinnen mit Kind(ern) zu etwa 47 %. Die Einschätzung der Frauen ist somit merklich zurückhaltender als die der Männer.

³³ Siehe z.B. „Pay Gap, Care Gap, Pension Gap: Interlinking Key Gender Gaps for Germany for monitoring Gender Equality and taking action“ (Projekt Gender Care Gap), Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS e. V.), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Abbildung 26 Einschätzung zur Rolle der Tenure-Track-Professur für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft durch die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (nach Geschlecht und Elternschaft)



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=583

Die Erreichung von Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit kann darüber hinaus auch auf individueller Ebene der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren eine Rolle spielen. Die geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren haben dazu die Chance bewertet, bestimmte Ziele durch ihre Tenure-Track-Professur zu erreichen. Insgesamt stimmen 82 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren der Aussage (eher) zu, durch ihre Professur eine Chance auf **finanzielle und berufliche Sicherheit** zu haben. Diese Einschätzung unterscheidet sich dabei nicht zwischen den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren. Weniger positiv bewertet wurden dagegen die familienbezogenen Aspekte. Nur etwa 35 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stimmen (eher) zu, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ihre Professur erreichen zu können und 40 % stimmen (eher) zu, eine Chance auf eine selbstbestimmte Familienplanung durch Planbarkeit im Beruf zu haben. Berufene Tenure-Track-Professorinnen weisen für beide familienbezogene Aspekte signifikant geringere Zustimmungsraten auf als Tenure-Track-Professoren.

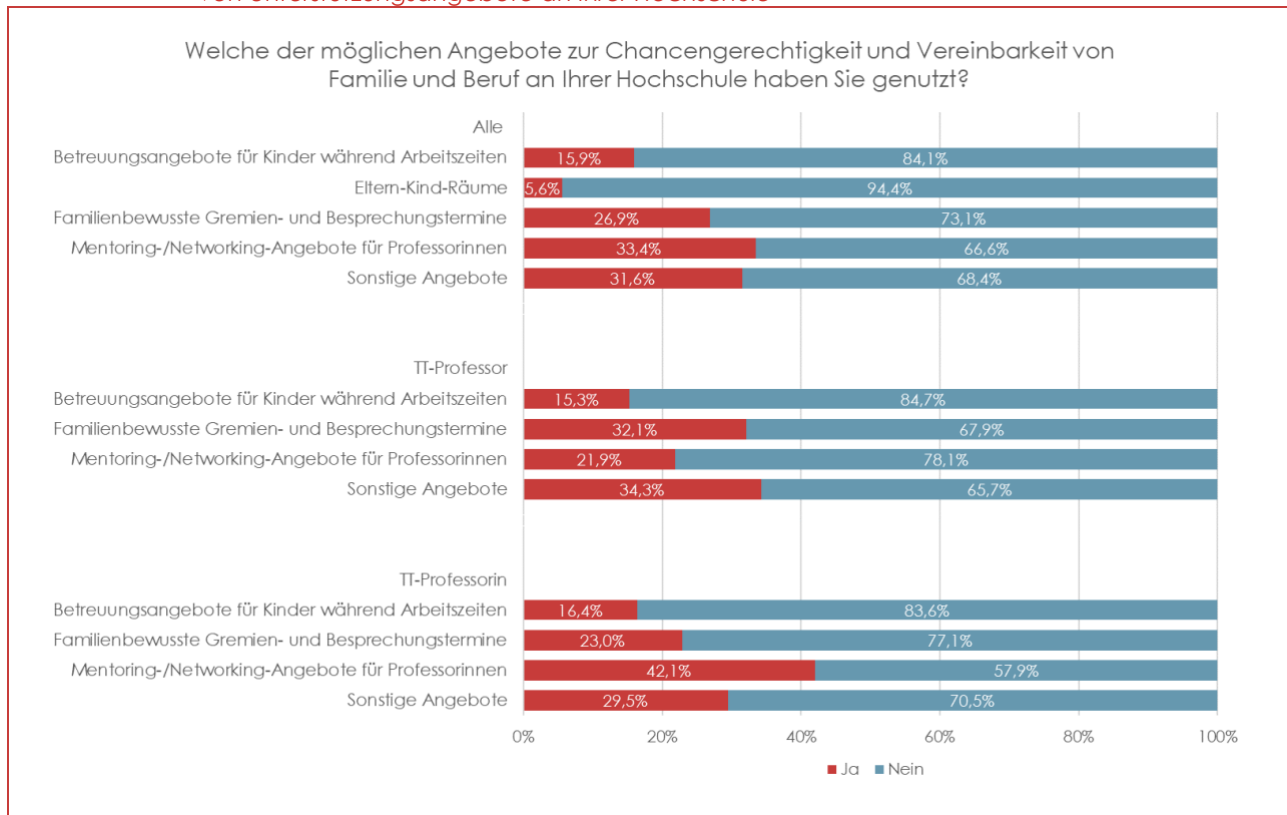
Neben den Unterstützungsangeboten zur Personalentwicklung oder auch zum Mentoring oder Networking bieten Hochschulen verschiedene **Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf** an. Dazu zählen unter anderem Betreuungsangebote für Kinder während der Arbeitszeit, Eltern-Kind-Räume oder auch familienbewusste Gremien- und Besprechungstermine.

Etwas mehr als die Hälfte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (59 %) hat bereits einmal familienbezogene Unterstützungsangebote an ihrer Hochschule genutzt (vgl. Abbildung 27). Von den Möglichkeiten zur Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden Betreuungsangebote für Kinder während der Arbeitszeiten von 16 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren genutzt, Eltern-Kind-Räume von 6 % und familienbewusste Gremien- und Besprechungstermine von 27 %. Mentoring- und Networking-Angebote wurden von 33 % genutzt und sonstige Angebote von 32 %. Etwas häufiger nutzen Tenure-Track-Professorinnen Betreuungsangebote während der Arbeitszeit (16 %) als Professoren (15 %), während Tenure-Track-Professoren häufiger familienbewusste Gremien- und Besprechungstermine nutzen als Professorinnen.

Unter den „Sonstigen Angeboten“ wurde auch für diese Unterstützungsmöglichkeiten von manchen der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren betont, dass es gar keine Angebote zur

Chancengerechtigkeit und/oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf an ihrer Hochschule gebe oder diese nicht relevant seien (weil etwa die Kinder schon älter sind).

Abbildung 27 Angaben der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zu der Nutzung von Unterstützungsangeboten an ihrer Hochschule



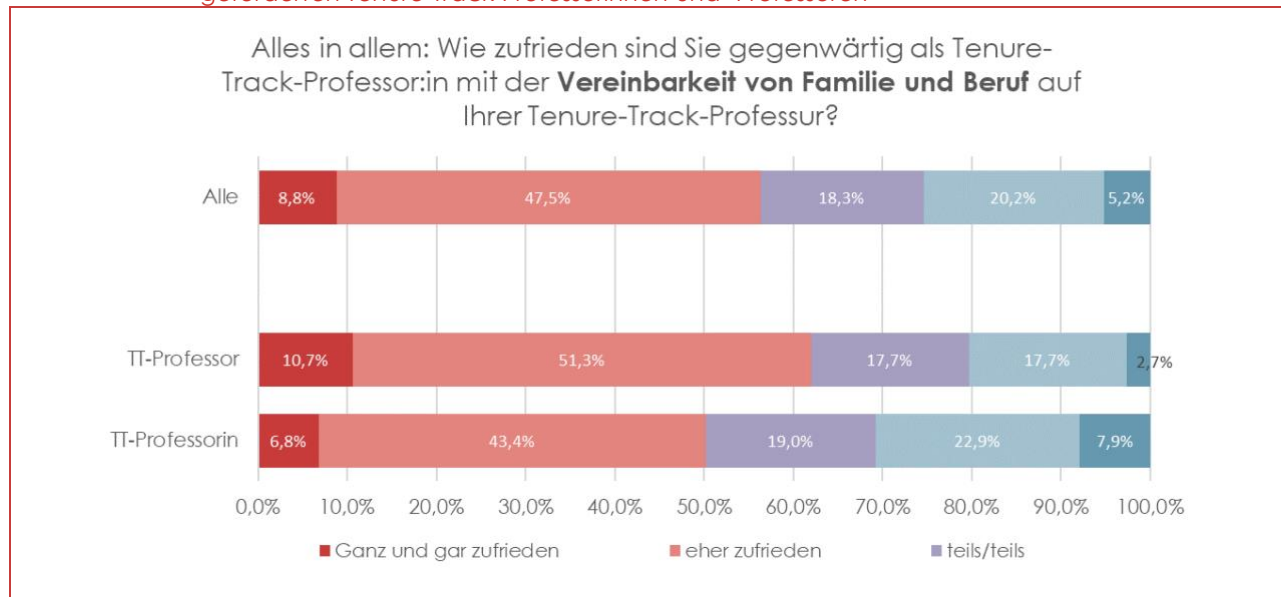
Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=320

Die **Angebote zur Vereinbarkeit werden von den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren überwiegend positiv beurteilt**. Ein Großteil der Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren, die diese Angebote ihrer Hochschule genutzt haben, bewerten die Betreuungsangebote für Kinder während der Arbeitszeiten als (eher) hilfreich (74 %). Auch unter den 6 % der Nutzerinnen und Nutzer von Eltern-Kind-Räumen finden mehr als drei Viertel diese (eher) hilfreich (78 %). Familienbewusste Gremien- und Besprechungstermine werden von 64 % als (eher) hilfreich bewertet und 59 % sagen dies über die Mentoring- und Networking-Angebote.

Für das erklärte **Ziel einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Karriereweg zur Professur** zeichnet sich ein heterogeneres Bild anhand der **Zufriedenheit unter den berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren** im Vergleich zu der Planbarkeit und Transparenz auf diesem Karriereweg. Insgesamt ist etwas mehr als die Hälfte entweder eher zufrieden (48 %) oder ganz und gar zufrieden (9 %) mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf ihrer Tenure-Track Professur (vgl. Abbildung 28). Etwa ein Viertel ist dagegen entweder eher unzufrieden (20 %) oder ganz und gar unzufrieden (5 %). Es gibt hierbei aber deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Unter den Tenure-Track-Professorinnen sind 43 % eher zufrieden und 7 % ganz und gar zufrieden mit der Vereinbarkeit. Auffällig ist, dass 8 % ganz und gar unzufrieden sind und 23 % sind eher unzufrieden. Diese Anteile sind dabei ungefähr dreimal höher als bei den Tenure-Track-Professoren. Hier sind rund 3 % ganz und gar unzufrieden und 18 % eher unzufrieden. Dieser Unterschied in der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit ist statistisch signifikant und ein weiteres Zeichen, dass die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf durch die Tenure-Track-Professur von den Professorinnen und Professoren wahrgenommen wird, die Zufriedenheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen aber weniger deutlich ausfällt.

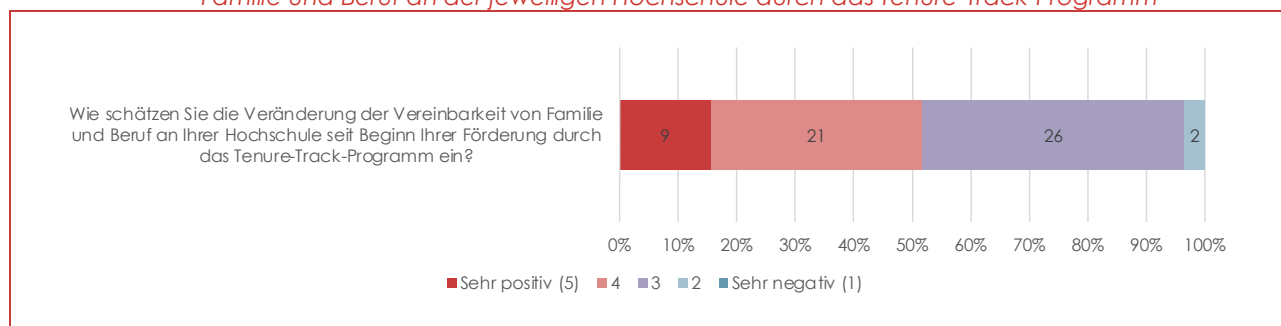
Abbildung 28 Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihrer Tenure-Track-Professur der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=579

Das Tenure-Track-Programm verfügt zwar über ein Veränderungspotenzial zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, jedoch können positive Wirkungen hierbei an einer Hochschule i.d.R. nicht ausschließlich auf das Tenure-Track-Programm zurückgeführt werden. Zwar schätzen etwas mehr als die Hälfte der Hochschulen die **Veränderungen durch das Tenure-Track-Programm positiv ein** (30 von 58, siehe Abbildung 29), ebenso wie 31 von 60 Hochschulen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft durch die Tenure-Track-Professur (eher) bestätigen. Dennoch hat bereits Abbildung 11 gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Hochschulen Angebote wie Eltern-Kind-Räume, Betreuungsangebote oder auch familiengerechte Sitzungszeiten im Zuge der Programmteilnahme weder signifikant ausgebaut noch neu eingerichtet hat.

Abbildung 29 Einschätzung der geförderten Hochschulen zur Veränderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der jeweiligen Hochschule durch das Tenure-Track-Programm



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=58

4.2.4.3 Weitere Potentiale zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Expertinnen und Experten zeigen zugleich Potenziale für Verbesserungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Chancengerechtigkeit auf.

Die Individualisierung der Rahmenbedingungen in der Tenure-Track-Phase ist den Erkenntnissen der Interviews zufolge das zentrale Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Evaluationskriterien beispielsweise könnten auf Hochschulebene in Form von Überkategorien wie einem wissenschaftlichen bzw. Forschungsschwerpunkt, Lehre oder einem Outreach-Schwerpunkt einheitlich geregelt und je Tenure-Track-Professorin oder -Professor individuell konkretisiert werden (vgl. Expert/in, Nr. 7). Manche Hochschulen arbeiten bereits nach diesem Verfahren (siehe z.B. Hochschule 14 und 71, Hochschulbefragung), dennoch besteht hierin Potenzial für eine flächendeckendere Regelung.

Auch individuelle Angebote und Regelungen zur Unterstützung der Care-Arbeit durch die Hochschulen bergen Potenzial für individuell zugeschnittene Lösungen, wie z.B. eine individuell abgestimmte Verlängerung der Tenure-Phase, die nach Auffassung eines/r Expert/in finanziell im eigenen Interesse der Hochschule sein kann. Auch eine Lehrdeputatsreduzierung könnte im Hinblick auf Verpflichtungen in der Care Arbeit von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren die Vereinbarkeit verbessern (vgl. Expert/in 3).

Zur **Verbesserung der Chancengerechtigkeit** schlagen die Expertinnen und Experten insbesondere weitere **systemische Maßnahmen** wie beispielsweise eine Quotenregelung zur Steigerung des Frauenanteils vor (vgl. Expert/in Nr. 9). Ein Beispiel aus den USA zeigt eine weitere mögliche Regelungsform zur Erhöhung des Frauenanteils auf: Der Frauenanteil hat dabei direkten Einfluss auf die Mittelvergabe an ein Department durch die Hochschulleitung. Ein unterdurchschnittlicher Frauenanteil kann die Mittelvergabe an ein Department somit negativ beeinflussen (vgl. Expert/in Nr. 15). Zudem müsse die Chancengerechtigkeit von Personen aus bildungsfernen Schichten ebenfalls mitgedacht werden (vgl. Expert/in, Nr. 12).

4.3 Wirkungen des Programms auf das Wissenschaftssystem

Zentral für die Entscheidung von Bund und Ländern, das Tenure-Track-Programms einzurichten, waren verschiedene intendierte „Impacts“, also längerfristige Wirkungen, die durch das Programm im Wissenschaftssystem als Ganzem herbeigeführt werden sollten. Kapitel 4.3 geht auf derartige systemische Wirkungen ein, beginnend mit der internationalen Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Tenure-Track-Professur sowie des deutschen Wissenschaftssystems sowie im Folgenden Aspekte der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Integration der Tenure-Track-Professur in die Nachwuchsförderung. Die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im deutschen Wissenschaftssystem wird abschließend betrachtet.

4.3.1 Internationale Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Tenure-Track-Professur sowie des deutschen Wissenschaftssystems

4.3.1.1 Internationales Bewerberaufkommen als Indikator für die Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems

In Kapitel 4.1.2.1 wurde bereits ausgeführt, dass ein Großteil der Professuren international ausgeschrieben wurde. Da die internationale Ausschreibung von Professuren bereits vor Programmbeginn weit verbreitet und auch bei Ausschreibungen anderer Professuren zumeist „gängige Praxis“ war, ist das internationale Ausschreiben von Tenure-Track-Professuren als solches nicht als eine Errungenschaft des Programms zu werten. Allerdings ist die Nutzung bestimmter kostenintensiver Distributionskanäle und Plattformen für Stellenausschreibungen erst durch die Mittel des Strategiaufschlags des Tenure-Track-Programms für einige Hochschulen möglich geworden –

z.B. die Veröffentlichung der Ausschreibung in internationalen Publikationsorganen. Die internationale Ausschreibung ist zunächst allerdings nur eine Grundvoraussetzung für eine internationale Rezeption der Stellen. Aussagekräftiger als Indikator für eine tatsächliche Attraktivität der Stellen im internationalen Umfeld sind die **Bewerbungen** auf die ausgeschriebenen Stellen und daraus folgend **Besetzungen mit Personen aus dem Ausland oder deutschen Personen mit einer vorherigen Tätigkeit im Ausland**.

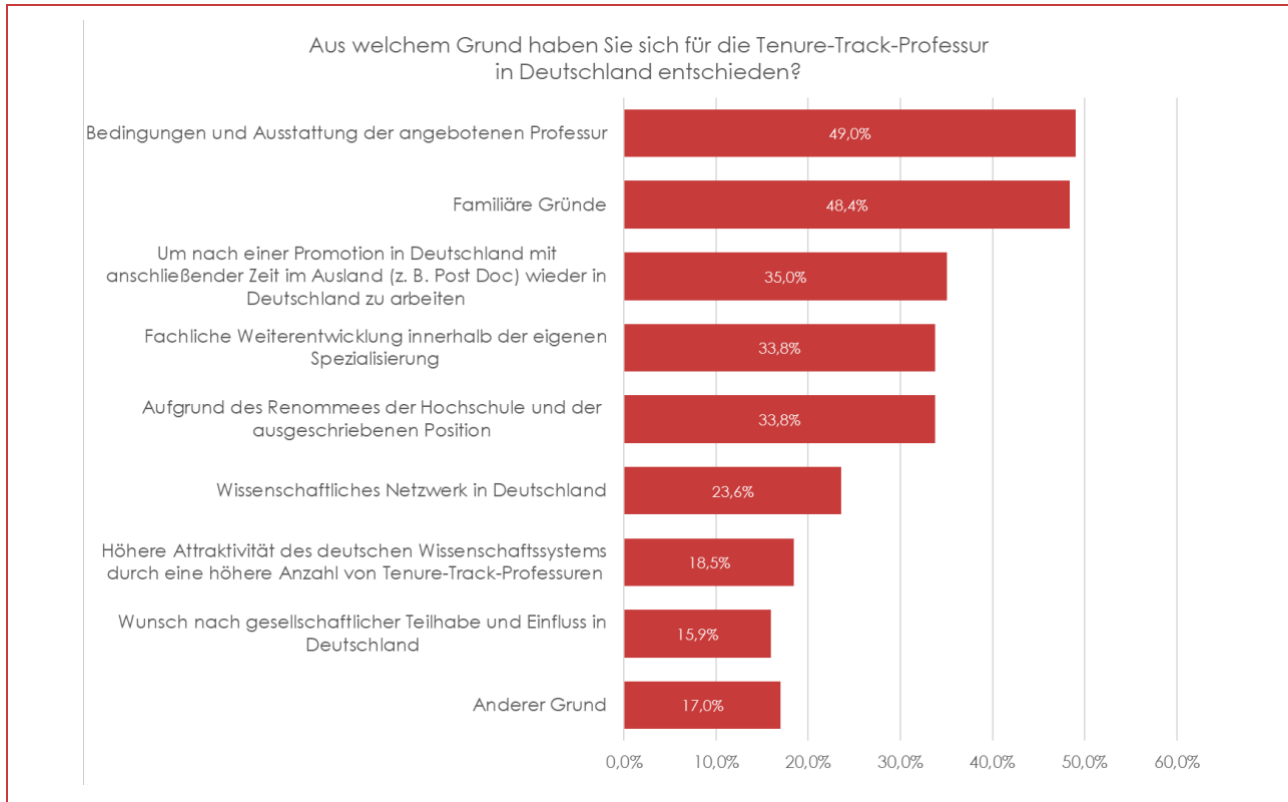
In den Zahlen der GWK zeigt sich zunächst, dass ca. 37 % der Bewerbungen auf die Tenure-Track-Professuren aus dem Ausland stammen (GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 7). In Anbetracht eines akademischen Arbeitsmarktes, in dem es – je nach Fachgebiet und Hochschulart – zunehmend schwierig wird, Stellen auch auf professoraler Ebene zu besetzen, ist dies zunächst ein Befund, der für die **Attraktivität der Stellen** auch in einem internationalen Kontext spricht.

