



---

Bund-Länder-Programm zur Förderung  
des wissenschaftlichen Nachwuchses,  
*Monitoring*-Bericht 2023

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)  
- Büro -  
Godesberger-Allee 20  
53175 Bonn

Telefon: (0228) 99 5402-0  
Telefax: (0228) 99 5402-150  
E-mail: [gwk@gwk-bonn.de](mailto:gwk@gwk-bonn.de)  
Internet: [www.gwk-bonn.de](http://www.gwk-bonn.de)

ISBN 978-3-947282-21-0  
2023

# Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, *Monitoring*-Bericht 2023

## Inhalt

Einführung.....	3
1. Programmziel: Erhöhung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems durch Etablierung der Tenure-Track-Professur als international bekannten und akzeptierten Karriereweg .....	6
a) Rechtliche Voraussetzungen für Tenure-Track-Professuren in den Ländern .....	6
b) Zahl und Anteil der internationalen Ausschreibungen, Bewerbungen und Besetzungen....	6
c) Umfang der Ausstattung .....	9
d) Zahl und Anteil der Universitäten mit Tenure-Track-Professuren und Gesamtzahl der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren in Deutschland .....	12
2. Programmziel: Stärkere strukturelle Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlichen Karriereweg zur Professur, dadurch planbarere und transparentere Gestaltung der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses .....	14
a) Zahl der geförderten Universitäten mit Satzungen für Tenure-Track-Professuren und mit systemischen Verstetigungsinstrumenten.....	14
b) Qualitätssicherung der Berufungs- und Evaluationsverfahren.....	15
c) Zahl und Anteil von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die vor ihrer Berufung auf einem anderen Karriereweg zur Professur waren.....	15
d) Zahl und Anteil der Tenure-Track-Professuren im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur .....	17
e) Anteil der Tenure-Track-Professuren an Juniorprofessuren und allen Professuren sowie an neu besetzten Professuren.....	18
3. Programmziel: Förderung von 1.000 Tenure-Track-Professuren.....	20
Zahl der geförderten Tenure-Track-Professuren und Übergänge auf dauerhafte Professuren .....	20
4. Programmziel: Erweiterung der Karriere-perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Schaffung von mehr dauerhaften Professuren in gleicher Anzahl .....	23
Anzahl der unbefristeten Professorinnen und Professoren.....	23

5. Programmziel: Ermöglichung einer im Durchschnitt früheren Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem .....	24
a) Alter bei Erstberufung auf eine Tenure-Track-Professur und auf eine Dauerprofessur ...	24
b) Zahl, Anteil und Zeitpunkt der positiven oder negativen Zwischenevaluationen und Tenure-Evaluationen .....	24
6. Programmziel: Förderung des mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandels und Weiterentwicklung der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität, so dass sie den neuen Karriereweg optimal ergänzt und auch Karrierewege außerhalb der Professur aufzeigt .....	28
Zahl und Anteil der geförderten Überbrückungen bei negativer Evaluation .....	28
7. Programmziel: Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	29
a) Zahl und Anteil von Frauen an Bewerbungen und Besetzungen von Tenure-Track-Professuren sowie an Übergängen auf Dauerprofessuren .....	29
b) Anteil der Länder und Universitäten mit Regelungen zu Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption eines Kindes einschließlich Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen in den Ländern .....	31
c) Zahl, Anteil und Dauer der Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes sowie der Elternzeit von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren .....	31
Anhang 1: Darstellung der rechtlichen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren in den Ländern .....	33
Anhang 2: Rechtliche Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung der Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes im Sinne des § 3 Nr. 1 der Verwaltungsvereinbarung in den Ländern .....	65

# Einführung

Bund und Länder haben 2016 das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beschlossen, mit dem die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten besser planbar gemacht und transparenter gestaltet werden sollen.

Ziel des mit einer Milliarde Euro über fünfzehn Jahre ausgestatteten Programms ist es außerdem, die internationale Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems zu steigern und den Universitäten dabei zu helfen, die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem In- und Ausland zu gewinnen und möglichst dauerhaft zu halten.