Die tatsächlichen **Besetzungen der Professuren** mit Personen aus dem Ausland fallen deutlich geringer aus. Sie werden zu einem **großen Teil (75 %) mit Personen aus dem Inland besetzt**, ein Anteil von 25 % stammt aus dem Ausland³⁴. Dieser Wert setzt sich zusammen aus ca. zwei Dritteln Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (also z.B. „Rückkehrer“ nach Deutschland) und einem Drittel Nicht-Deutscher (GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 7). Insgesamt ergibt sich bei den Besetzungen der Professuren ein Anteil der Besetzungen von ca. 20 % mit Personen, die keine deutsche Staatsbürgerschaft hat (unabhängig ob diese vorher in Deutschland oder im Inland tätig waren, siehe GWK-Monitoringbericht, 2023, S. 6). Ausgehend von einem Wert von ca. 10 % ausländischer Personen am professoralen Personal an deutschen Universitäten (Jaudzims und Oberschelp, 2023), leistet das Tenure-Track-Programm in der Tendenz einen Beitrag zu einer Internationalisierung des deutschen Wissenschaftssystems. Die Größe und Systemrelevanz des Effektes ist in Anbetracht der absoluten Zahlen (199 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ohne deutsche Staatsbürgerschaft) jedoch als klein einzustufen.

Qualitative Befunde aus den Befragungen der Hochschulen zeigen, dass das **Bewerbungsaufkommen** bei den Tenure-Track-Professuren nach Einschätzung der Hochschulen grundsätzlich eher höher als bei vergleichbaren Professuren ohne Tenure Track ist. Dies geben 43 von 60 Hochschulen an. Dies spricht für die grundsätzliche **Attraktivität der Stellen**. Jedoch ist dies nicht unbedingt hinsichtlich Bewerbungen aus dem Ausland der Fall: Nur etwas weniger als die Hälfte der antwortenden Hochschulen (24 von 56) schätzen den Rücklauf der Bewerbungen aus dem Ausland bei den programmgeförderten Tenure-Track-Professuren höher ein als bei vergleichbaren Professuren ohne Tenure Track. Auf individueller Ebene nannten die berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die zuvor im Ausland tätig waren, für ihre Rückkehr nach Deutschland häufig **familiäre Gründe**, aber auch die Bedingungen und Ausstattung der angebotenen Professur (jeweils knapp 50 %). Da mehrere Gründe gleichzeitig zutreffen können, waren Mehrfachnennungen möglich. Der Grund „Bedingungen und Ausstattung der angebotenen Professur“ spiegelt dabei eine wahrgenommene Attraktivität der Tenure-Track-Professur wider und war ein „Pull“-Faktor für die Rückkehr nach Deutschland. Gefolgt wurden diese beiden Entscheidungsfaktoren von den Gründen, nach einer Promotion mit anschließender Zeit im Ausland wieder in Deutschland arbeiten zu wollen (35 %), der fachlichen Weiterentwicklung innerhalb der eigenen Spezialisierung (34 %), sowie dem Renommee der Hochschule und der ausgeschriebenen Position (34 %). Das wissenschaftliche Netzwerk war für knapp ein Viertel der Befragten einer der Gründe für ihre Rückkehr nach Deutschland. Eher seltener wurde die höhere Attraktivität des Wissenschaftssystems durch eine höhere Anzahl von Tenure-Track-Professuren und der Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe und Einfluss in Deutschland genannt.

³⁴ Am häufigsten waren nach den Angaben aus der Befragung der Professorinnen und Professoren die Vereinigten Staaten, die Schweiz, das Vereinigte Königreich und Österreich.

Abbildung 30 Gründe der vorher im Ausland tätigen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren für den Antritt der Tenure-Track-Professur in Deutschland



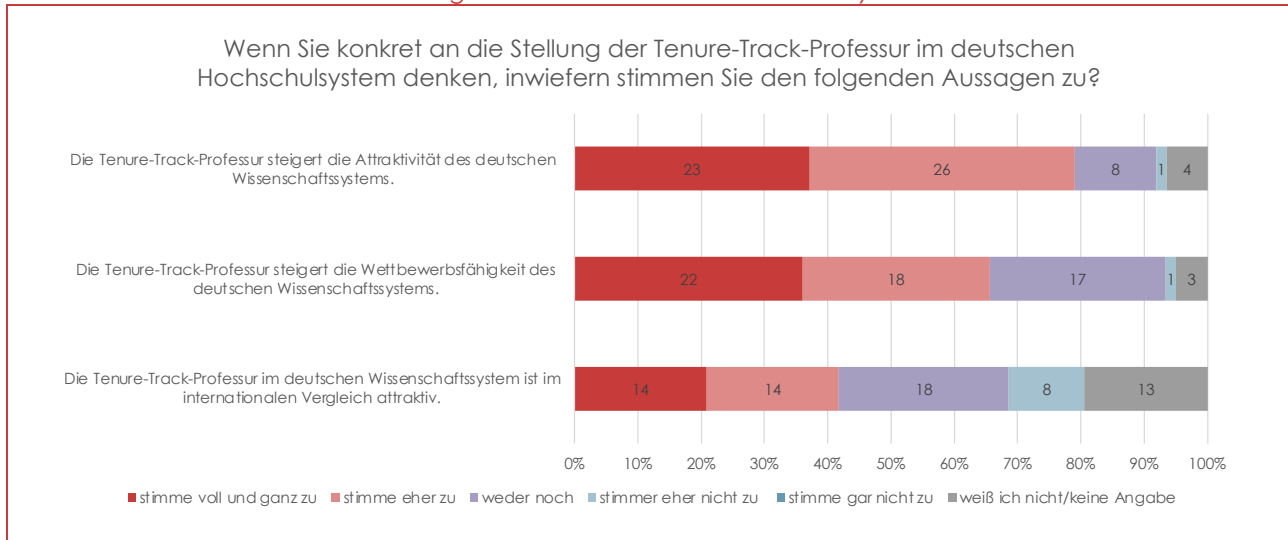
Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=157

4.3.1.2 Einschätzungen durch die geförderten Professorinnen und Professoren sowie die Hochschulen

Die „Attraktivität“ der Tenure-Track-Professur ist immer auch eine subjektive Einschätzung, die von der individuellen Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber (bzw. den Professorinnen und Professoren als ehemalige „Bewerberinnen und Bewerber“ auf die Stellen) abhängt. Allerdings können auch die Hochschulen selbst – basierend z.B. auf Feedback aus den Bewerbungsprozessen – Einschätzungen treffen, wie sich die Tenure-Track-Professur auf systemischer Ebene auswirkt.

Insgesamt zeigt sich bei der Frage nach einer **Steigerung der Attraktivität** des deutschen Wissenschaftssystems durch die Tenure-Track-Professur aus Sicht der Hochschulen ein konsistentes Bild. Eine große Mehrheit der Hochschulen (49 von 62) sind dabei der Meinung, dass die Attraktivität des Wissenschaftssystems durch die Tenure-Track-Professur gesteigert wird. Bei einer ähnlichen Frage nach einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch die Tenure-Track-Professur sind die Zustimmungswerte etwas geringer. Ein Grund hierfür könnte sein, dass für die „Wettbewerbsfähigkeit“ eines Wissenschaftssystems ein komplexeres Gefüge an Einflussfaktoren relevant ist – von der finanziellen Ausstattung des Systems als Ganzem bis hin zu den Aspekten wie den Perspektiven für die Gewinnung von Nachwuchskräften unterhalb der Professur, die auch für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren als wissenschaftliche Mitarbeitende eine wichtige Rolle spielen.

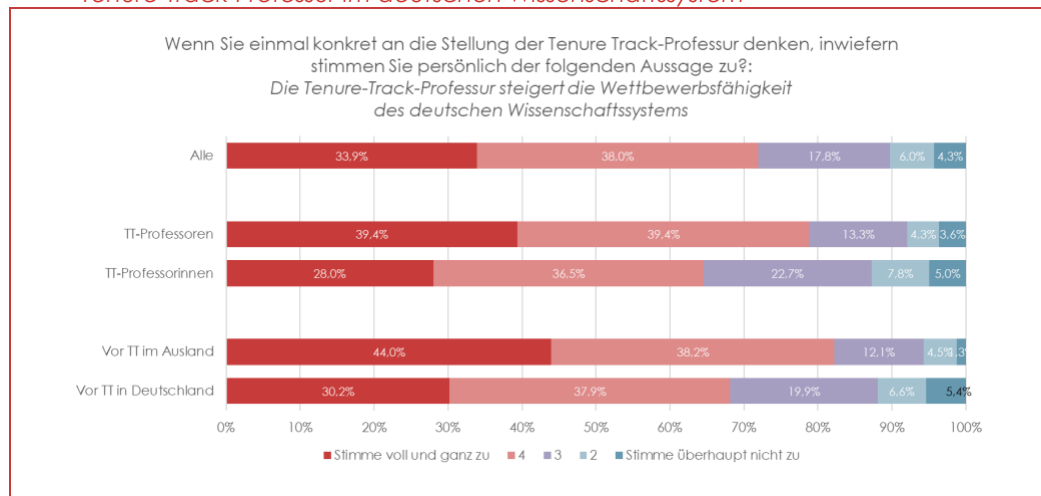
Abbildung 31 Einschätzung der Hochschulen zur Bedeutung der Tenure-Track-Professur für Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=61 -62

Allerdings liegen Antwortdaten auch direkt von den Professorinnen und Professoren selbst vor und damit auch von Personen, die vorher im Ausland tätig waren. Mehr als 70 % geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stimmen der Aussage zu, dass die Tenure-Track-Professur die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems steigert. Damit liegen diese Zustimmungswerte leicht höher als bei den Hochschulen. Dabei liegen signifikante Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Personen vor. Interessant ist zudem die **Einschätzung von Personen aus dem Ausland**. Hier liegen die Zustimmungswerte noch einmal deutlich höher. Ca. 44 % dieser Personen stimmen der Aussage zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit voll und ganz zu, weitere 38 % stimmen eher zu. Die Unterschiede zwischen den Personen, die vorher im Ausland waren, und denen, die vorher im Inland tätig waren, sind hierbei statistisch signifikant. Das vorher dargestellte Ergebnis, dass die Bedingungen und Ausstattungen der angebotenen Professur (neben auch familiären Gründen) der am häufigsten genannte Grund für die Entscheidung für die Tenure Track-Professur in Deutschland waren, ist hiermit konsistent.

Abbildung 32 Einschätzung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zur Wettbewerbsfähigkeit der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=584

Unter den befragten Expertinnen und Experten wird ebenso weitgehend die Meinung vertreten, dass die verstärkte Verbreitung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur an deutschen Hochschulen einen **positiven Effekt auf die Attraktivität** der Hochschulen im internationalen Vergleich hat. Einerseits heben manche Expertinnen und Experten hervor, dass das deutsche Wissenschaftssystem durch die breite Etablierung der Tenure-Track-Professur anschlussfähiger wird an das internationale Wissenschaftssystem mit einem bereits etablierten Tenure-Track-System. Andererseits betonen verschiedene Expertinnen und Experten, dass der Tenure Track im internationalen Vergleich kein neuartiges Konstrukt ist, sondern in anderen Wissenschaftssystemen bereits verbreitet ist. Sie haben daher Zweifel an einem besonders ausgeprägten positiven Effekt auf eine erhöhte Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems durch den Tenure Track. Die Expertinnen und Experten denken im Gegenteil, dass die Tenure-Track-Professur als im Ausland bereits bekanntes Modell nicht unbedingt eine besondere Sogwirkung hin zum deutschen Wissenschaftssystem für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entwickle. Für rückkehrende Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler aus dem Ausland mit Vorerfahrungen im deutschen Wissenschaftssystem könnte die Tenure-Track-Professur nach Auffassung mancher Expertinnen und Experten dennoch interessant sein. Das Tenure-Track-Programm an sich wird dabei in Policy-Debatten auf internationaler Ebene durchaus registriert,³⁵ allerdings spielt in der internationalen Wahrnehmung eher die breitere Debatte um Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Deutschland allgemein eine Rolle.

Zwei Expertinnen und Experten verweisen zudem auf die Beispiele des Tenure Tracks in den USA und den Niederlanden, die jeweils einem starken Wandel unterliegen, was die Wahrnehmung des Tenure-Track-Systems in Deutschland ebenfalls beeinflussen kann. Während das Tenure-Track-System in den USA zunehmend unter Druck gerate, wurde in den Niederlanden die Formulierung des sogenannten Career Track eingeführt. Im Career Track können die Kandidatinnen und Kandidaten nach einer positiven Evaluierung und dem damit einhergehenden Sprung von einer befristeten Assistant-Professor-Stelle auf eine unbefristete Associate-Professor-Stelle im Anschluss durch eine Beförderung auf die Full-Professor-Stelle gelangen. Wenngleich dies den Tenure Track nicht ablöst, betont dies die Mobilität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler innerhalb der wissenschaftlichen

³⁵ Siehe z.B. OECD (2023), "Verringerung der Prekarität wissenschaftlicher Laufbahnen", OECD, No. 113, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8314967-de>.

Karrierestufen und zeigt explizit Perspektiven nach der Gewährung des Tenure auf. Das Beispiel zeigt, dass auch in alternativen Modellen zum Tenure Track Zielsetzungen des Tenure Tracks wie eine gesteigerte Planbarkeit und Transparenz sowie eine frühe Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft weiterverfolgt werden können.

In vielen Gesprächen konnten die Expertinnen und Experten grundsätzlich nur eingeschränkt kausale Zusammenhänge zwischen dem Tenure-Track-Programm und der Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems konstatieren. Aufgrund der internationalen Anschlussfähigkeit des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur ist ein positiver Effekt durch das Tenure-Track-Programm aber zu erwarten. Das Programm ist somit der Attraktivität und der Stellung der deutschen Hochschulen sicher zuträglich. Dieser Effekt könnte jedoch bei einem weiteren Zuwachs des Tenure Tracks in Deutschland noch stärker ausfallen.

4.3.2 *Veränderungen von Personalstruktur und Karrierewege des wiss. Nachwuchses im dt. Wissenschaftssystem*

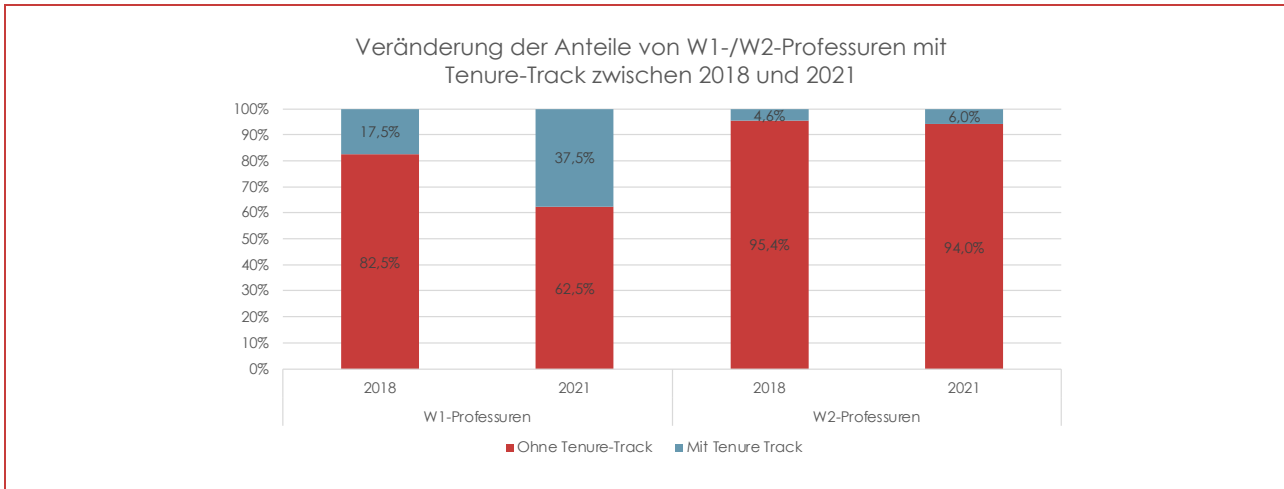
Im Anschluss an die Betrachtung der Rezeption und Wahrnehmung der durch das Tenure-Track-Programm geförderten Tenure-Track-Professur widmet sich das nachfolgende Teilkapitel der Analyse zur Personalstruktur und den Karrierewegen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland in Folge des Tenure-Track-Programms.

4.3.2.1 **Sekundärdaten-basierte Indikatoren**

Ein wichtiger Indikator für erwartbare Strukturwirkungen im Wissenschaftssystem ist aus quantitativer Sicht die **Zahl an Tenure-Track-Professuren im deutschen Wissenschaftssystem**. Nach der Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11, Reihe 4.4. S. 33) im Jahr 2021 waren ca. 1.038 Personen auf Stellen mit einem Tenure Track an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen tätig. Dies ist ein **signifikanter Anstieg** (Anstieg von 60 %, 383 Personen) im Vergleich zu den Zahlen von 2018 (655 Personen, Fachserie 11, Reihe 4.4. S. 33, 2018). Insbesondere im Vergleich mit dem Anstieg der Zahlen für die Professorinnen und -Professoren insgesamt an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen (von 27.402 im Jahr 2018 auf 28.454 im Jahr 2021, ein Anstieg von 3,8 %) ist die Entwicklung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren klar überproportional. Entsprechend ist auch die Entwicklung der relativen Größenordnungen von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an allen Professorinnen und -Professoren. Dieser entwickelte sich von 2,3 % im Jahr 2018 (655 Personen von 27.402 Professorinnen und Professoren) auf 3,6 % (1.038 von 28.454) im Jahr 2021. Der GWK-Monitoringbericht 2023 bestätigt diesen signifikanten Anstieg an Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an antragsberechtigten Universitäten. Im gleichen Zeitraum, 2018 bis 2021, stieg die Zahl der Tenure-Track-Professuren (W1- und W2-Tenure-Track-Professuren) von 387 auf 750 an (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 3.2). **Die Zahlen legen nahe, dass der Anstieg von Tenure-Track-Professuren zwischen den Jahren 2018 und 2021 direkt mit der Förderung aus dem Tenure-Track-Programm zusammenhängt.**

Eine Differenzierung nach Besoldungsgruppen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes zeigt deutlich auf, dass der Anstieg in erster Linie auf einen relativ hohen Anteil von Tenure-Track-Professuren in der Besoldungsgruppe W1 zurückzuführen ist. Hier hat sich der Anteil der Personen mit Tenure-Track an allen Personen mit Juniorprofessuren zwischen 2018 und 2021 mehr als verdoppelt (von 17,5 % auf 37,5 %). Auch dies ist durch das Fördergeschehen im Tenure-Track-Programm getrieben, da mehr als drei Viertel der Tenure-Track-Professuren auf Juniorprofessuren entfallen.

Abbildung 33 Veränderung der Anteile von W1-/W2-Tenure-Track-Professuren an allen W1-/W2-Professuren zwischen 2018 und 2021



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Grundlage von Sekundärdaten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Personal an Hochschulen; berücksichtigt wurden Universitäten, Pädagogische Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen zur Approximation der antragsberechtigten Hochschulen im Rahmen des Tenure-Track-Programms.

Es ist naheliegend, dass die hier aufgeführte Entwicklung direkt mit Neubesetzungen zusammenhängt. Für diese liegen insbesondere für die Gruppe der antragsberechtigten Hochschulen Zahlen vor: während im Jahr 2019 der Anteil der Professuren mit Tenure Track an allen neu besetzten Professuren bei ca. 16 % lag (202 von 1.258 Personen), liegt dieser Wert im Jahr 2022 schon bei 20 % (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 8.2).

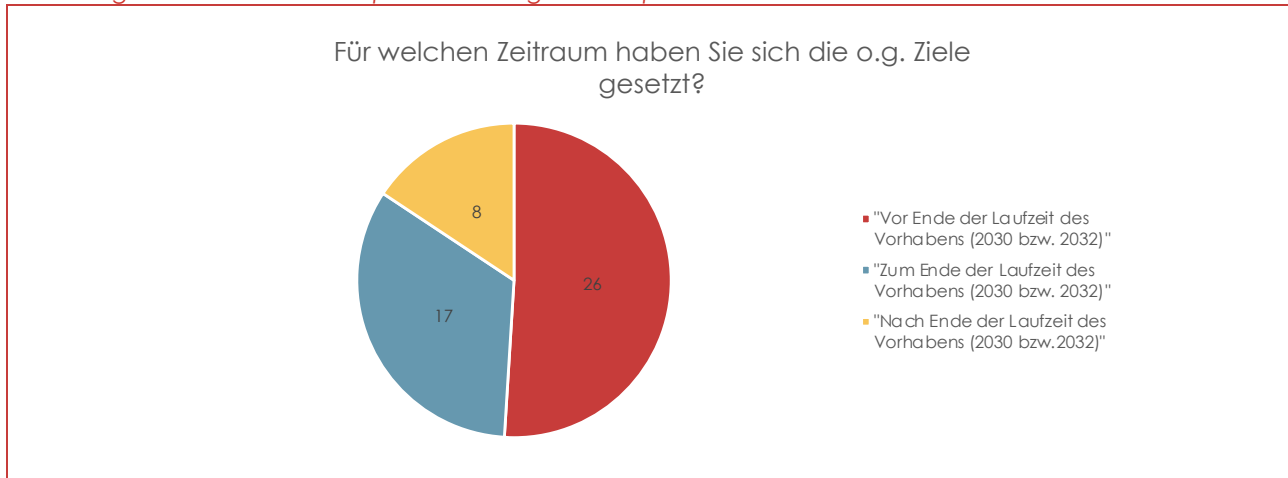
Der Anteil der Stellen mit Tenure Track an einer Hochschule ist dabei auch oftmals **Bestandteil der strategischen Personalplanung** einer Hochschule. Dabei steht – nach den Aussagen von Expertinnen und Experten zum aktuellen Zeitpunkt – nicht mehr in Rede, ob eine Hochschule das Format eines Tenure Tracks nutzt, sondern nur in welchem Ausmaß. In Interviews mit Hochschulvertretungen wurde das Angebot eines Tenure Tracks des Öfteren auch als „Selbstverständlichkeit“ dargestellt (Zitat aus einem Interview: „Man kann es sich als Hochschule nicht mehr leisten, kein Tenure Track zu haben.“). Allerdings zeigt der GWK-Monitoringbericht auch, dass es noch **Ausbaupotential für die Verbreitung von Tenure-Track-Professuren** gibt. Im Jahr 2021 hatten lediglich 71 von 136 im Tenure-Track-Programm antragsberechtigten Universitäten Tenure-Track-Professuren, darunter allerdings auch viele Kunst- und Musikhochschulen, an denen Berufungsverfahren und wissenschaftliche Karrieren anderen Mustern folgen.

Mit Blick auf die Verbreitung der Tenure-Track-Professur an den programmgeförderten Hochschulen, z.B. über die Fachbereiche hinweg, zeigt sich, dass in der Regel Tenure-Track-Professuren an **allen oder zumindest den meisten Fakultäten bzw. Fachbereichen der Hochschulen** genutzt werden.

Die strukturelle Verankerung an den Hochschulen wird des Weiteren auch durch die Festlegung von Zielgrößen verfolgt, die, wie bereits in Kapitel 3.3.3.2 aufgeführt, von der überwiegenden Mehrheit der Hochschulen (52 von 62) definiert wurden. Bei etwa zwei Dritteln der Hochschulen (41 von 62) handelt es sich dabei um **prozentuale Zielwerte** (in der Regel zwischen 10 % und 30 % aller neu besetzten Professuren, im Mittel ca. von 22 % aller neu besetzter Professuren). 13 Hochschulen haben Zielquoten als Anteile an den Professuren insgesamt bestimmt. Der Mittelwert der Angaben dieser 13 Hochschulen liegt bei 13,8 % der Professuren an den Hochschulen. Elf Hochschulen geben zusätzliche andere (ggf. nicht prozentuale) Zielgrößen an, sodass insgesamt lediglich zehn von 62 Hochschulen keine Zielgröße oder Zielquote festgelegt haben.

Effektive Zielsetzungen müssen auch immer mit einer Festlegung auf einen zeitlichen Horizont verbunden sein, in dem die Ziele erreicht werden sollen. Laut den Aussagen der für die Evaluation befragten Hochschulen zeigt sich hierbei, dass die Mehrheit der Hochschulen bereits vor Ende der Laufzeit des Programms (2030 bzw. 2032) ihre selbst gesetzten Ziele erreicht haben möchten. Ein weiterer großer Teil der Hochschulen strebt dies für die den Zeitpunkt des Programmendes an.

Abbildung 34 Zeitraum zur Implementierung der Zielquoten durch die Hochschulen



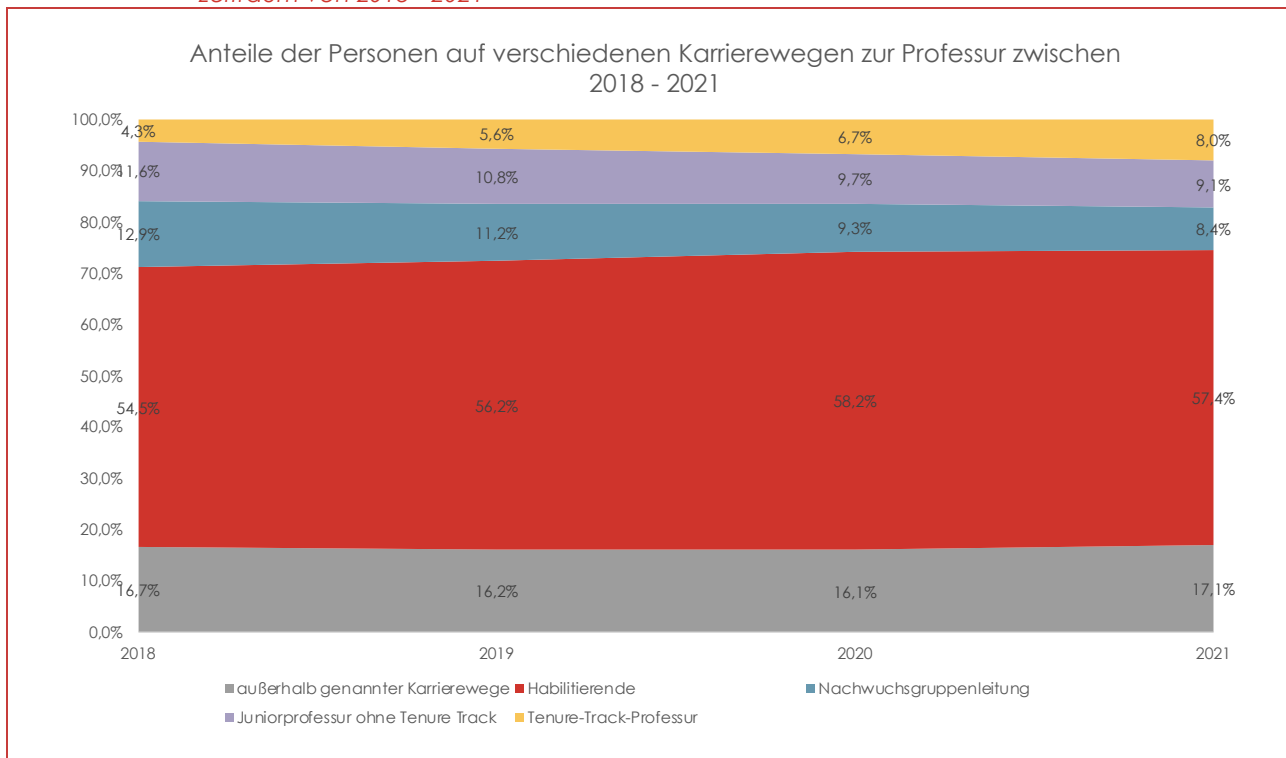
Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=51

Trotz des noch langen Zeithorizonts in der Umsetzung der Zielquoten ist die grundsätzliche Etablierung der Tenure-Track-Professur nach Selbsteinschätzung der Hochschulen bereits weit vorangeschritten, was insbesondere auf die Verabschiedung satzungsmäßiger Regelungen sowie die Regelung der formalen Prozesse zur Berufung von Tenure-Track-Professuren zurückgeführt wird. Eine Hochschule beschreibt den Effekt des Tenure-Track-Programms dabei als eine „Katalysator-Wirkung bei der strukturellen Etablierung des Karrierewegs an der Hochschule“ (Hochschulbefragung, Hochschule 28).

Eine zentrale Herausforderung in der Etablierung der Tenure-Track-Professur stellt insbesondere der nach wie vor relativ kleine Anteil von Tenure-Track-Professuren im wissenschaftlichen Stellengefüge dar. Hier ist insbesondere ein Vergleich mit Personen auf anderen Karrierewegen von Relevanz.

Die Entwicklung der Zahl der Tenure-Track-Professuren zwischen 2018 und 2021 wurde bereits in Kapitel 4.3.2.1 aufgeführt (Anstieg von 60 % im Vergleich der Jahre 2018-2021). Interessant sind dabei auch Vergleiche zu Zahlen zu Personen auf anderen Karrierewegen. Der GWK-Monitoringbericht liefert dazu (bei Bezug auf die Gruppe der im Tenure-Track-Programm antragsberechtigten Hochschulen) interessante Daten. Der Anteil der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren unter allen Personen auf dem Karriereweg zur Professur hat sich nach den Angaben dort seit 2018 fast verdoppelt. Beim Karriereweg der Nachwuchsgruppenleitung ist die Entwicklung gegenläufig. Hier sank der Anteil von fast 13 % im Jahr 2018 auf 8,4 % im Jahr 2021. Stabil bleibt dagegen die Zahl an Habilitierenden. Hier gab es seit 2018 sogar einen leichten Anstieg in absoluten und relativen Zahlen. Die Habilitation scheint also entgegen manchen Befürchtungen von Expertinnen und Experten zur Rolle der Habilitation im deutschen Wissenschaftssystem als solchem in bestimmten Fachbereichen weiterhin eine signifikante Rolle zu spielen.

Abbildung 35 Darstellung der Anteile von Personen auf verschiedenen Karrierewegen zur Professur im Zeitraum von 2018 - 2021



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der von Sekundärdaten des Statistischen Bundesamtes, u.a. Sonderauswertung der Hochschulpersonalstatistik, Personal an Hochschulen 2021

In qualitativer Ergänzung zu den aggregierten Daten nannten die interviewten Expertinnen und Experten die Ansicht, dass der Tenure Track durchaus andere Karrierewege zur Professur (insbesondere die Habilitation) in Zukunft in noch stärkerem Ausmaß substituieren könnte. Allerdings seien hier starke Fächerunterschiede zu erwarten. Insbesondere in den MINT-Fächern verliere die Habilitation an Bedeutung, während ihr in Fachbereichen der Geisteswissenschaften auch in der absehbaren Zukunft nach wie vor eine Bedeutung zukommt. Die Juniorprofessur ohne Tenure Track ist nach Ansicht der interviewten Expertinnen und Experten allerdings ein „Auslaufmodell“, das in Zukunft deutlich weniger als Karriereweg in Richtung Professur zum Einsatz kommen werde (siehe hierzu auch den weiter oben erwähnten starken Anstieg des Anteils der Personen mit Tenure Track an allen Juniorprofessuren von 2018 bis 2021 von 17 % auf 40 %). Die Bedeutung des Tenure-Track-Programms an dieser Entwicklung kann dabei als hoch eingestuft werden.

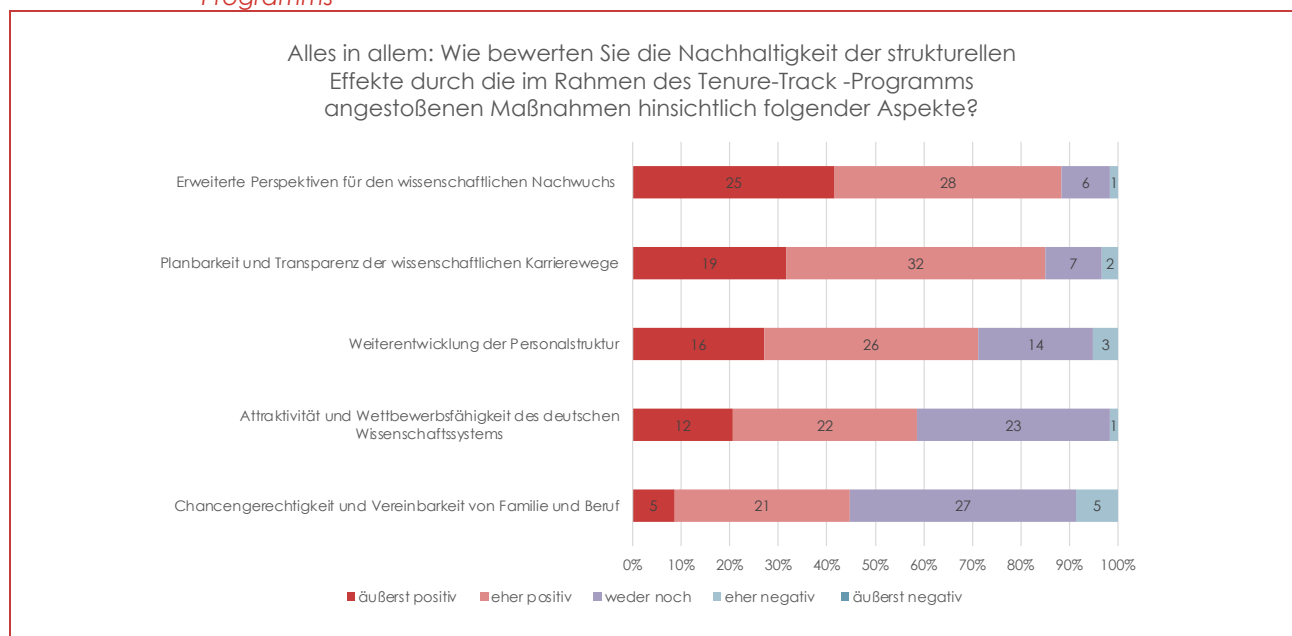
4.3.2.2 Einschätzungen von Hochschulen und Expertinnen und Experten

Ansatz des Tenure-Track-Programms war es auch, über verschiedene **Maßnahmen** auf Hochschulebene Anstöße für die Weiterentwicklung der Personalstrukturen und Karrierewege an den Hochschulen zu schaffen. Analysen zu den verschiedenen Aktivitäten der Hochschulen in diesem Bereich wurden in Kapitel 3.3 im Detail aufgeführt. Der Umsetzungsstand der Aktivitäten wird in den regelmäßigen Berichten der Hochschulen analysiert, die Evaluation hat dazu lediglich auf hoch aggregierter Ebene Einschätzungen der Hochschulen abgefragt. Alles in allem berichten die an der Befragung teilnehmenden Hochschulen, dass die in den Konzepten skizzierten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses überwiegend oder sogar vollständig umgesetzt seien. Allerdings berichten auch zehn Hochschulen davon, dass bisher noch wenige der Maßnahmen in die Praxis umgesetzt worden sind. Gemäß den Sachberichten der Hochschulen im Jahr 2021 können Gründe hierfür beispielsweise Verzögerungen

bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren (vgl. Sachbericht 32, 2021) oder Verzögerungen bei Umstrukturierungen in der Hochschulverwaltung sein (vgl. Sachbericht 13, 2021).

Wichtiger als die rein operative Umsetzung der Maßnahmen auf Hochschulebene sind jedoch die antizipierten **Wirkungen der Maßnahmen in Bezug auf die Programmziele**. Nach Ansicht der Hochschulen konnten hierbei insbesondere die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbessert werden (siehe Abbildung 36). Auch die Planbarkeit und Transparenz hat durch die verstärkte Etablierung des Tenure-Track-Formats aus Sicht der Hochschulen einen positiven Impuls erhalten. Während noch ein Großteil der Hochschulen der Meinung ist, dass die Stärkung der Tenure-Track-Professur zu einer Steigerung der Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems beigetragen hat (siehe Abbildung 31), sind die Hochschulen eher skeptisch, was die **Nachhaltigkeit** diesbezüglich angeht. Nur gut die Hälfte der Hochschulen bewertet die längerfristige Wirkung hier positiv. Ein Erklärungsansatz hierfür könnte sein, dass es auf längere Frist nicht als hinreichende Maßnahme angesehen wird, die Tenure-Track-Professur in Deutschland stärker zu etablieren. Gerade im Vergleich mit anderen führenden Wissenschaftsnationen ist die Tenure-Track-Professur schließlich eher „Standard“ als ein herausstechendes Merkmal. Insofern können die Maßnahmen im Rahmen des Tenure-Track-Programms eine **Komponente in der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und/oder Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems sein**. Sie sind jedoch aus Sicht der Hochschulen dem Anschein nach nicht (alleine) hinreichend für eine nachhaltige Verbesserung der Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems. Analog hierzu stehen die Antworten auch zur Nachhaltigkeit der Wirkungen des Tenure-Track-Programms auf die Chancengerechtigkeit bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf heraus. Weniger als die Hälfte der antwortenden Hochschulen sieht hier eine Nachhaltigkeit der Effekte des Tenure-Track-Programms.

Abbildung 36 Einschätzungen der Hochschulen zur Nachhaltigkeit der Wirkungen des Tenure-Track-Programms



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=58-60.

Nach Einschätzung der Evaluation (u.a. basierend auf Interviews mit Expertinnen und Experten sowie direkt mit Hochschulvertreterinnen und -vertretern) kann jedoch durchaus konstatiert werden, dass die Weiterentwicklung der Personalstruktur direkt und indirekt vom Programm befördert wurde – und dies nicht nur kurzfristig der Fall ist. So wurde insbesondere die Anforderung des Programms, satzungsrechtliche Regelungen zur Tenure-Track-Professur an den Hochschulen einzufordern, von

den Expertinnen und Experten als zentrale Maßnahme für die nachhaltige Etablierung der Tenure-Track-Professur gesehen. Ähnliches gilt für landesrechtliche Änderungen, die die Schaffung der Tenure-Track-Professur als neuer Personalkategorie ermöglicht haben. Ohne den Impuls des Programms wären diese Effekte in dieser Größenordnung sicher nicht eingetreten. In der Konsequenz erwarten auch nahezu alle befragten Expertinnen und Experten eine langfristige Verankerung der Tenure-Track-Professur im Wissenschaftssystem über das Tenure-Track-Programm hinaus. Daher kann durchaus von einem Beitrag des Programms zur Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems ausgegangen werden.

In Bezug auf „weichere“ Faktoren der Personalmanagements an Hochschulen, wie z.B. institutionelle Lerneffekte hinsichtlich Auswahlprozessen von wissenschaftlichem Personal (Stichwort: Potentialabschätzung bei jungen Wissenschaftlern versus *merit-based assessment* bei etablierten Forschenden) oder auch Aspekten der Personalentwicklung (stärkere Feedbackkultur für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf einem Tenure Track) ergibt sich ein schwächer ausgeprägtes Bild. Es wurden in den Gesprächen durchaus Impulse durch das Tenure-Track-Programm thematisiert, jedoch in weniger starkem Ausmaß als bei der Etablierung der Tenure-Track-Professur. Dies könnte unter Umständen auch damit zusammenhängen, dass die genannten weicheren Faktoren schwieriger von außen nachzuvollziehen sind als die Etablierung des Tenure-Track-Formats an sich.