Zentrales Element des Programms ist die Stärkung der Tenure-Track-Professur, die nach einer erfolgreichen Bewährungsphase den unmittelbaren Übergang in eine Lebenszeitprofessur vorsieht. Mit der Finanzierung von 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren soll das Programm einen wichtigen Beitrag dazu leisten, sie in Deutschland als einen eigenständigen Karriereweg neben den herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur zu etablieren. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird auch dadurch gestärkt, dass antragstellende Universitäten ein Personalentwicklungskonzept nachweisen mussten, das systematische Überlegungen unter anderem zur Weiterentwicklung der Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler enthält.

Der Bund stellt für das Programm bis zu einer Milliarde Euro bereit, die Sitzländer der geförderten Universitäten stellen die Gesamtfinanzierung sicher. Jedes Land stellt sicher, dass die Gesamtzahl der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an seinen antragsberechtigten Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (nachfolgend zusammengefasst als „Universitäten“) während der Laufzeit des Programms um die Zahl der durch das Programm geförderten Tenure-Track-Professuren erhöht wird und der mit diesem Programm erreichte Umfang an Tenure-Track-Professuren auch nach Ende des Programms erhalten bleibt. Außerdem stellt jedes Land sicher, dass die Gesamtzahl der Professorinnen und Professoren an seinen antragsberechtigten Universitäten während der Laufzeit des Programms um die Zahl erhöht wird, wie Tenure-Track-Professuren an seinen antragsberechtigten Universitäten im Rahmen dieses Programms gefördert werden. Zugleich hat jedes Land zugesagt, dass sich die Zahl der unbefristeten Professorinnen und Professoren an seinen antragsberechtigten Universitäten insgesamt nach Ende des Programms im Umfang der durch das Programm geschaffenen Tenure-Track-Professuren gegenüber dem Stichtag 1. Dezember 2014 erhöht hat.<sup>1</sup> Das Programm hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2032.

---

<sup>1</sup> Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 und § 8 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 Satz 2 der Verwaltungsvereinbarung sind für die Zusagen hinsichtlich der Gesamtzahl der Professorinnen und Professoren sowie der Anzahl der unbefristeten Professorinnen und Professoren bis einschließlich 2015 getroffene Entscheidungen der Länder Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen und deren Auswirkungen auf die Anzahl der Professorinnen und Professoren an den antragsberechtigten Universitäten sowie gegebenenfalls auf die Stellenpläne angemessen zu berücksichtigen.

Über die Anträge der Universitäten zur Förderung im Programm wurde in einem wissenschaftsgeleiteten Auswahlverfahren in zwei Bewilligungsrunden entschieden. Dazu wurde ein Auswahlgremium aus Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft und dem Hochschulmanagement sowie Vertreterinnen und Vertretern des wissenschaftlichen Nachwuchses gebildet. Auch Vertreterinnen und Vertreter des Bundes und der Länder waren Mitglieder dieses Auswahlgremiums.

Deutschlandweit haben in der ersten Bewilligungsrunde im September 2017 34 Universitäten eine Förderzusage für insgesamt 468 Tenure-Track-Professuren erhalten. In der zweiten Runde im September 2019, zu der auch die aufgrund einer Überschreitung des jeweiligen Landeskontingents nur teilweise erfolgreichen Universitäten der ersten Bewilligungsrunde zugelassen waren, wurden 532 Tenure-Track-Professuren an 57 Universitäten zur Förderung ausgewählt. Insgesamt profitieren 75 Universitäten mit insgesamt 1.000 bewilligten Professuren von dem Programm. Zum 31. Mai 2023, dem Ende der Besetzungsfrist der zweiten Bewilligungsrunde, wurden von den 1.000 bewilligten Professuren insgesamt 971 erstmalig besetzt und in die Förderung aufgenommen (97,1 Prozent der bewilligten Professuren). Nur insgesamt 29 bewilligte Professuren (2,9 Prozent) der ersten und zweiten Bewilligungsrunde konnten nicht fristgemäß besetzt und somit nicht gefördert werden. Zum 1. Juli 2023 waren, weil die erste Stelleninhaberin bzw. der erste Stelleninhaber die Universität verlassen hat, 22 weitere Besetzungen auf den 971 geförderten Professuren erfolgt, so dass sich die Gesamtzahl der Besetzungen auf 993 belief.

§ 9 Absatz 1 der „Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ sieht vor, dass ein programmbegleitendes Monitoring durchgeführt wird und entsprechende Berichte dazu vorgelegt werden. Der hier vorliegende Bericht ist der zweite, der erste wurde im Jahr 2020 vorgelegt<sup>2</sup> und der nächste ist für das Jahr 2026 vorgesehen. Zu jedem der in § 1 der Verwaltungsvereinbarung vereinbarten Programmziele haben Bund und Länder mehrere Kriterien für die Analyse und Bewertung der Programmergebnisse abgeleitet, die im Rahmen des Monitorings erfasst werden.

Der Monitoringbericht beruht auf Daten zu den programmgeförderten Universitäten und Tenure-Track-Professuren, die der Projektträger des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter anderem aufgrund von Meldungen der Zuwendungsempfängerinnen erhoben hat (nachfolgend: „Daten zum programmbegleitenden Monitoring“). Berichtszeitraum ist in der Regel das Kalenderjahr. Für Angaben zu allen antragsberechtigten Universitäten wurde das Statistische Bundesamt mit Sonderauswertungen u. a. der Hochschulpersonalstatistik beauftragt. Stichtag für die Hochschulpersonalstatistik ist der 1. Dezember des jeweiligen Jahres. Die Zeitreihen beginnen im Jahr 2016 (Ausgangssituation vor Programmbeginn), 2017 (Jahr des Programmbeginns) oder 2018 (Jahr der ersten Besetzungen im Programm) und enden im Jahr 2021 (neueste verfügbare Daten der Hochschulpersonalstatistik), 2022 (neueste verfügbare statistische Daten der geförderten Universitäten) oder zum 1. Juli 2023. Im Anhang sind die rechtlichen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Möglichkei-

---

<sup>2</sup> „Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2020“, Materialien der GWK, Heft 73, Bonn 2020, abzurufen unter [www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk](http://www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk)

ten für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren in den Ländern (Anhang 1) sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung der Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes im Sinne des § 3 Nummer 1 der Verwaltungsvereinbarung in den Ländern (Anhang 2) dokumentiert.

Der vorliegende Bericht bildet den **Stand am 1. Juli 2023** ab:<sup>3</sup> Zum Ende der Besetzungsfrist der zweiten Bewilligungsrunde waren 971 der bewilligten 1.000 Tenure-Track-Professuren (97,1 Prozent) erstmalig besetzt, lediglich 29 Tenure-Track-Professuren **(2,9 Prozent) konnten in beiden Bewilligungsrunden zusammen nicht fristgemäß besetzt werden** (vgl. Tabelle 9). Alle geförderten Universitäten haben die Tenure-Track-Professur strukturell als zusätzlichen Karriereweg zur Professur etabliert, indem sie die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren satzungsförmig geregelt haben. Die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs wurden erweitert durch die Schaffung von deutlich mehr als 1.000 dauerhaften Professuren. **Mit Stand 1. Juli 2023 waren fast 50 Prozent der Tenure-Track-Professuren mit Frauen besetzt.**

---

<sup>3</sup> Bei den Daten zu den Berichtsjahren 2017 bis 2020 haben sich im Vergleich zum Monitoring-Bericht 2020 einige Änderungen ergeben, insbesondere aufgrund von Nachmeldungen, Korrekturmeldungen und Korrekturen von Doppelmeldungen.