Interessant ist zudem ein möglicher „unintendierter Effekt“ des Programms, der allerdings nur in Einzelfällen zur Sprache kam: Die bessere Verlässlichkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn an einer einzelnen Hochschule könnte laut dieser Person unter Umständen dazu führen, dass die (internationale) Mobilität von Nachwuchsforschenden zurückgehen könnte. Begründet wurde dies mit der Überlegung, dass die Optionen auf eine verlässlichere wissenschaftliche Laufbahn in Deutschland durch das Programm gesteigert wurden und somit ggf. Anreize für internationale Forschungsaufenthalte geschmälert werden könnten.

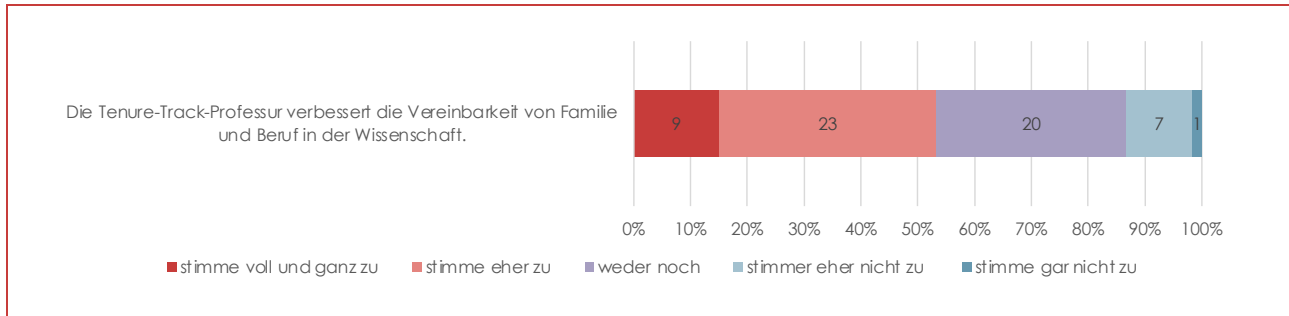
Ein weiterer Aspekt von unintendierter Effekten betrifft die Anschlussperspektive von Personen, die über Nachwuchsgruppenleitungen oder Programme wie das Emmy-Noether-Programm der DFG finanziert werden. Für diese Personen könnten sich die Anschlussperspektiven im Wissenschaftssystem theoretisch sogar verschlechtern, falls „reguläre“ Professuren durch Tenure-Track-Professuren substituiert werden und somit weniger Anschlussmöglichkeiten nach Abschluss eines Nachwuchsgruppenleitung bestünden. Interne Auswertungen der DFG zu Karriereentwicklungen von Emmy-Noether-Geförderten zeigen allerdings keine derartigen empirisch nachweisbaren Effekte: Die Übergänge von Emmy-Noether-Geförderten auf dauerhafte Professuren haben sich seit Beginn des Tenure-Track-Programms den Aussagen in Interviews zufolge nicht signifikant verändert.

4.3.3 Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im deutschen Wissenschaftssystem durch die Tenure-Track-Professur

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und einer wissenschaftlichen Karriere war – verbunden auch mit der Frage nach der Verbesserung der Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem – ein weiteres Ziel des Programms.

Hierfür wurden auf verschiedenen Ebenen Maßnahmen ergriffen – von Regelungen auf Landesebene zu Verlängerungsjahren bei Geburt und Adoption eines Kindes bis hin zu hochschulspezifischen Unterstützungsformaten wie insbesondere Betreuungsangeboten für Kinder. Da die Hochschulen direkt im Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Programm verschiedene Maßnahmen umgesetzt haben, ist ihre Einschätzung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Tenure-Track-Professur auch relativ positiv. Über die Hälfte der Hochschulen stimmt der Aussage zu, dass die Tenure-Track-Professur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessere.

Abbildung 37 Anteil der Hochschulen mit positiver Einschätzung zur längerfristigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Tenure-Track-Professur

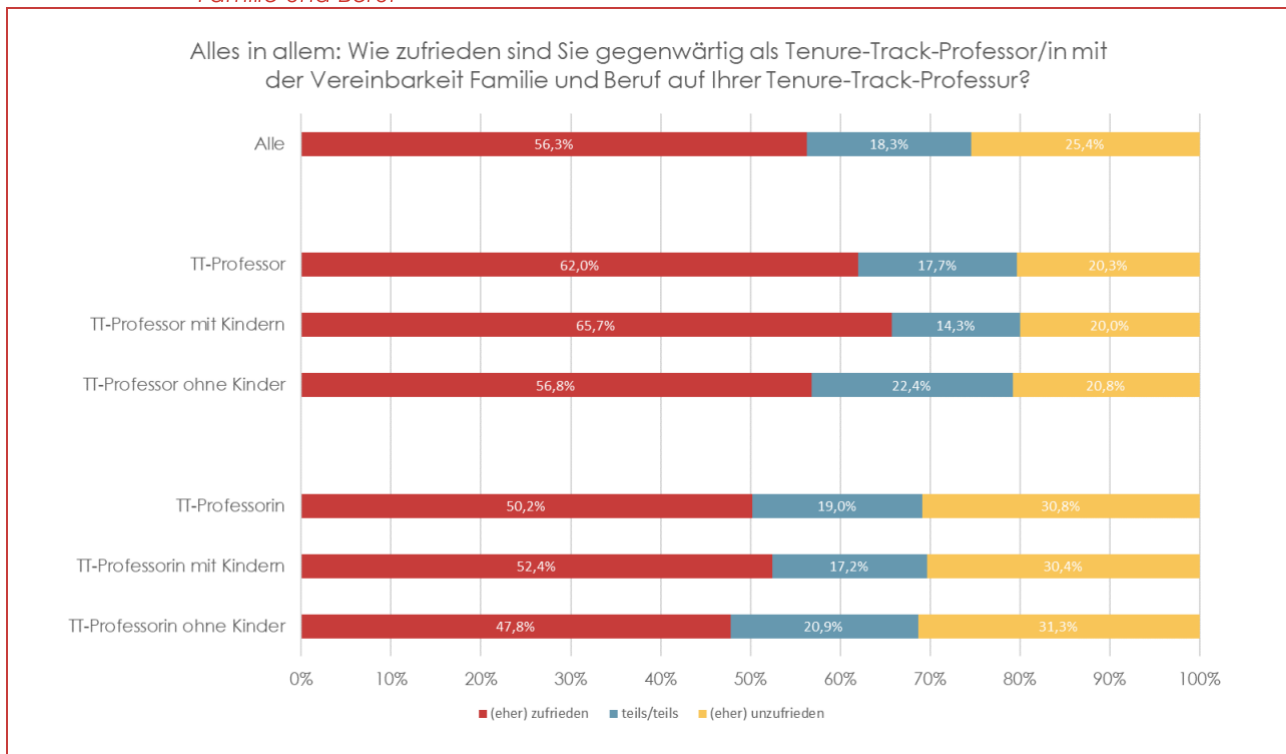


Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=60

Die Einschätzung der Hochschulen zur Bedeutung der Tenure-Track-Professur für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnte allerdings auch vom Blick auf die begleitenden Maßnahmen an den jeweiligen Hochschulen positiv gefärbt sein und über die reine Berücksichtigung des Formats des Tenure-Tracks hinausgehen. Die befragten Expertinnen und Experten schätzen die Tenure-Track-Professur per se auch nur als bedingt effektiv ein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im deutschen Hochschulsystem zu verbessern. Es wurde hierbei des Öfteren betont, dass auch das Format des Tenure Tracks nicht die systemimmanente Konkurrenzsituation in der Wissenschaft entschärft und dass auch auf einer Tenure-Track-Professur vielfältige berufliche Aufgaben und Herausforderungen von Publikationstätigkeit bis Gremienarbeit bewältigt werden müssen. Insofern sei – trotz der erhöhten Planbarkeit der Karriere über den Tenure Track – eine hohe Arbeitsbelastung zu bewältigen, die der Bereitschaft zur Gründung einer Familie tendenziell entgegensteht. Dennoch wurde in einem Interview hervorgehoben, dass die grundsätzlich langfristige Perspektive der Tenure-Track-Professur ähnlich wie Dual-Career-Maßnahmen an Hochschulen die Mitnahme der Familie an einen neuen Arbeitsort begünstigen.

Insgesamt decken sich allerdings die Einschätzungen der Hochschulen mit den Aussagen der Professorinnen und Professoren zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Tenure-Track-Professur**. Allerdings sind die Bewertungen von weiblichen Personen hierzu deutlich weniger positiv als bei männlichen Kollegen. Dieser Unterschied zeigt sich in noch größerem Ausmaß bei der direkten Frage nach der **Zufriedenheit der Personen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf ihrer Tenure-Track-Professur**: 56 % der Personen sind (eher) zufrieden, 25 % eher unzufrieden. Bei den weiblichen Antwortenden liegt der Zufriedenheitswert bei nur 50 %, während er bei männlichen Kollegen bei 62 % liegt.

Abbildung 38 Zufriedenheit der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, N=579

Insgesamt kann man konstatieren, dass die bessere Planbarkeit und Transparenz eines Tenure Tracks einen positiven Effekt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben. Sowohl Hochschulen als auch die Professorinnen und Professoren sehen dies so. Die Effektgröße ist allerdings nicht hinreichend groß, um hohe Zufriedenheitswerte bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu generieren.

4.4 Zusammenfassung

In der Zusammenfassung der Erkenntnisse zu den Auswirkungen des Programms auf die verschiedenen Ebenen (Hochschulen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Wissenschaftssystem) kann festgehalten werden, dass zunächst durch die **Verankerung von Tenure-Track-Satzungen an allen geförderten Hochschulen** sowie der **Schaffung von rechtlichen Regelungen** in den Ländern durch das Programm **wichtige strukturelle Effekte** erreicht wurden. Dies geht einher mit einer weitgehenden Akzeptanz des Karriereweges der Tenure-Track-Professur unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die große Mehrheit der Tenure-Track-Professuren sagt selbst, dass die „**Tenure-Track-Professur ein akzeptierter Karriereweg zur Professur**“ sei, 50 % der befragten Hochschulen sehen dies genauso. Ein weiterer Indikator für den Anstieg der Bedeutung dieses Weges zur Professur ist der Zuwachs bei Personen auf Stellen mit einem Tenure Track an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen von ca. 650 im Jahr 2018 auf ca. 1.000 im Jahr 2021. Das Tenure-Track-Programm ist der klare Treiber dieser Entwicklung. An den antragsberechtigten Universitäten stiegen die Werte gemäß des GWK-Monitoringberichts (2023) von 387 Tenure-Track-Professuren (2018) auf 750 Tenure-Track-Professuren (2021) und somit fast im gleichen Ausmaß. Nichtsdestotrotz zeigt sich auch unabhängig vom Programm, dass bei einer Ausschreibung vor allem von Juniorprofessuren mittlerweile standardmäßig ein Tenure-Track zumindest erwogen wird. Knapp 40 % aller Juniorprofessuren waren im Jahr 2021 mit einem Tenure-

Track verbunden, ein starker Zuwachs im Vergleich zum Wert von ca. 18 % im Jahr 2018 (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Personal an Hochschulen).

Hinsichtlich des Ziels der **Planbarkeit und Transparenz** auf dem Karriereweg zur Dauerprofessur zeichnet sich in Ergänzung zu objektiven Daten (vergleichsweise junges Alter von 35,9 Jahre bei Berufung der über das Programm geförderten Professorinnen und Professoren) ein klar positives Bild anhand der **Zufriedenheit unter den berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren** ab. Insgesamt ist die überwiegende Mehrheit 83 % (eher) zufrieden mit der Planbarkeit und Transparenz ihrer Karriere auf ihrem Karriereweg zur Lebenszeitprofessur und nur ein kleiner Teil (11 %) ist (eher) unzufrieden. Eine große Mehrheit der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ist außerdem (eher) der Ansicht, dass sich die Planbarkeit und Transparenz von Karrieren in der Wissenschaft durch die Tenure-Track-Professur verbessert hat, 81 % stimmen dieser Aussage zu. Es gibt hierbei aber geschlechtsspezifische Unterschiede (Frauen bewerten dies verhaltender als Männer), ebenso wie bei den Anteilen von männlichen und weiblichen Personen auf W1 bzw. W2 Professuren, die einer weiteren Beachtung bedürfen.

Geschlechterunterschiede zeigen sich zudem in der Bewertung der Rolle der Tenure-Track-Professur für die **Chancengerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem**. Gut die Hälfte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stimmt (eher) zu, dass die Tenure-Track-Professur die Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft verbessert. Hervorzuheben ist, dass dies Tenure-Track-Professorinnen signifikant positiver bewerten als ihre männlichen Kollegen.

Bezüglich der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** stimmen ähnliche viele Befragte zu, dass die Tenure-Track-Professur eine Verbesserung in diesem Bereich mit sich bringt. Allerdings sehen dies vor allem Frauen mit Kindern deutlich kritischer. Das Format des Tenure Tracks scheint damit aus Sicht der Professorinnen und Professoren prinzipiell Verbesserungen mit sich zu bringen, die Effektgröße scheint jedoch nicht ausreichend für eine signifikante Verbesserung der Zufriedenheit in diesem Bereich. Weitere flankierende Maßnahmen wie Betreuungsangebote für Kinder von Professorinnen und Professoren sind daher notwendig.

In der Gesamtschau der Daten zeigt sich, dass weiterhin Entwicklungen im Bereich des akademischen Personalmanagements nötig sein dürften: Nur etwa 30 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren berichten von **regelmäßigen Status- und Perspektivgespräche** zum Stand ihres Tenure-Track-Verfahrens. Knapp die Hälfte der berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren haben ähnliche Gespräche nach eigener Auskunft aktuell (noch) nicht geführt, wenngleich zu erwarten ist, dass sich die Anzahl der Professorinnen und Professoren mit solchen Gesprächen im Verlaufe deren Tenure-Phase künftig erhöhen wird. Allerdings haben fast alle Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren bereits Maßnahmen der Personalentwicklung an ihrer Hochschule genutzt. Diese Angebote sind in der Regel an den Hochschulen in der Regel auch schon vor Programmbeginn vorhanden gewesen. Ein signifikanter Ausbau dieser Angebote scheint nach Eigenaussagen der Hochschulen im Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Programm eher nicht beobachtbar zu sein.

Hinsichtlich der **internationalen Attraktivität des Wissenschaftsstandortes** Deutschland ist das Format des Tenure-Tracks und auch die Ausgestaltung der Professuren ein förderlicher Faktor. Rein quantitativ stammen ca. 35 % der Bewerbungen und ca. 25 % der Besetzungen mit Personen aus dem Ausland (zu zwei Dritteln von deutschen Rückkehrern und einem Drittel von ausländischen Personen). 50 % der Personen, die vorher im Ausland aktiv waren, sagen in diesem Zusammenhang, dass die Bedingungen und die Ausstattung der Professur (mitunter) Gründe dafür waren, nach Deutschland zurückzukehren (ähnlich viele beziehen sich auf familiäre Gründe).

5 Kohärenz und Wirtschaftlichkeit des Programms sowie Relevanzanalyse

Kapitel fünf des Evaluationsberichts adressiert Fragestellungen zu Kohärenz und Wirtschaftlichkeit sowie Relevanz des Programms. Zuerst wird das Zusammenwirken der Förderinstrumente sowie die Abgrenzung und Bedeutung des Tenure-Track-Programms für die Teilnahme der Hochschulen an anderen Förderprogrammen analysiert (interne und externe Kohärenz). Im Anschluss erfolgt eine kompakte Analyse der Wirtschaftlichkeit auf Basis einer Bewertung der Vollzugs- und Maßnahmenwirtschaftlichkeit. Abschließend wird die Relevanz des Tenure-Track-Programms nach aktuellem Stand und mit Blick auf zu erwartende Entwicklungen im Wissenschaftssystem adressiert.

Die Erkenntnisse dieses Kapitels beruhen auf den Ergebnissen der Hochschulbefragung, den Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Interviews mit fünf geförderten Hochschulen,³⁶ die gezielt zu den Themen der Kohärenz und Wirtschaftlichkeit des Programms im Rahmen von semi-strukturierten Interviews befragt wurden. Zudem wurden Daten aus dem Bundeshaushalt, Einzelplan 30, erhoben und Interviews mit dem Projektträger geführt.

5.1 Kohärenzanalyse

5.1.1 Interne Kohärenz

In einer direkten Abfrage der Zufriedenheit der Hochschulen hinsichtlich der internen Kohärenz des Programms stimmt ein Drittel der befragten Hochschulen (23 von 62) der Aussage zu, dass die Fördergegenstände (Mittel für Personalaufwendungen und Ausstattungsausgaben für Tenure-Track-Professuren und Anschlussstellen sowie Strategieaufschlag, finanziert über eine Pauschale) gut aufeinander abgestimmt seien, auch mit den Anforderungen an die Tenure-Track-Professur und Bestimmungen zu systemischen Verstetigungsinstrumenten. Deutlich positiver haben sich die Hochschulen in den Interviews hierzu geäußert. Hervorgehoben wurde von Seiten der Hochschulen etwa die Verknüpfung der Finanzierung von Stellen von Einzelpersonen mit dem Strategieaufschlag, durch den sowohl hochschulübergreifende Maßnahmen als auch Stellen für Mitarbeitende in der Koordination und Administration dieser Personalentwicklungsmaßnahmen an den jeweiligen Hochschulen finanziert werden konnten. Allerdings wurde aus Gesprächen mit Hochschulen auch deutlich, dass – trotz Informationsveranstaltungen, FAQ-Dokumenten, etc. – teils umfassende Nachfragen beim Projektträger gestellt werden mussten, etwa zur Frage der Förderfähigkeit von bestimmten Maßnahmen im Rahmen des Programms oder der Definition von zentralen Merkmalen wie der „frühen Karrierephase“ der geförderten Personen. Eine Hochschule kritisiert explizit die erst nach Besetzung der Tenure-Track-Professuren erfolgende Prüfung der berufenen Kandidatinnen und Kandidaten auf Ihre Zugehörigkeit zur Zielgruppe. Dies habe die Unsicherheit der Hochschule im Berufungsprozess erhöht. Diese Erfahrungen der Hochschulen könnten die Gesamtbewertung der internen Programmkohärenz beeinflusst haben.

Die direkte Förderung von Tenure-Track-Professuren über das Programm in Verbindung mit dem Strategieaufschlag wird auch von den befragten Expertinnen und Experten **grundsätzlich als positiv bewertet**. Zusätzlich wurde in den Expertengesprächen als besonders wichtig hervorgehoben, dass die Hochschulen als Voraussetzung der Antragstellung ein Personalentwicklungskonzept vorweisen mussten. Dieser institutionelle Impuls zur Entwicklung eines ganzheitlichen Ansatzes der Hochschulen wurde als zentral mit Blick auf die Wirkungen und mit Blick auf ein übergreifendes, kohärentes Agieren der Hochschulen im Personalbereich genannt.

³⁶ Zum Sampling dieser Hochschulen siehe Methodenanhang.

5.1.2 Externe Kohärenz

Während die interne Kohärenz im vorigen Teilkapitel das Zusammenwirken der Fördergegenstände des Programms selbst bewertet, betrachtet die externe Kohärenz das Verhältnis zu sowie mögliche Synergieeffekte des Tenure-Track-Programms mit anderen Förderprogrammen.

Im Verhältnis zu anderen Fördermaßnahmen zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird das Tenure-Track-Programm deutlich als **komplementär zu den weiteren wissenschaftspolitischen Maßnahmen** zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses wahrgenommen. Dies geben 51 von 62 Hochschulen an. Das Tenure-Track-Programm hat somit aus Sicht der Hochschulen eine klar abgetrennte Funktion in der hochschulpolitischen Förderkulisse.

Hinsichtlich der direkten **Synergien** mit anderen Programmen gibt jedoch weniger als die Hälfte der befragten Hochschulen (24 von 61) an, dass sich durch die Teilnahme am Tenure-Track-Programm Vorteile in der Antragstellung oder Teilnahme an anderen Programmen aufgrund der Förderung im Tenure-Track-Programm ergeben haben. Etwa ein Drittel der Hochschulen machen hierzu jedoch keine Angabe (21 von 61), sodass lediglich eine Minderheit von 16 Hochschulen solche Vorteile eher verneinen. Indirekt zeigen sich jedoch Effekte wie etwa eine stärkere Nutzung des Formats der Tenure-Track-Professur in institutionellen Strategieprozessen oder Förderformaten. Zudem werden **von den Hochschulen positive Effekte der Teilnahme am Tenure-Track-Programm für die Bewerbung auf diverse Programme auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene genannt**. Insbesondere das Professorinnen-Programm oder die Exzellenzinitiative sind hier als Beispiele zu nennen. Zudem sind die berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an mehreren Hochschulen selbst besonders erfolgreich beim Einwerben von Drittmitteln beispielsweise der DFG, des BMBF oder bei europäischen Förderprogrammen.

Das Tenure-Track-Programm schließt also nach den Erkenntnissen der Evaluation eine Lücke im Fördergeschehen. Elemente des Personalentwicklungskonzeptes, das eine Teilnahmevoraussetzung im Rahmen des Tenure-Track-Programms darstellte, können zusätzlich auch im Kontext anderer Programme, wie der Exzellenzstrategie, genutzt werden. **Die externe Kohärenz des Tenure-Track-Programms inklusive der Schaffung von Synergien mit anderen Programmen ist somit insgesamt positiv zu bewerten.**

5.2 Wirtschaftlichkeitsanalyse

5.2.1 Vollzugswirtschaftlichkeit

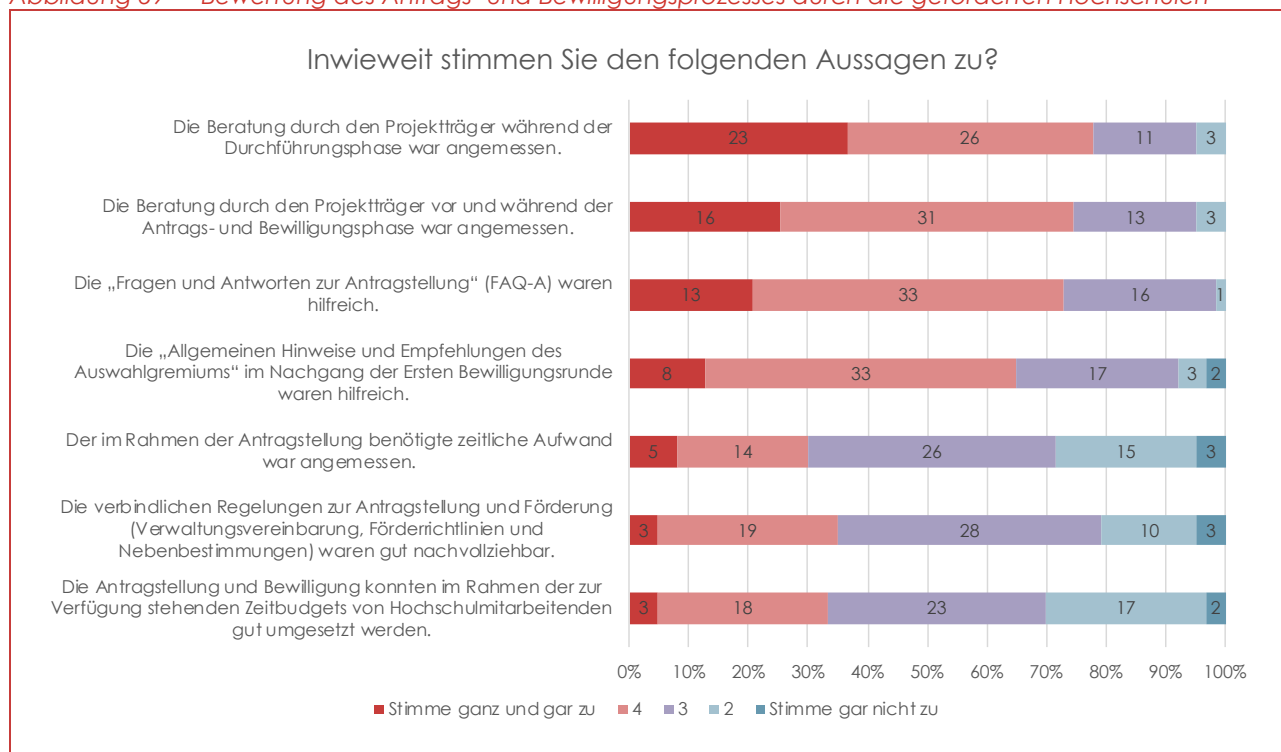
Gemäß BHO betrachtet die **Vollzugswirtschaftlichkeit** die **Wirtschaftlichkeit der Programmumsetzung** und dabei u.a., ob der Vollzug der Maßnahme mit den kalkulierten Mitteln erfolgte. Ein erster Indikator hierfür ist der Mittelabfluss im Rahmen des Programms, der auf Basis eines Soll-Ist-Vergleichs analysiert werden kann. Im Rahmen dieser ersten Evaluation des Tenure-Track-Programms kann für einen solchen Vergleich der Zeitraum bis 2021 betrachtet werden. Die für die Zukunft geplanten Evaluationen werden Aussagen zu den Jahren ab 2022 treffen können. Ein Vergleich der Sollkosten (die ex-ante geplanten Kosten) mit den Ist-Kosten für das Programm zeigt, dass die Soll-Werte des betreffenden Titels in den jeweiligen Einzelplänen zum Teil deutlich über den Ist-Werten der Jahre 2018-2020 liegen. Dies hängt mit den späteren Zeitpunkten der Berufung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zusammen, sowie mit der schwer zu planenden Verteilung der Programmmittel zu einzelnen Haushaltsjahren. Im Jahr 2021 (letztes zum Zeitpunkt der Berichtslegung verfügbares Jahr der Ist-Werte) gab es nur noch eine leichte Abweichung der Soll- und Ist-Werte. Da in keinem der Jahre die Ist-Werte die Soll-Werte übersteigen, konnte das Programm nach dieser Definition vollzugswirtschaftlich und mit den geschätzten Ressourcen durchgeführt werden. Gleiches kann bei einem Abgleich der Soll- und Ist-Kosten für die Projektträgerschaft festgestellt werden. Auch hier mussten nach den Erkenntnissen der Evaluation ex-post keine zusätzlichen Haushaltsmittel aufgebracht werden.

Das folgende Teilkapitel untersucht – unter anderem mit Blick auf Verbesserungspotentiale für den Vollzug der Maßnahme – zusätzlich im Detail die Effektivität und Effizienz der Aktivitäten für Umsetzung und Begleitung der Maßnahmen – von Antragsprozessen bis zu Monitoringpflichten.

Die geförderten Hochschulen bewerten dabei den Antrags- und Bewilligungsprozess überwiegend positiv. Dabei wird die Unterstützung durch den Projektträger während des Antrags- und Bewilligungsprozesses (zum Teil sehr) positiv bewertet. Insbesondere die Betreuung durch den Projektträger wie auch die bereitgestellten Informationsmaterialien und Hilfsmittel wurden von der Mehrheit als hilfreich bewertet (Abbildung 39).

19 von 63 befragten Hochschulen empfanden dabei den für die **Antragstellung nötigen Aufwand** als angemessen. Ungefähr gleich viele Hochschulen vertraten die Gegenmeinung. Im Ergebnis muss man insofern konstatieren, dass der Antragsaufwand von verschiedenen Institutionen durchaus unterschiedlich wahrgenommen wurde, mutmaßlich auch abhängig von der Ausgangslage der jeweiligen Hochschule (etwa von Vorarbeiten im Bereich der Personalentwicklungskonzepte oder von der Frage, ob bereits Tenure-Track-Professuren an der Hochschule vorlagen und somit etwa die Aufwände für die Erarbeitung von Tenure-Track-Ordnungen geringer waren).

Abbildung 39 Bewertung des Antrags- und Bewilligungsprozesses durch die geförderten Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=63

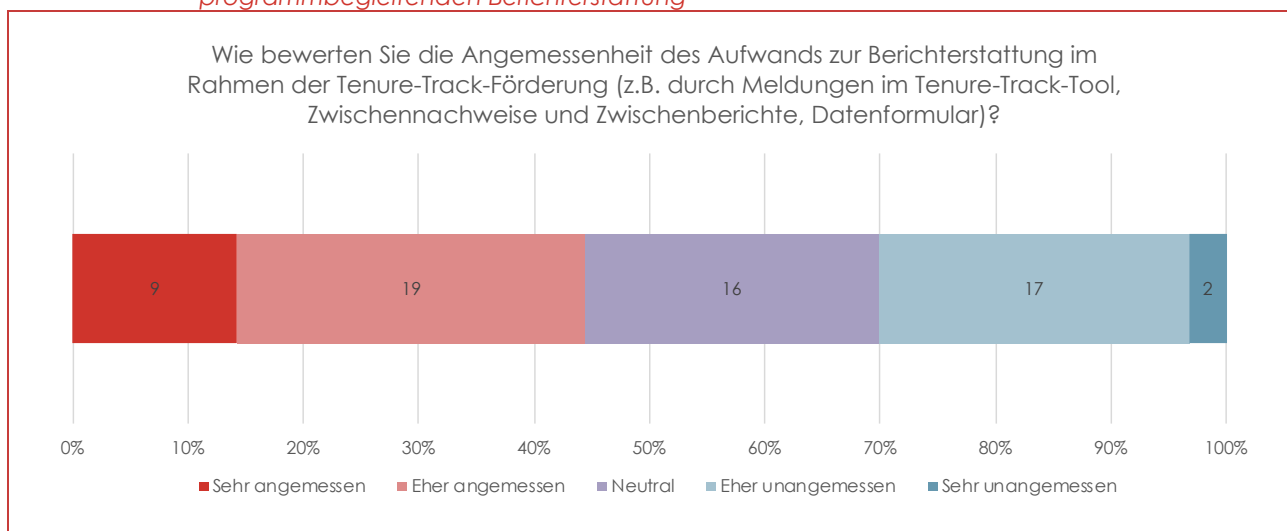
Aus den Gesprächen mit den Hochschulen ging zudem hervor, dass die zu erbringenden Vorleistungen, wie beispielsweise die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts oder das Herbeiführen einer Grundsatzentscheidung über die hochschulweite Einführung des Tenure Tracks, von Hochschulen grundsätzlich als strukturell wertvoll bewertet wurden, was für diese den Aufwand der Antragstellung gerechtfertigt hat. Es wurde betont, dass ein solches Strategiekonzept im Personalbereich signifikante institutionelle Impulse geben könne, ähnlich wie die Erarbeitung der hochschulweit geltenden Tenure-Track-Ordnungen, die auf aufwändigen hochschulinternen Prozessen basieren. Wie im Zusammenhang mit der externen Kohärenz bereits erläutert, können die Arbeiten an einem stringenten Personalentwicklungskonzept auch für Antragstellungen in anderen

Hochschulförderprogrammen verwendet werden. Dies muss im Rahmen einer Wirtschaftlichkeitsbetrachtung berücksichtigt werden.

Neben der Phase der Antragsstellung sind insbesondere die **programmbegleitenden Maßnahmen** und **Berichtspflichten** das zweite wichtige Element, das bei der Prüfung der Vollzugswirtschaftlichkeit betrachtet wird. Im Rahmen der begleitenden Erfolgskontrolle und des programmbegleitenden Monitorings reichen die geförderten Hochschulen dabei auf die einzelne Professorin oder den einzelnen Professor bezogene Informationen über das sog. Tenure-Track-Tool sowie – einmal jährlich im Rahmen des Zwischennachweises – die Personalübersicht, den Sachbericht (Zwischenbericht) sowie zeitgleich weitere Daten zum programmbegleitenden Monitoring ein. Die Hochschulen berichten an den Projektträger im Rahmen des programmbegleitenden Monitorings beispielsweise Kennzahlen wie die Zahl der internationalen Ausschreibungen sowie der Bewerbungen und Besetzungen und den Umfang der Ausstattung. Darüber hinaus werden qualitative Informationen zur Qualitätssicherung der Berufungs- und Evaluationsverfahren, u.a. zur Festlegung der Bewertungskriterien, erhoben (siehe Monitoringkonzept von Bund und Ländern im Rahmen des Tenure-Track-Programms, S. 3f.). Die Sachberichte sehen u.a. einen Bericht über den Stand der geplanten Maßnahmenumsetzung und einen Vergleich zur ursprünglichen Planung entlang von drei Zieldimensionen des Programms vor.³⁷

Die Bewertung des Aufwands zur programmbegleitenden Berichterstattung durch die geförderten Hochschulen zeigt, dass dieser von etwas mehr als einem Drittel der Hochschulen (28 von 63) als angemessen eingeschätzt wird, gleichzeitig bewerten ebenso 19 von 63 Hochschulen den Aufwand als unangemessen (hoch), wie Abbildung 40 zeigt.

Abbildung 40 *Einschätzung der geförderten Hochschulen zur Angemessenheit des Aufwands zur programmbegleitenden Berichterstattung*



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=63

Die mit Hochschulen geführten Gespräche bestätigen dieses heterogene Bild. Die Berichts- und Monitoringpflichten werden von den interviewten Hochschulen zwar in der Regel als grundsätzlich angemessen beschrieben, dennoch ist der Detailgrad der einzureichenden Informationen nach Ansicht mancher Hochschulen relativ hoch. Die Gespräche haben ergeben, dass die Hochschulen

³⁷ Die Zieldimensionen sind die „Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses“, die „Implementierung des neuen Karrierewegs der Tenure-Track-Professur einschließlich von systemischen Instrumenten für ihre Verstärkung“ sowie die „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur“.

in der Regel zusätzliche Informationen neben dem eigenen Datenbestand des Personaldezernats erheben müssen. Während einige befragte Hochschulen die Informationen auch für interne Zwecke als wertvoll erachten, sehen dies andere Hochschulen anders. Zugleich bestätigt allerdings eine Hochschule, dass die Berichtspflichten umgekehrt sogar geringer seien im Vergleich zu anderen Förderprogrammen. Eine Erklärung könnte hier sein, dass das hochschulspezifische interne Monitoring von Daten sich von Hochschule zu Hochschule stark unterscheiden dürfte und die Ausgestaltung der bestehenden Datenerfassung den Umfang der zusätzlichen Recherchen und Erhebungen für das Monitoring des Tenure-Track-Programms stark bedingt.

Zur Einordnung dieser Ergebnisse ist zu ergänzen, dass insbesondere für das Tenure-Track-Programm zuständige Koordinatorinnen und Koordinatoren oder Referentinnen und Referenten der Hochschulen an den Interviews zur Wirtschaftlichkeit teilgenommen haben. Deren Stellen werden in der Regel – in den Fällen der interviewten Hochschulen – jeweils aus Mitteln des Strategieaufschlags finanziert und ihre Zuständigkeit ist in der Regel die administrative Betreuung des Programms. Der Stellenumfang beträgt in der Regel eine halbe bis eine ganze Stelle (0,5 bis 1 Vollzeitäquivalent). Die Berichts- und Monitoringpflichten sind somit Teil ihrer Kernzuständigkeiten. Bei Hochschulen, die eine solche Stelle nicht eingerichtet haben, handelt es sich um zusätzliche Aufgaben neben eigentlichen Kernzuständigkeiten, sodass der Aufwand von diesen erwartbar kritischer bewertet wird.

Unabhängig vom Aufwand der Berichtspflichten und des Monitorings sind die Formulare und Formate der Berichterstattung selbst aus Sicht der Hochschulen jedoch verständlich und gut nutzbar.

Insgesamt geben 51 von 63 Hochschulen an, dass sich die Teilnahme am Tenure-Track-Programm im Verhältnis zum dadurch entstandenen Aufwand für sie positiv darstellt. Lediglich zwei Hochschulen bewerten die Teilnahme am Programm im Verhältnis zum Aufwand eher negativ.

Die Projektträgerkosten bewegen sich im Verhältnis zum Mitteleinsatz aus Sicht der Evaluation im üblichen Rahmen. Zwischen 2017 bis 2023 belaufen sich die jährlichen Projektträgerkosten auf durchschnittlich 1,25 Mio. EUR. Bei einem durchschnittlichen Fördervolumen von rund 67 Mio. EUR pro Jahr (1 Mrd. EUR über 15 Jahre) aus dem Programm ergibt sich ein Verhältnis der Projektträgerkosten zum jährlichen Mitteleinsatz von etwa 1,9 %. Diese liegen damit deutlich unter einer Empfehlung des Ausschusses für Forschung, Technologie und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages, der zufolge die Projektträgerkosten einen Anteil von 5 % am Fördervolumen nicht überschreiten sollten. Zudem kann festgehalten werden, dass die oben genannten tatsächlichen Projektträgerkosten im direkten Vergleich mit den vor Ausschreibung der Projektträgerschaft durch das BMBF vorgenommenen Kostenschätzung auf eine vollzugswirtschaftliche administrative Umsetzung des Programms hindeuten.

Zusammenfassend kann die Vollzugswirtschaftlichkeit des Tenure-Track-Programms aus Sicht der Evaluation als wirtschaftlich bewertet werden. Positiv etwa ist festzuhalten, dass die pauschalisierte Auszahlung von Mitteln pro Förderfall ein effizientes Instrument der Programmumsetzung ist, da diese für die Hochschulen zur Mittelabrufung leicht handhabbar ist. Hierdurch wird auch der Aufwand für Prüfungen und Nachweise verringert, wengleich an manchen Stellen etwa beim Monitoring ggf. Prozesse verschlankt werden könnten. Da im weiteren Verlauf des Programms auf konkrete Erfahrungen in der Umsetzung des Programms aufgebaut werden kann, ist für die Zukunft zu erwarten, dass sich die Vollzugswirtschaftlichkeit des Programms tendenziell positiv weiterentwickelt.

5.2.2 Maßnahmenwirtschaftlichkeit

Zusätzlich zur Vollzugswirtschaftlichkeit untersucht die Maßnahmenwirtschaftlichkeit das Verhältnis des Mitteleinsatzes gegenüber den erreichten Wirkungen.

Auf Programmebene beläuft sich der Mitteleinsatz des Tenure-Track-Programms als Ganzem auf insgesamt 1 Mrd. EUR für den Zeitraum von 2017 bis max. 2032. Die Mittel wurden zu je 50 % der Gesamtförderung in zwei Bewilligungsrunden vergeben. Dies ist mit Blick auf die Maßnahmenwirtschaftlichkeit grundsätzlich positiv, da so auch jene Hochschulen eine Förderung

erhalten konnten, die in der ersten Bewilligungsrunde noch nicht erfolgreich waren. In der Konsequenz wird die Breitenwirksamkeit und die Wahrscheinlichkeit einer strukturellen Verankerung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem erhöht und somit die Relation „Wirkung der Maßnahme zu verausgabten Mittel der Maßnahme“ verbessert.

Insgesamt hat sich gezeigt – siehe im Detail die vorherigen Kapitel – dass mit den **ausgegebenen Mitteln vielfältige Effekte erzielt werden**. Die Interviews mit den Hochschulen haben beispielsweise ergeben, dass insbesondere die Verabschiedung von Tenure-Track-Ordnung/-Satzungen zu strukturellen Additionalitäten³⁸ durch das Tenure-Track-Programm zu zählen sind. Auch die Verbreitung des Tenure Tracks an in der Regel allen Fakultäten der jeweiligen Hochschule wäre ohne das Tenure-Track-Programm so schnell nicht möglich gewesen. Die durch das Programm finanzierten Aktivitäten werden von den Hochschulen grundsätzlich als nachhaltig bewertet – ein zentrales Element für die Bewertung der Maßnahmenwirtschaftlichkeit eines Förderprogramms. Dies bestätigen sowohl die Ergebnisse der Interviews ebenso wie die Hochschulbefragung. Als besonders nachhaltig gilt dabei die Nutzung des Formats der Tenure-Track-Professur über die programmgeförderten Tenure-Track-Professuren hinaus. Zudem werden die geförderten Professuren nach dem Ende der Förderung durch das Programm durch die Länder weiterfinanziert und bleiben somit grundsätzlich dem Wissenschaftssystem nachhaltig erhalten. Hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Personalentwicklungs- und Unterstützungsangebote ist davon auszugehen, dass nicht alle Maßnahmen im gleichen Umfang nach Ende der Förderlaufzeit an den Hochschulen angeboten werden können. Dies kann prinzipiell negativ bei der Bewertung der Maßnahmenwirtschaftlichkeit bewertet werden, liegt jedoch auch in der Natur der Programmförderung an sich.

Im Rahmen der Analyse der Maßnahmenwirtschaftlichkeit ist auch eine Betrachtung von möglichen Mitnahmeeffekten im Sinne von eingeschränkten Additionalitäten notwendig. Dies kann im Kontext dieses Programms etwa der Fall sein, wenn bestimmte Aktivitäten „ohnehin“ durchgeführt worden wären und die Förderung hierfür keinen Beitrag leistet. Im Tenure-Track-Programm ist dies für die direkte Förderung der Professuren auszuschließen. Ohne das Tenure-Track-Programm wären zusätzliche Tenure-Track-Professuren nicht in diesem Ausmaß und in dieser Breite der Hochschul- und Fakultätslandschaft geschaffen worden. Zudem ist in den Programmzielen der Verwaltungsvereinbarung festgelegt, dass die Zahl der unbefristeten Professuren an Universitäten entsprechend der Zahl der mit dem Programm geförderten bis zu 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren erhöht werden soll³⁹. Ein Beitrag des Tenure-Track-Programms ist gleichermaßen auch bei den strukturellen Effekten, etwa bei der Etablierung von Tenure-Track-Ordnungen an den Hochschulen, festzustellen: auch hier wären die Entwicklungen an den Hochschulen ohne das Programm mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit sehr viel weniger dynamisch ausgefallen.

Die Additionalität der durch die Hochschulen geschaffenen oder ausgebauten Unterstützungsangebote muss im Gegensatz dazu differenzierter betrachtet werden. Die Additionalität der Personalentwicklungsmaßnahmen ist insbesondere aufgrund der sich wandelnden Grundhaltung hin zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase auf verschiedenen Ebenen als hoch zu bewerten. Die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf waren hingegen an vielen Hochschulen bereits vor Programmbeginn gut ausgebaut, sodass die Weiterentwicklung dieser Maßnahmen insbesondere in Feinjustierungen sowie der Anpassung bestehender Formate an spezifische Bedarfe der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren besteht. Die Additionalitäten der Angebote zur

³⁸ Als Additionalitäten werden Effekte bezeichnet, die ohne das Programm nicht erwartbar gewesen wären.

³⁹ Die Überprüfung dieses Sachverhalts obliegt der GWK und ist nicht Aufgabe der hier vorliegenden ersten Evaluation des Tenure-Track-Programms.

Personalentwicklung sind aus Sicht der Evaluation somit größer als die Additionalitäten der Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In der Gesamtschau kann das Verhältnis von erzielten Effekten des Programms auf Ebene der Hochschulen, der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie des Wissenschaftssystems im Vergleich zu den Aufwänden für das Programm als wirtschaftlich eingestuft werden. Zu berücksichtigen ist hierbei insbesondere, dass den nicht-quantifizierbaren Effekten des Tenure-Track-Programms in Form von **Strukturenreformen** eine besondere Rolle zukommt und diese Effekte als besonders wichtig von Seiten der geförderten Hochschulen und Expertinnen und Experten bewertet werden. Eine flächendeckende Verankerung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem durch die Satzungen der geförderten Hochschulen sowie die korrespondierenden landesrechtlichen Änderungen wären mit hoher Wahrscheinlichkeit ohne das Tenure-Track-Programm so nicht möglich gewesen. Die Förderung der Professuren über das Programm führte zudem dazu, dass Hochschulen zusätzliche Grundmittel etwa für Ausstattung der Professuren einbrachten⁴⁰. Dies kann als ein Hebeleffekt des Programms zur Aktivierung zusätzlicher Finanzmittel für den wissenschaftlichen Nachwuchs verstanden werden. Gleiches gilt für die Tatsache, dass Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren selbst weitere Drittmittel einwerben und somit weitere zusätzliche Mittel für Forschungsaktivitäten an der Hochschule generieren.

5.3 Relevanzanalyse

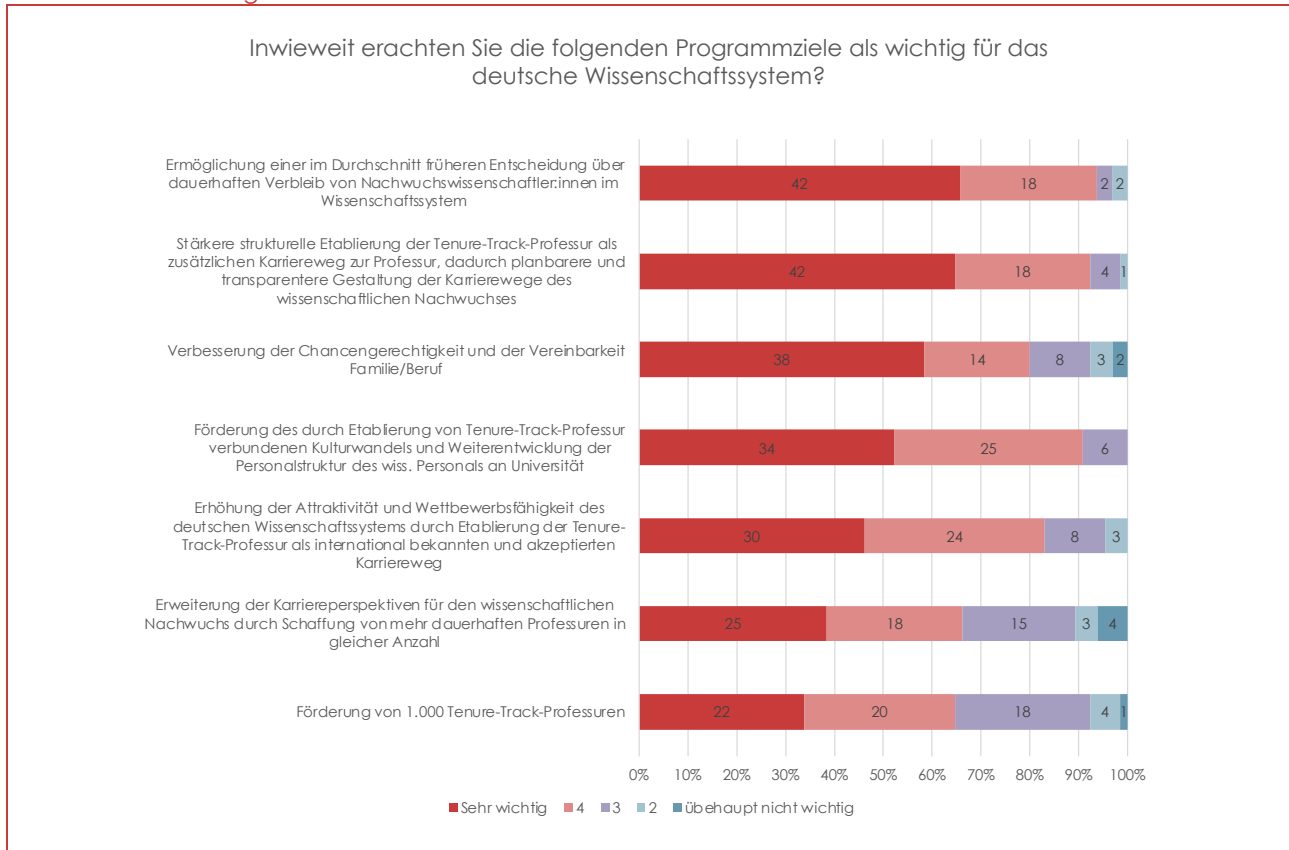
Abschließend wird in diesem Kapitel die Relevanz des Tenure-Track-Programms bewertet. Hierfür wird einerseits auf die Förderziele des Programms selbst ebenso wie auf die Bedeutung des Tenure-Track-Programms im deutschen Wissenschaftssystem Bezug genommen. Als relevant ist das Tenure-Track-Programm zu bewerten, wenn die Ziele des Programms von den beteiligten Akteuren als wichtig eingeschätzt werden. Zudem muss geprüft werden, ob das Tenure-Track-Programm bestehende Bedarfe im deutschen Wissenschaftssystem angemessen adressiert.

Ein erster Indikator für die Relevanz des Programms ist die Bewertung der Programmziele durch die Hochschulen selbst. Diese wurden von den Hochschulen im Rahmen der Hochschulbefragung in ihrer Wichtigkeit für das deutsche Wissenschaftssystem eingeordnet (siehe Abbildung 41).

Die Ergebnisse zeigen eine hohe Übereinstimmung zwischen den durch Bund und Ländern als gleichwertig definierten Zielen und der wahrgenommenen Wichtigkeit dieser Ziele von Seiten der Hochschulen. Alle Ziele wurden von mehr als der Hälfte der Hochschulen bis hin zu quasi allen Hochschulen mindestens als wichtig eingeschätzt.

⁴⁰ Die Evaluation hat keinen Hinweis darauf, dass unverhältnismäßig hohe Ausstattungsausgaben gezahlt würden. Diese wurden, im Gegenteil, von Expertinnen und Experten eher als zu gering beschrieben.

Abbildung 41 Wichtigkeit der Programmziele für das deutsche Wissenschaftssystem nach Einschätzung der geförderten Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung der Evaluation auf Basis der Hochschulbefragung, N=64-65

Nach Auffassung der Hochschulen ist das Tenure-Track-Programm dabei in besonderer Weise geeignet, eine frühere Entscheidung über den Verbleib im Wissenschaftssystem herbeizuführen. Mehr als die Hälfte der Hochschulen (35 von 62) äußern ihre Zustimmung zur Aussage, dass es das „Tenure-Track-Programm wie kein anderes Förderprogramm schafft, eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen- und -wissenschaftlern im Wissenschaftssystem zu ermöglichen“. Auch die Expertinnen und Experten stellen im Einklang mit den Ergebnissen der Hochschulbefragung die Planungssicherheit, die frühe Selbstständigkeit sowie die Nachwuchsförderung allgemein als Ziele heraus, die durch das Tenure-Track-Programm gut erreicht werden können.

Neben der Erreichung der vom Programm vorgegebenen Ziele ist ein weiterer Maßstab der Relevanz des Programms die Adressierung von zentralen Bedarfen im deutschen Wissenschaftssystem hinsichtlich der **Planbarkeit und Transparenz der wissenschaftlichen Karriere. Seit Beginn des Tenure-Track-Programms hat dabei die Debatte zur Planbarkeit und Transparenz der Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern** insbesondere durch die Debattenbeiträge unter dem Stichwort #ichbinhanna sowie die Pläne des BMBF zur Reformierung des WissZeitVG deutlich mehr **an Präsenz und Aktualität gewonnen**. Insofern ist hierdurch auch die gesellschaftliche Relevanz des Tenure-Track-Programms angewachsen. Die Evaluation zeigt, dass Verantwortliche der geförderten Hochschulen das Tenure-Track-Programm zum Anlass nehmen, um weitere Reformmaßnahmen zur Umgestaltung von Karrierewegen auch unterhalb der Professur anzudenken.

5.4 Zusammenfassung

Kapitel 5 hat gezeigt, dass das Tenure-Track-Programm in seiner aktuellen Ausgestaltung und Wirkung insgesamt die Erfordernisse der Kohärenz, Wirtschaftlichkeit und Relevanz erfüllt. Die interne Kohärenz ist dabei grundsätzlich gegeben, allerdings werden von den Hochschulen einige Aspekte im Detail und der administrativen Umsetzung als verbesserungswürdig erachtet. Externe Kohärenz besteht insofern, als dass das Programm v.a. mit dem Fokus auf die Förderung der Tenure-Track-Professuren eine klare Abgrenzung zu anderen Programmen hat. Weniger ist dies der Fall bei den begleitenden Personalentwicklungsmaßnahmen, welche z.T. auch schon vor dem Programm an den Hochschulen – aus Eigenmitteln oder aus anderen Drittmitteln – vorlagen. Auch die Vollzugs- und Maßnahmenwirtschaftlichkeit ist positiv einzuschätzen, da insbesondere die angestoßenen Struktureffekte wichtige Impulse auf Hochschulebene sowie im Wissenschaftssystem liefern. Da das Tenure-Track-Programm die zentralen Bedarfe zur Erhöhung der Planbarkeit und der Transparenz adressiert und weitere Maßnahmen initiiert hat, ist auch die Relevanz des Programms gegeben.

6 Zusammenfassende Analyse: Bewertung der aktuellen und erwarteten Erreichung der Programmziele

Im Rahmen dieses abschließenden Kapitels geht die Evaluation zusammenfassend auf die bisherige Zielerreichung des Programms und die zu erwartenden Entwicklungen ein.

Im Rahmen des Tenure-Track-Programms hatten Bund und Länder zugesagt, **1.000 Tenure-Track-Professuren** zu fördern. **Dieses Ziel wurde nahezu erreicht.** Der GWK-Monitoringbericht 2023 zeigt, dass Ende der Besetzungsfrist der zweiten Bewilligungsrunde (31. Mai 2023) insgesamt 971 Professuren erstmals besetzt wurden, was einer Besetzung von mehr als 97 % aller bewilligten Professuren entspricht (siehe Kapitel 3.3.5). Mit Blick auf die externen Einflussfaktoren von Besetzungen an Hochschulen, wie Verzögerungen in den Berufungsverfahren sowie der Konkurrenz von Hochschulen um die besten Köpfe, bewertet das Evaluationsteam diesen Befund explizit positiv.

Neben der Förderung der Professuren zielt das Tenure-Track-Programm jedoch besonders auch auf **strukturelle Effekte** ab. **Die Ergebnisse zeigen zusammenfassend, dass die Tenure-Track-Professur durch das Tenure-Track-Programm an deutschen Hochschulen deutlich breiter als zuvor verankert werden konnte.** Zu den besonders effektiven Elementen des Programms zählt die verbindliche Verabschiedung von hochschulweit geltenden Tenure-Track-Satzungen an den geförderten Hochschulen, die durch die Teilnahme am Programm angestoßen wurde (siehe insb. Kapitel 3.3.2 und 4.1.2). Der GWK-Monitoringbericht 2023 zeigt, dass alle geförderten Hochschulen eine Satzung für Tenure-Track-Professuren bzw. eine Tenure-Track-Ordnung verabschiedet haben (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 4). Damit einher geht auch die Etablierung von Maßnahmen der Qualitätssicherung, wie beispielsweise die Schaffung fakultätsübergreifender Gremien, die am Evaluationsverfahren der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren beteiligt sind (z.B. Tenure-Board). Neben diesen Effekten auf Hochschulebene sind auch Anpassungen in den Landesgesetzen durch das Programm angestoßen worden, die zusammen mit satzungsrechtlichen Regelungen auf Hochschulebene den rechtlichen Rahmen der Tenure-Track-Professur bilden und somit strukturbildend wirken.

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung haben gezeigt, dass die Mehrheit der Hochschulen sowie etwa 80 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren die Tenure-Track-Professur als einen **grundsätzlich akzeptierten Karriereweg** zur Professur im deutschen Wissenschaftssystem bewertet (siehe Abbildung 16). Die Tatsache, dass weitere (auch private) Wissenschafts- und Fördereinrichtungen, wie die Wübben-Stiftung oder die Carl-Zeiss-Stiftung, Tenure-Track-Professuren verstärkt nutzen, ist ein weiterer Indikator für die Etablierung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem.

Bei der Beurteilung des **Ziels der erhöhten Planbarkeit und Transparenz** von Karrierewegen im deutschen Wissenschaftssystem muss die Gruppe der berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren von der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ohne Tenure-Track-Professur unterschieden werden. Unter den programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zeichnet sich ein klar positives Bild bei der **Zufriedenheit mit der Planbarkeit und Transparenz des Karrierewegs durch die Tenure-Track-Professur** ab. Eine große Mehrheit (81 %) der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ist (eher) der Ansicht, dass sich die Planbarkeit und Transparenz von Karrieren in der Wissenschaft durch die Tenure-Track-Professur verbessert hat. Dies gilt trotz der Tatsache, dass aktuell nach eigenen Angaben nur gut die Hälfte der im Programm berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren bisher regelmäßige Status- und Perspektivgespräche hatte. Dieser Wert ist nach Einschätzung der Evaluation nicht zufriedenstellend, allerdings kann er sich noch erhöhen, wenn etwa Professorinnen und Professoren erst im weiteren Verlauf nach ihrer Berufung derartige Gespräche führen werden. Die Durchführung regelmäßiger Status- und Perspektivgespräche kann in zukünftigen Programmevaluationen näher untersucht werden. Auch in anderen Dimensionen des akademischen Personalmanagements, etwa

bei der Nutzung von **Potentialanalysen** in Berufungsverfahren anstelle der Beurteilung von Kandidatinnen und Kandidaten anhand bereits „messbar“ erbrachter wissenschaftlicher Leistungen (z.B. Publikationen) müssen die Hochschulen zum Teil noch weitere Erfahrungen sammeln.

Ein Blick auf das **Verhältnis der Tenure-Track-Professuren im Vergleich zu anderen Karrierewegen** zur Professur macht zudem deutlich, dass sich neben den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nach wie vor eine große Mehrheit an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf anderen Karrierewegen befindet. Zwar gab es von 2018 bis 2021 einen großen Anstieg der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren um 60 % (siehe 4.3.2). Auch der Anteil der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren unter allen Personen auf dem Karriereweg zur Professur hat sich verdoppelt (siehe Abbildung 35). Dennoch sind aktuell nur 8 % aller Personen auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (vgl. Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Hochschulpersonalstatistik, Personal an Hochschulen 2021). Die positiven Wahrnehmungen zur verbesserten Planbarkeit und Transparenz gelten somit zum aktuellen Zeitpunkt für eine relativ kleine Gruppe an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Der systemische Effekt einer verbesserten Planbarkeit und Transparenz durch die strukturelle Etablierung der Tenure-Track-Professur auf Personen mit einem anderen Karriereweg zur Professur – also eine Wirkung in die Breite des Wissenschaftssystems aufgrund von veränderten strukturellen Rahmenbedingungen – ist aktuell vor dem Hintergrund dieser Zahlen noch nicht gegeben. Allerdings sind institutionelle Voraussetzungen hierfür (siehe Struktureffekte an Hochschulen, rechtliche Rahmenbedingungen etc.) durch das Programm gesetzt worden.

Ein objektiver Indikator für eine erhöhte Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere ist das **Alter** von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der **Erstberufung** auf eine Tenure-Track-Professur bzw. bei Berufung auf eine Dauerprofessur (siehe Kapitel 4.2.1). Zugrunde liegt hier die Hypothese, dass die wissenschaftliche Karriere planbarer wird, wenn bereits zu einem früheren Zeitpunkt der Karriere durch eine Erstberufung auf eine Tenure-Track-Professur eine Perspektive zur Dauerprofessur gegeben ist. Der Indikator ist somit die zentrale Kennzahl, um die Erreichung des Ziels einer im Durchschnitt **früheren Entscheidung** über den dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern im Wissenschaftssystem bewerten zu können. Die Daten des GWK-Monitoringberichts (2023) zeigen, dass dieses Ziel für programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Verlaufe der Förderlaufzeit voraussichtlich gut erreicht werden wird. Die Stelleninhaberinnen und -inhaber waren bei der Erstberufung auf programmgeförderte Tenure-Track-Professuren in den Jahren 2018 bis 2023 im Schnitt 35,9 Jahre alt (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 11.2). Im Unterschied dazu betrug das durchschnittliche Alter aller Professorinnen und Professoren bei Erstberufung auf Dauerprofessuren an antragsberechtigten Universitäten in Deutschland zwischen 2016 und 2021 43,2 Jahre (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 11.1). Damit sind die „Weichen“ für einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem im Durchschnitt für programmgeförderte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren 7,3 Jahre früher gestellt als im Vergleich zu Erstberufenen auf Dauerprofessuren.

Die tatsächliche **Entscheidung über den Verbleib** fällt erst mit der Entfristung der Tenure-Track-Professur. 37 Stelleninhaberinnen- und -inhaber wurden bis zum Stichtag 1. Juli 2023 bereits entfristet, sodass diese Personen eine dauerhafte Professur innehaben. Das durchschnittliche Alter unter diesen zwischen 2019 und 2023 entfristeten 37 Personen bei Entfristung beträgt 37,6 Jahre. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist die aktuell noch geringe empirische Basis (geringe Zahl an Personen) zu beachten, die diesem Wert zugrunde liegen. Es handelt sich bei diesen 37 Personen überwiegend um vorzeitige Verstetigungen u.a. in Reaktion auf externer Rufe. Dieser Wert ist daher lediglich als ein Zwischenergebnis zu betrachten und muss durch zukünftige Analysen validiert werden. Durch die im Schnitt frühere Berufung auf eine Tenure-Track-Professur im Vergleich zur Erstberufung auf eine Dauerprofessur ist dennoch künftig ein im Schnitt früherer Übergang auf eine Dauerprofessur für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Vergleich zu Direktberufenen auf Dauerprofessuren zu erwarten.

Für eine vollständige Betrachtung der Altersstruktur muss auch das **akademische Alter bei Berufung** (also der Zeitraum seit Abschluss der Promotion) der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in die Analyse mit einbezogen werden. Kapitel 4.2.1 hat gezeigt, dass dieses im Median bei knapp 4,5 Jahren liegt (Mittelwert 4,7). Die Untersuchung der Geschlechterunterschiede ergibt für Tenure-Track-Professoren einen Medianwert von vier und für Tenure-Track-Professorinnen einen Medianwert fünf, also einen Unterschied zwischen Männern und Frauen von einem Jahr. Dieser lässt sich ggf. durch längere Elternzeiten der Professorinnen gegenüber den Professoren erklären, die bei der Berechnung des akademischen Alters im Rahmen der Evaluation nicht herausgerechnet werden können. Die **Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ist somit weitestgehend erreicht**.⁴¹ Dies zeigt sich zudem daran, dass nur eine Minderheit der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren vor Antritt bereits eine andere Professur innehatten oder bereits habilitiert war.

Insgesamt ist der **systemische Effekt** des Tenure-Track-Programms auf den Zeitpunkt der Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bzw. den Zeitpunkt der Weichenstellung für eine planbare Karriere in der Wissenschaft abhängig davon, wie viele Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren es zusätzlich zu den 1.000 programmgeförderten Professorinnen und Professoren im Wissenschaftssystem künftig geben wird. Bei einem Anstieg dieser Zahlen ist zu erwarten, dass die im Zuge des Tenure-Track-Programms geschaffenen neuen Regelungen zur Tenure-Track-Professur, insbesondere durch die Satzungsänderungen der Hochschulen, auch auf Professuren außerhalb des Programms ausstrahlen. Dies gilt insbesondere für die nicht-programmgeförderten Tenure-Track-Professuren. Zum Zeitpunkt der hier vorliegenden ersten Evaluation des Programms können diese strukturellen Effekte jedoch noch nicht abschließend beurteilt werden.

Hinsichtlich **Chancengerechtigkeit** und der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sind durch das Tenure-Track-Programm grundsätzlich Verbesserungen festzustellen. Die Effekte sind dabei nicht allein auf das Tenure-Track-Programm zurückzuführen, da auch in anderen Kontexten Maßnahmen in diesen Themenfeldern ergriffen wurden und werden. Dennoch hat das Tenure-Track-Programm einen Beitrag geleistet (siehe Kapitel 4.2.4 und 4.3.3).

Die Daten des GWK-Monitoringberichts 2023 zeigen, dass die Besetzung der programmgeförderten Tenure-Track-Professuren **insgesamt geschlechterparitätisch** mit einem Frauenanteil von etwas mehr als 49 % aller Besetzungen erfolgt sind. Während der Frauenanteil bei den W1-Professuren sogar über 50 % beträgt (ca. 52 % Frauen, 48 % Männer), ist das Ziel der Geschlechterparität bei W2-Professuren näherungsweise erreicht (42 % Frauen, 58 % Männer).⁴² Der Frauenanteil unter den besetzten W2-Professuren ist damit dennoch deutlich höher im Vergleich zum Frauenanteil von 34 % unter allen W2-Berufungen im deutschen Wissenschaftssystem im Jahr 2018 (vgl. BuWin, 2021, S. 107). Gut die Hälfte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren erkennt zudem auch direkt eine Verbesserung der Chancengerechtigkeit durch die Tenure-Track-Professur an. Die Bedeutung der Tenure-Track-Professur hierfür wird dabei von Tenure-Track-Professorinnen deutlich positiver bewertet als von Tenure-Track-Professoren.

Die Ergebnisse der Hochschulbefragung sowie der Befragung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zeigen, dass die **subjektive Wahrnehmung** der Wirkungen des Programms auf die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** von etwas mehr als der Hälfte der Befragten positiv ist. Dabei

⁴¹ Eine nähere Definition der Zielgruppe wurde von Bund und Ländern nicht vorgegeben. 4 Jahre nach der Promotion wurde jedoch in der Umsetzung des Programms als Richtwert zur Eingrenzung der Zielgruppe des Programms an die Hochschulen kommuniziert.

⁴² Zu beachten ist dabei, dass die absolute Zahl der W2-Professuren (218) klein ist, sodass eine geringe Zahl an zusätzlichen Besetzungen durch Frauen einen hohen Effekt auf die relative Häufigkeit hat.

sind jedoch (im Gegensatz zu den Verbesserungen bei der Chancengerechtigkeit durch die Tenure-Track-Professur) deutlich weniger Frauen zufrieden mit der Vereinbarkeit auf der Tenure-Track-Professur als Männer. Zudem sind Tenure-Track-Professorinnen mit Kindern im Hinblick auf das Potenzial zur Verbesserung der Vereinbarkeit kritischer als Tenure-Track-Professoren mit Kindern. Der Blick auf die geschaffenen Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt, dass in der Regel nur eine Minderheit der Hochschulen nach eigenen Angaben Unterstützungsformate zur besseren Vereinbarkeit, wie etwa Betreuungsangebote oder familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine im Zuge der Programmteilnahme, zusätzlich zu den bereits bestehenden umfassenden Strukturen signifikant ausgebaut oder neu eingerichtet haben.

Ein übergreifender Effekt auf das deutsche Wissenschaftssystem wird durch das Tenure-Track-Programm auch mit der Förderung eines **Kulturwandels** durch die Etablierung der Tenure-Track-Professur verfolgt (siehe Kapitel 4.1.7). Diese ist dabei eng verbunden mit der Weiterentwicklung der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen. Das Ziel der Förderung eines solchen Kulturwandels wurde bisher insofern erreicht, als dass eine Entwicklung hin zur Tenure-Track-Professur an fast allen deutschen antragsberechtigten Hochschulen **initiiert** und damit die **Grundlage** für hochschulübergreifende Entwicklungen im gesamten Wissenschaftssystem geschaffen wurde. Die Hochschulbefragung hat gezeigt, dass an der überwiegenden Mehrheit der Hochschulen (49 von 63) nahezu alle Fakultäten die Tenure-Track-Professur als Karriereweg zur Professur nutzen. Bei einer Ausschreibung insbesondere von Juniorprofessuren wird mittlerweile standardmäßig ein Tenure-Track zumindest erwogen. Knapp 40 % aller Juniorprofessuren waren im Jahr 2021 mit einem Tenure-Track verbunden, ein starker Zuwachs im Vergleich zum Wert von ca. 18 % im Jahr 2018 (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Personal an Hochschulen). Zudem hat das Tenure-Track-Programm an einigen Hochschulen Entwicklungen hin zur Übertragung des Tenure-Tracks auf nicht-professorale Personalkategorien angestoßen. Die Weiterentwicklung dieser Vorhaben kann als Teil des Kulturwandels begriffen werden. Dennoch sind die Verstetigung und Ausweitung des Kulturwandels aus Sicht der Hochschulen sowie einiger Expertinnen und Experten nach wie vor eine Herausforderung.

Ein weiteres Ziel des Tenure-Track-Programms ist die **Erhöhung der Attraktivität und der Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems mit Hilfe der Tenure-Track-Professur als international bekanntem und akzeptiertem Karriereweg**.

Im Rahmen der hier vorliegenden ersten Evaluation kann eine tatsächliche Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems nur bedingt mit empirischen Daten unterlegt werden (siehe Kapitel 4.3.1). Genannt werden können jedoch mindestens zwei Indikatoren: die Anzahl der Bewerbungen auf im Rahmen des Programms ausgeschriebene Tenure-Track-Professuren sowie die subjektiven Einschätzungen der geförderten Hochschulen und Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zur Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

In den Zahlen der GWK zeigt sich zunächst, dass ca. 37 % der Bewerbungen auf die Tenure-Track-Professuren aus dem Ausland stammen (vgl. GWK-Monitoringbericht, 2023, Tabelle 1). Dies unterstreicht die **Attraktivität der Stellen** in einem internationalen Kontext. Auch die Hochschulen selbst sehen einen positiven Effekt der Tenure-Track-Professur auf die Attraktivität des Wissenschaftssystems. Eine große Mehrheit der Hochschulen (49 von 62) ist der Meinung, dass diese durch die Tenure-Track-Professur gesteigert werde. Die tatsächliche aktuelle Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Vergleich wird allerdings nur von einer Minderheit (18 von 62 Hochschulen) positiv bewertet. Einige Expertinnen und Experten weisen bzgl. der (Steigerung der) Attraktivität explizit darauf hin, dass die Etablierung der Tenure-Track-Professur als solche die Anschlussfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems an internationale Wissenschaftssysteme herstellt und durch den Wiedererkennungswert die Attraktivität steigert.

Dennoch bedarf es weiterhin Maßnahmen zur internationalen „Vermarktung“ der Möglichkeit der Tenure-Track-Professur in Deutschland. Hier können einheitliche Regelungen zur Tenure-Track-Professur etwa zur Ausgestaltung von Aufstiegsoptionen nach Erreichen der unbefristeten Professur förderlich sein, da sie im Rahmen von Maßnahmen zum Marketing des Wissenschaftsstandortes Deutschland (z.B. GAIN) einheitlich kommuniziert werden könnten. Aktuell werden solche einheitlichen länderübergreifenden Regelungen durch die gemeinsamen „Anforderungen an die Tenure-Track-Professur“ nach §4 der Verwaltungsvereinbarung des Tenure-Track-Programms geschaffen.

Die **Wettbewerbsfähigkeit** des deutschen Wissenschaftssystem ist eng mit der **Attraktivität** verknüpft – ein für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland attraktives Wissenschaftssystem ist perspektivisch auch gestärkt im internationalen Wettbewerb um Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Die beschriebenen positiven Effekte auf die Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems lassen langfristig – bei aller Komplexität der Einflussfaktoren auf die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems – einen positiven Beitrag der Tenure-Track-Professur und damit auch des Programms erwarten. Die subjektiven Einschätzungen der Hochschulen bzgl. der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch die Tenure-Track-Professur fallen im Vergleich zur Attraktivität etwas geringer aus. Die überwiegende Mehrheit der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (72 %) bewerten die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch die Tenure-Track-Professur hingegen positiv. **Professorinnen und Professoren aus dem Ausland bewerten diese Steigerung im Vergleich zu Professorinnen und Professoren aus dem Inland sogar signifikant positiver.** Dies ist ein starker Indikator dafür, dass mit der Tenure-Track-Professur ein wichtiges Instrument gewählt wurde, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Voraussetzung für eine langfristige Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems durch die Tenure-Track-Professur ist zudem die Erhöhung der Anzahl an Tenure-Track-Professuren, die über die 1.000 programmgeförderten Professorinnen und -Professoren hinaus geschaffen werden.

Abschließend ist festzuhalten, dass das Ziel einer **Erweiterung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Schaffung von mehr dauerhaften Professuren in gleicher Anzahl** zum Zeitpunkt der ersten Evaluation noch nicht abschließend beurteilt werden kann. Hierfür müssen perspektivisch die Personalstatistiken der nächsten Jahre zu Professuren im deutschen Wissenschaftssystem ausgewertet werden. Für eine übergreifende Erweiterung der Karriereperspektiven ist zudem zu analysieren, ob sich auch nach der Besetzung der programmgeförderten 1.000 Tenure-Track ein weiterer Trend zur Tenure-Track-Professur verfestigt.

Die Prüfung der Zielerreichung zeigt, dass vier der sieben Programmziele bereits erreicht wurden, während drei sich auf gutem Wege zur Zielerreichung befinden. An verschiedenen Stellen ergeben sich dennoch aus Sicht der Evaluation Potentiale, die Effektivität von Teilen des Programms oder zukünftiger Programme noch weiter zu erhöhen. An diesem Ziel orientieren sich die im Folgenden formuliertem Handlungsempfehlungen.

7 Handlungsempfehlungen

Vor dem Hintergrund der Bedeutung von Forschung und Lehre für die Wettbewerbsfähigkeit der wissensbasierten Volkswirtschaft in Deutschland sowie dem zunehmenden Wettbewerb um die besten Köpfe ist der grundsätzliche Programmansatz des Tenure-Track-Programms aus Sicht der Evaluation fraglos eminent wichtig: Der im Tenure-Track-Programm adressierte **Hebel zur Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems**, nämlich die **Verbesserung der Karriereperspektiven** in der deutschen Wissenschaft durch eine erhöhte **Planbarkeit und Transparenz von Karriereverläufen**, ist positiv zu bewerten: verschiedenste Erkenntnisse im Rahmen dieser Evaluation sowie in weiteren Studien zeigen, dass die Karriereperspektive für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein zentraler Faktor für den Verbleib im oder die Abwanderung aus dem Wissenschaftssystem ist. Konkret ist das **Tenure-Track-System** nach den Erkenntnissen der Evaluation ein **geeigneter Ansatz** zur auch internationalen **Rekrutierung** sowie zur **frühzeitigen Bindung** von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an deutschen Hochschulen.

- Die Evaluation empfiehlt Bund und Ländern somit grundsätzlich, das **Konzept der Tenure-Track-Professur** innerhalb und außerhalb des Tenure-Track-Programms **weiter zu nutzen, um die Planbarkeit und Transparenz der wissenschaftlichen Karriere** von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase weiter zu stärken.
- Der Impuls, der durch die 1.000 Professuren im Tenure-Track-Programm für die weitere Etablierung der Tenure-Track-Professur gegeben wurde, darf in den nächsten Jahren nicht an Momentum verlieren, um einen echten nachhaltigen Kulturwandel zu ermöglichen. Bund und Länder sollten daher konsequent auf die **weitere Verbreitung des Instruments der Tenure-Track-Professur hinarbeiten**, etwa im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen Ländern und den Hochschulen zur Förderung der Tenure-Track-Professur oder durch Verankerung der Tenure-Track-Professur in Drittmittelprogrammen der Länder sowie den existierenden Bund-Länder-Programmen. Dies würde auch Entwicklungen anderer wissenschaftsfördernder Organisationen, zum Teil auch aus dem Kreis privater Stiftungen, aufgreifen und verstärken. Die Evaluation empfiehlt zudem den Hochschulen, die Tenure-Track-Professur zur Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal in einer frühen Karrierephase weiter einzusetzen und dabei Möglichkeiten zur Schaffung von Tenure-Track-Professuren auszuschöpfen, wo immer dies mit der jeweiligen Fachkultur kompatibel ist.
- Einen starken weiteren Impuls für die Erhöhung der Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft etwa im Vergleich zum Privatsektor könnte auch die **Etablierung von Tenure-Track-Ansätzen** für Stellen unterhalb der Ebene der Professur leisten. Aus Sicht der Evaluation wäre dies sinnvoll und notwendig und würde einen noch weitreichenderen Kulturwandel mit sich bringen. Eine Entscheidung hierzu steht jedoch nicht im direkten Zusammenhang mit dem Tenure-Track-Programm per se und muss somit breiter wissenschaftspolitisch bzw. gesellschaftlich etwa im aktuellen Diskurs zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgehandelt werden.

Ebenso positiv zu bewerten ist der Anspruch des Programms, **Personalentwicklung als Aufgabe des akademischen Personalmanagements** an deutschen Hochschulen zu fördern und zu unterstützen. In Zeiten eines zunehmenden Mangels an Nachwuchskräften auch im Wissenschaftssystem müssen Instrumente wie regelmäßige Feedbackgespräche zum Standardrepertoire der Hochschulen gehören. Die Tatsache, dass viele der im Programm geförderten Hochschulen mittlerweile Ansätze wie Mentoring- oder Networking-Angebote vorweisen und über die Programmmittel ausgebaut haben sowie jährliche Statusgespräche in Tenure-Track-Satzungen verankert sind, ist dabei positiv zu werten. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass die Angebote auch konsequent in der Praxis gelebt werden. Aktuell hat nach eigenen Angaben knapp die Hälfte der im Programm berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (noch) keine regelmäßigen Status- und

Perspektivgespräche. Es muss beobachtet werden, ob sich die Nutzung dieser Instrumente in den nächsten Jahren weiter in der Breite etabliert, damit jede Tenure-Track-Professorin und jeder Tenure-Track-Professor (und auch wissenschaftliches Personal neben der Professur) hiervon profitiert.

- Die **Maßnahmen des akademischen Personalmanagements** innerhalb und außerhalb des Tenure-Track-Programms sollten von Seiten der Hochschulen weiter konsequent umgesetzt werden.
- Berufungen im Format der Tenure-Track-Professur benötigen im Vergleich zu Berufungen in späteren Karrierephasen einen deutlich stärkeren Fokus auf **Potentialanalysen** von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anstelle der Beurteilung bereits „messbar“ erbrachter wissenschaftlicher Leistungen (z.B. hochrangige Publikationen). Die Evaluation hat ergeben, dass sich Berufungskommissionen mit diesem Paradigmenwechsel teilweise noch schwertun. Es wird empfohlen, den **Erfahrungsaustausch unter den Hochschulen** (wie etwa im Tenure-Track-Netzwerk) auszubauen und so Beispiele guter Praxis stärker in der Breite nutzbar zu machen.
- Herausforderungen bestehen zum Teil auch bei der **Ausgestaltung der Tenure-Evaluation**. Diese treten insbesondere auch deshalb auf, weil Personen innerhalb einer Hochschule über die berufliche Zukunft (Tenure) einer direkten Kollegin oder eines Kollegen (mit)entscheiden. Unter anderem durch klare, ex ante formulierte Entscheidungskriterien bzgl. der Tenure-Entscheidung sowie die Einbindung (fakultäts- und hochschul-)externer Personen wird hierauf an den Hochschulen bereits reagiert. Jedoch könnte aus Sicht der Evaluation hierzu ein breiterer Erfahrungsaustausch zwischen den Hochschulen angebahnt werden, wie in der Praxis mit diesen Herausforderungen umgegangen werden kann.
- Zu einem kohärenten Personalkonzept im Zusammenhang mit dem Tenure Track gehört aus Sicht der Evaluation auch, eine **klare Zielgruppendefinition** innerhalb des Programms zu etablieren. Es bestanden bei den Hochschulen erhebliche Unklarheiten, welche Personengruppen im Programmverständnis zum „wissenschaftlichen Nachwuchs“ gezählt werden und somit über das Programm gefördert werden können. Hier sollten Bund und Länder in zukünftigen Programmen klarere Rahmenbedingungen vorgeben.

Bei der Verbesserung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sieht die Evaluation Fortschritte, die auch auf das Programm zurückzuführen sind. Diese werden insbesondere indirekt durch die erhöhte Planbarkeit der Karriere über das Tenure-Track-Format ausgelöst. Dennoch könnten auch im Programm selbst verschiedene Verbesserungen angedacht werden.

- Die Evaluation weist darauf hin, dass innerhalb des Programms noch nicht alle **Fördermodalitäten konsequent auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ausgerichtet sind. So können etwa durch die Tatsache, dass während der Elternzeit eines Tenure-Track-Professors oder einer Tenure-Track-Professorin aufgrund des Pausierens der Pauschalauszahlungen die Ausstattungsausgaben (inkl. der Mittel auch für Wissenschaftliche Mitarbeitende) gekürzt werden, negative Anreize bezüglich der Übernahme von familiärer Verantwortung in Form von Elternzeiten entstehen. Nicht zuträglich ist der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zudem die Tatsache, dass es zwar in allen Ländern gesetzliche Regelungen für Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes für W1-Professorinnen und -Professoren gibt, aber nur in elf Ländern für die Professorinnen und Professoren in Besoldungsgruppe W2.
- Die Evaluation empfiehlt zudem, dass Hochschulen und indirekt auch Fördermittelgeber die **Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf** noch weiter verstärkt adressieren. Hierbei ist ein fokussiertes und bedarfsorientiertes Vorgehen wichtig. So sind etwa Eltern-Kind-Räume an Hochschulen in Zeiten von Home-Office weniger relevant als eine konsequente Beachtung familienkompatibler Zeiträume für Besprechungen oder universitäre Veranstaltungen. Auf die breite Verankerung eines Bewusstseins für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von

Familie und Beruf für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen muss weiter, auch gesamtgesellschaftlich, hingearbeitet werden.

- Im Übrigen ist – analog zur gesamtgesellschaftlichen Situation – auch innerhalb des Tenure-Track-Programms festzustellen, dass die Nutzung von Elternzeiten zwischen männlichen und weiblichen Personen ungleich verteilt ist. Dies kann zwar nicht auf das Programm selbst zurückgeführt werden, da es aktuelle gesellschaftliche Konventionen widerspiegelt. Es sollte aber dennoch vor dem Hintergrund der noch immer festzustellenden sog. „leaky pipeline“ für jungen Wissenschaftlerinnen im deutschen Wissenschaftssystem weiterhin wissenschafts- und gesellschaftspolitisch reflektiert werden, wie eine Geschlechterparität hierbei erreicht werden kann.

Zum Stichtag des für diese Evaluation genutzten GWK-Monitoringberichts (1. Juli 2023) ist lediglich für eine kleine Zahl der Tenure-Track-Professuren (37) bereits eine Tenure-Entscheidung getroffen worden. In allen Fällen ist diese positiv ausgefallen. Dies kann sich in den nächsten Jahren deutlich verändern, da die Bewährungsphase für eine größere Zahl von Personen weiter fortgeschritten sein wird.

- Die Evaluation empfiehlt den Hochschulen, in den kommenden Phasen des Tenure-Track-Programms verstärkt darauf zu achten, passgenaue **Unterstützungsangebote für Übergänge auf Stellen neben der Professur oder sogar außerhalb der Wissenschaft** zu etablieren. Die o.g. Angebote des Personalmanagements inklusive von Mentoring und Statusgesprächen sind hierfür zentral.
- Nach Wahrnehmung der Evaluation könnte das Thema „Mental Health“ von Personen in der Bewährungsphase einer Tenure-Track-Professur mehr Aufmerksamkeit bekommen. Zwar ist die stärkere Planbarkeit ihrer Karrieren für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ein Aspekt, der Druck und psychische Belastung von Nachwuchswissenschaftlern in gewisser Weise moderieren kann. Dennoch bleibt die frühe Karrierephase in der Wissenschaft ein Zeitraum, in der möglichst bald wissenschaftlicher Output bei gleichzeitigem Aufbau eines Portfolios an Lehrveranstaltungen sowie Engagement in der akademischen Selbstverwaltung erwartet wird. Unterstützungsmaßnahmen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch im Rahmen des Programms zur Bewältigung dieser Drucksituation könnten daher auch in **programmbegleitenden Elementen** von Bedeutung sein.

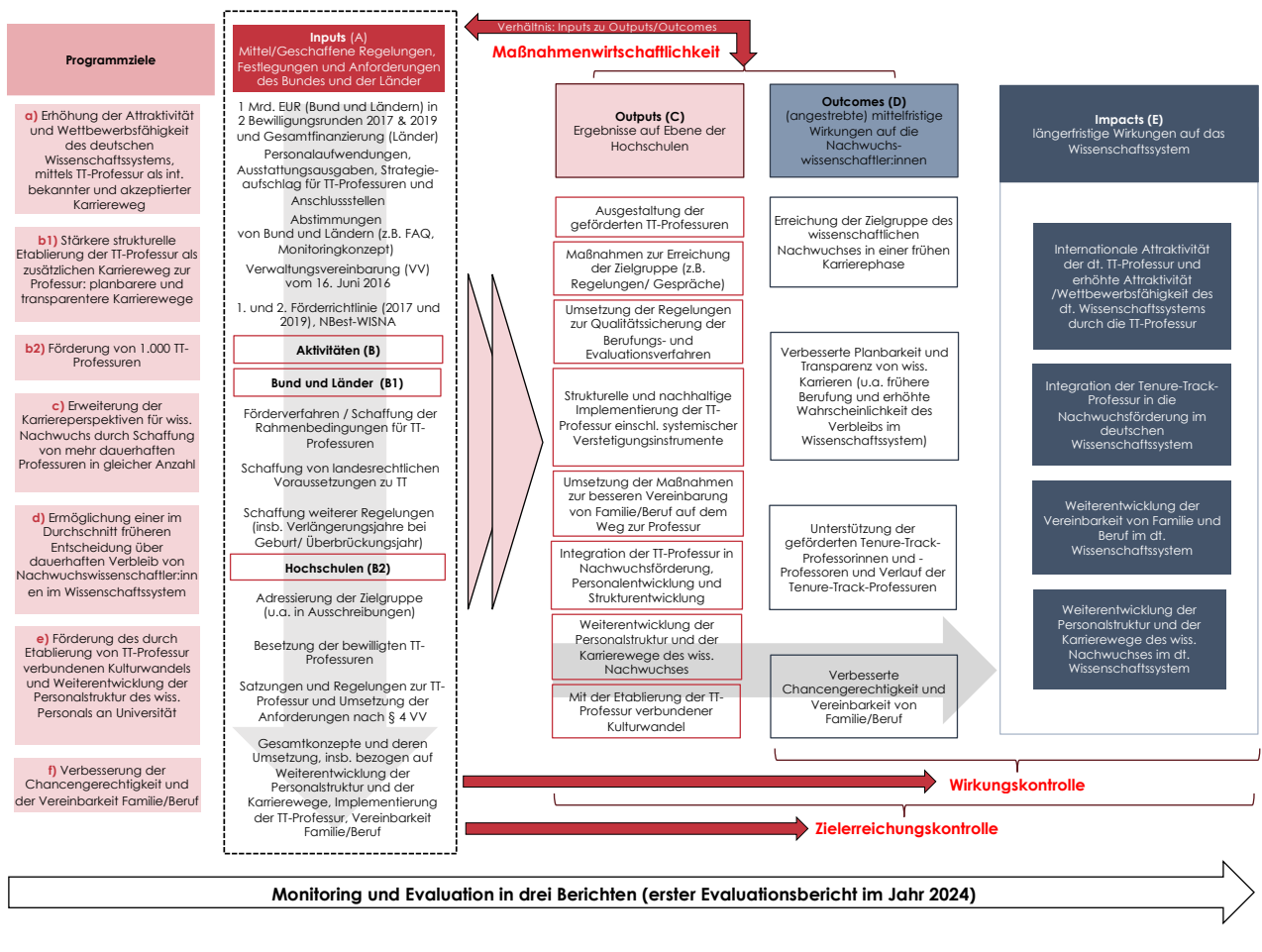
Die Evaluation hat verschiedene Beobachtungen im Zusammenhang mit dem Programm gemacht, die zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abschließend eingeordnet werden können.

- Die Evaluation regt an, in der Wissenschaftsforschung zum Thema Tenure Track und ggf. auch in zukünftigen Programmevaluationen zu untersuchen, ob die **Anreizsystematiken** im Tenure-Track-Format **unintendierte Verhaltenseffekte** mit sich bringen. So könnten etwa durch die Ausgestaltung der Evaluationskriterien sowie die zeitliche Gestaltung der Bewährungsphase Anreize dafür bestehen, die Forschung noch schneller auf publizierbare Ergebnisse auszurichten, längerfristige oder risikoreichere Forschungsprojekte zu depriorisieren oder Arbeiten nachrangig zu behandeln, die zwar für die wissenschaftliche Community wichtig sind, jedoch nicht unmittelbar auf die wissenschaftliche Reputation einer Einzelperson einzahlen (etwa im Bereich der Pflege von Forschungsdateninfrastrukturen, der Replikation und Validierung von Studien etc.). Die Evaluation hat aktuell keine empirischen Anzeichen dafür, dass sich das (Publikations-)Verhalten von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren hierbei systematisch vom Verhalten von Postdocs ohne Tenure Track unterscheidet. Sie empfiehlt, diesen Aspekt jedoch aus übergreifendem forschungs- und wissenschaftspolitischem Interesse des Bundes und der Länder weiter zu beobachten.

- Die Evaluation hat eine **weitgehende Parität von weiblichen und männlichen Personen** in der Gruppe der auf Tenure-Track-Positionen berufenen Forschenden festgestellt. Allerdings scheint diese Parität nicht in allen Besoldungsgruppen (v.a. W3 nach Gewährung von Tenure) komplett gegeben zu sein. Diese Entwicklung sollte weiterhin genau beobachtet werden, um weiter auf die Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftssystem hinzuwirken.

Die Evaluation weist abschließend darauf hin, dass die im Jahr 2018 vereinbarte Pauschale zur Finanzierung der in §3 der Verwaltungsvereinbarung geregelten Fördergegenstände von nominal 118.045 Euro pro Jahr bei den Inflationsraten der letzten Jahre bis zum Jahre 2023 real deutlich an Wert verloren hat. Es sollte geprüft werden, ob trotz der aktuellen haushalterischen Situation eine Inflationsanpassung der Pauschale finanziell darstellbar ist.

Anhang A Wirkmodell zum Tenure-Track-Programm



Anhang B Literatur

- Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Konsortium). (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Konsortium). (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Deger, R., & Sembritzki, T. (2019). *Hochschulrecht und Professur – Analysen zur Entwicklung rechtlicher Rahmenbedingungen am Beispiel von Qualifizierungsstellen*. *Wissenschaftsrecht*, 52. S. 154-193.
- Deger, R., & Sembritzki, T. (2020). *Binnendifferenzierung der Professur: Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis*. *LCSS Working Papers*; 3.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020). *Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2020*, Bonn, Heft 73, ISBN 978-3-947282-04-3.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2023). *Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2023*, Bonn, Heft 87, ISBN 978-3-947282-21-0.
- Hellfeier, Martin (2013). *Laufbahn statt Berufung? Tenure Track aus juristischer Perspektive*. *Forschung und Lehre* 1/2013. S. 20-21.
- Hellfeier, Martin (2020). *Aktuelles zum Tenure-Track. Was ist bei der Berufung zu beachten?*. *Forschung und Lehre* 11/2020. S. 930-931.
- Jaudzims, S., & Oberschelp, A. (2023). *Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo) (DAAD-Studien)*. Bonn: DAAD. <https://doi.org/10.46685/DAADStudien.2023.09>
- Krempkow, R., & Sembritzki, T. (2017). *Die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft in Deutschland. Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden*. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39. Jahrgang.
- Statistisches Bundesamt (2015). *Personal an Hochschulen 2014 – Fachserie 11, Reihe 4.4*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2019). *Personal an Hochschulen 2018 – Fachserie 11, Reihe 4.4*. Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat (2014): *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*; Dresden / Köln. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.html>

Anhang C Zusammenfassende Methodenbeschreibung

Im Folgenden werden zusammenfassend die Instrumente der Datenerhebung vorgestellt, die im Rahmen der ersten Evaluation des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses („Tenure-Track-Programm“) genutzt wurden.

Dem Evaluationsansatz und somit auch der Datenerhebung liegt ein **Indikatorenmodell** zugrunde, in dem eine Vielzahl von Indikatoren jeweils den Programmzielen und **Wirkungsebenen** des Programms (Input, Output, Outcome, Impact) zugeordnet wurden und anschließend über eines oder mehrere der nachfolgenden Erhebungsinstrumente empirisch unterlegt wurden.

Explorative Interviews mit sechs geförderten Hochschulen dienten zu Beginn der Evaluation dazu, die Hochschulleitungs- sowie Projektleitungsbefragung in ihrer inhaltlichen Ausrichtung zu plausibilisieren sowie konzeptionell zu informieren, sodass Erkenntnisse systematisch in die Konzeption der Befragung einfließen können. Die Auswahl der Hochschulen erfolgte nach Kriterien der geografischen Verteilung sowie der Größe der Hochschulen. Die Interviews fanden im Zeitraum von Dezember 2022 bis Februar 2023 statt.

Ein weiteres zentrales Erhebungsinstrument ist die **Dokumenten-/ bzw. Sekundärdatenanalyse**. Die Daten der beiden bis zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts veröffentlichten GWK-Monitoringberichte (2020 und 2023) wurden in den Kapiteln 2-4 verwendet. So konnte die Ausgangslage vor Beginn des Tenure-Track-Programms (Kapitel 2), landesrechtliche Regelungen zur Tenure-Track-Professur sowie zentrale Indikatoren zur Wirkung des Tenure-Track-Programms auf Ebene der Hochschulen, der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie des Wissenschaftssystem dargestellt werden. Auch Daten der Bundesberichte Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017, 2019) konnten zu diesem Zweck genutzt werden. Zudem werden Daten des Statistischen Bundesamtes aus der Fachserie 11 – Personal an Hochschulen zum Zwecke der Evaluation genutzt, um Veränderungen im deutschen Wissenschaftssystem als solchem nachzeichnen zu können. Zusätzlich wurden speziell für die Analyse der Wirkungen des Tenure-Track-Programms auf Hochschulebene auch die Vorhabenbeschreibungen der geförderten Hochschulen sowie die jeweiligen Satzungen, bzw. Tenure-Track-Ordnungen mit Hilfe einer qualitativen Auswertungssoftware und unter Nutzung eines induktiv definierten Kodierungsschemas ausgewertet. Insgesamt lagen der Evaluation 91 Vorhabenbeschreibungen aus beiden Bewilligungsrunden (2016 und 2018) sowie 75 Satzungsdokumente der 75 geförderten Hochschulen vor. In der Analyse wurde im Wesentlichen die Einhaltung der Anforderungen an die geförderten Hochschulen nach §4 der Verwaltungsvereinbarung zum Tenure-Track-Programm geprüft. Vereinzelt konnten zudem Ergebnisse der Hochschulbefragung beispielhaft qualitativ untermauert werden, ohne dabei jedoch auf einzelne Hochschulen explizit Bezug zu nehmen.

Im Rahmen der Evaluation wurden zudem eine **Befragung der geförderten Hochschulen** sowie eine **Befragung der programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren** durchgeführt.

Die **Hochschulbefragung** war an alle 75 geförderten Hochschulen adressiert und fand im Zeitraum von Juni bis Juli 2023 statt. Insgesamt haben 66 der 75 Hochschulen die Umfrage beantwortet, davon 63 vollständig. Die Themenschwerpunkte der Befragung können der Fragebogenstruktur in Anhang entnommen werden.

Der **Befragung der geförderten Professorinnen und Professoren** liegt die Grundgesamtheit der zum 1. Juli 2023 berufenen 993 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren zugrunde. Von diesen nahmen im Zeitraum von 24.03.23 bis 31.07.23 633 Personen teil (ca. 64 % Rücklaufquote). Von diesen haben 587 den Fragebogen vollständig beantwortet. Der Rücklauf kann – im Vergleich mit anderen Befragungen im Evaluationskontext unter den hier relevanten Zielgruppen – als sehr gut bezeichnet werden. Es wurden statistische Robustheitstests durchgeführt, um zu überprüfen, ob sich die Gruppe der an der Befragung Teilnehmenden sowie die Grundgesamtheit der Professorinnen nach den

Merkmale Geschlecht, Alter und Fachbereich systematisch unterscheidet. Im Ergebnis zeigt sich, dass das Befragungssample als repräsentativ für die Grundgesamtheit, der im Tenure-Track-Programm Geförderten angesehen werden kann. Sowohl in der Grundgesamtheit als auch dem Befragungssample sind 49 % der Befragten weiblich und 51 % männlich. Das durchschnittliche Alter der 993 berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren liegt bei 36 Jahren (Minimum 28 Jahre, Maximum 54 Jahre). Diese Verteilung findet sich auch unter den Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die an der Befragung im Rahmen der Evaluation teilgenommen haben. Das durchschnittliche Alter unterscheidet sich kaum nach Geschlecht. Sowohl weibliche als auch männliche Befragte waren im Mittel 36 Jahre alt. Das gleiche Bild zeigt sich auch bei der Zuordnung der Tenure-Track-Professuren zu den Fachbereichen. In beiden Gruppen ist der größte Teil der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren der Mathematik/den Naturwissenschaften zuzuordnen (30 %), gefolgt von den Ingenieurwissenschaften (18 %), den Geisteswissenschaften (16 %) und den Sozialwissenschaften (15 %). Etwa 12 % der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren haben eine Professur in den Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften inne und 5 % in Medizin/Gesundheitswissenschaften. Deutlich weniger vertreten sind die Kunst/Kunstwissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Sportwissenschaften, die zusammen in „andere Fächergruppen“ gefasst wurden. Aufgrund der sehr geringen Anzahl von Professorinnen und Professoren in Kunst-, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften werden diese zusammen mit Sportwissenschaften und anderen Fächergruppe in einer Gruppe für vergleichende Analysen herangezogen.

Zum Zweck der qualitativen Einordnung der Erkenntnisse aus den Befragungen hat die Evaluation **zwei weitere Interviewprogramme** durchgeführt.

Im Zeitraum von Juli 2023 bis November 2023 wurden semi-strukturierte Interviews mit insgesamt 21 nationalen sowie **internationalen Expertinnen und Experten** (u.a. mit den deutschen Wissenschaftsorganisationen, Organisationen des wissenschaftlichen Nachwuchses, Vertreterinnen und Vertreter von Fakultätentagen, OECD, EUA etc) durchgeführt. Die Interviews wurden jeweils protokolliert und in Anlehnung an das Indikatorenmodell ausgewertet. Jede Interviewfrage ist darin einem konkreten Programmziel sowie einem Wirkmodellelement zugeordnet.

Abschließend wurden zur **Beurteilung der Kohärenz und Wirtschaftlichkeit** des Tenure-Track-Programms (Kapitel 5) erneut **Interviews** mit den eingangs beschriebenen sechs Hochschulen geführt, die bereits im Rahmen der explorativen Interviews adressiert wurden. Von diesen hat die Evaluation mit fünf Hochschulen erneut gesprochen, um die Perspektive der Hochschulen zur Vollzugs- wie auch Maßnahmenwirtschaftlichkeit zu erfassen. Auch hier handelte es sich um semi-strukturierte Interviews, die zwischen Oktober 2023 und November 2023 durchgeführt wurden. Ergänzt wurden die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse zur Wirtschaftlichkeit des Tenure-Track-Programms durch Ergebnisse aus einem Interview zur Wirtschaftlichkeit des Programms mit dem Projektträger sowie einer fokussierten Auswertung vorhandener (Finanz-)Daten.

Anhang D Erhebungsinstrumente

Fragebögen der Hochschulbefragung und Befragung der Professorinnen und Professoren sowie Gesprächsleitfäden für Interviews mit Expertinnen und Experten und Interviews zur Wirtschaftlichkeitskontrolle werden im Zuge der Bereitstellung der Daten und Dokumentationsmaterialien zur Nachnutzung bereitgestellt.

technopolis
group 

www.technopolis-group.com