# 1. Programmziel: Erhöhung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems durch Etablierung der Tenure-Track-Professur als international bekannten und akzeptierten Karriereweg

## A) RECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN FÜR TENURE-TRACK-PROFESSUREN IN DEN LÄNDERN

Die Förderung der Einführung von Tenure-Track-Professuren auf Grundlage der „Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ setzt mit Blick auf die Erreichung der Programmziele zwingend die Schaffung der hierfür erforderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Landesrecht voraus. Jedes Sitzland hat bei der Einreichung der Anträge bestätigt, dass die rechtlichen Voraussetzungen für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren vorliegen. Der maßgebliche rechtliche Rahmen dafür wird in den Ländern durch die einschlägigen Regelungen der jeweiligen Hochschul-, Besoldungs- und Beamtenetze sowie ggf. darauf beruhender Verordnungen gebildet (vgl. Anhang 1). Die Regelungen zur Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur sind in den einzelnen Ländern dabei in unterschiedlichem Umfang nicht nur landesgesetzlich, sondern auch über das Satzungsrecht der Hochschulen erfolgt.

## B) ZAHL UND ANTEIL DER INTERNATIONALEN AUSSCHREIBUNGEN, BEWERBUNGEN UND BESETZUNGEN

Für die insgesamt 1.000 bewilligten Tenure-Track-Professuren erfolgten (bis zum 1. Juli 2023) 1.213 Ausschreibungen, einschließlich wiederholter Ausschreibungen und Ausschreibungen, die nicht in einer Ruferteilung oder Besetzung resultierten (vgl. Tabelle 1). Die Ausschreibungen erfolgten in der Regel international. Für die 1.031 Tenure-Track-Professuren, für die bis zum Stichtag ein Ruf erteilt wurde (ohne wiederholte Ruferteilungen), wurden 34.915 Bewerbungen registriert. Mehr als ein Drittel der Bewerbungen erfolgte aus dem Ausland, das heißt von Personen, deren letzter Arbeitsplatz sich zum Zeitpunkt der Bewerbung außerhalb Deutschlands befand. Rund ein Viertel der 993 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die den Ruf angenommen haben, war unmittelbar vor dem Stellenantritt im Ausland beschäftigt, darunter 151 Personen mit und 96 Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Insgesamt wurden 199 der Tenure-Track-Professuren mit Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit besetzt.



Tabelle 1: Internationale Ausschreibungen, Bewerbungen und Besetzungen

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023 (Stand: 1.7.)		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ausschreibungen <sup>1</sup>	38	100,0	312	100,0	193	100,0	332	100,0	208	100,0	120	100,0	10	100,0	1.213	100,0
davon: internationale Ausschreibungen <sup>2</sup>	37	97,4	303	97,1	187	96,9	328	98,8	205	98,6	117	97,5	10	100,0	1.187	97,9
Bewerbungen <sup>3</sup>	4	100,0	1.920	100,0	7.925	100,0	7.098	100,0	8.094	100,0	7.522	100,0	2.352	100,0	34.915	100,0
davon: aus dem Ausland <sup>4</sup>	2	50,0	713	37,1	2.785	35,1	2.526	35,6	2.899	35,8	3.092	41,1	782	33,2	12.799	36,7
davon: auf wiederholte Ausschreibungen <sup>5</sup>	0	0,0	79	4,1	93	1,2	1.103	15,5	596	7,4	1.255	16,7	455	19,3	3.581	10,3
Ruferteilungen <sup>6</sup>	1	100,0	69	100,0	260	100,0	251	100,0	280	100,0	260	100,0	103	100,0	1.224	100,0
davon: wiederholte Ruferteilungen	0	0,0	3	4,3	43	16,5	41	16,3	45	16,1	43	16,5	18	17,5	193	15,8
Besetzungen <sup>7</sup>	0	0,0	11	100,0	136	100,0	211	100,0	229	100,0	177	100,0	229	100,0	993	100,0
davon: aus dem Inland	0	0,0	10	90,9	102	75,0	153	72,5	178	77,7	125	70,6	178	77,7	746	75,1
davon: mit deutscher Staatsangehörigkeit	0	0,0	7	63,6	88	64,7	130	61,6	162	70,7	104	58,8	152	66,4	643	64,8
davon: ohne deutsche Staatsangehörigkeit	0	0,0	3	27,3	14	10,3	23	10,9	16	7,0	21	11,9	26	11,4	103	10,4
davon: aus dem Ausland <sup>4</sup>	0	0,0	1	9,1	34	25,0	58	27,5	51	22,3	52	29,4	51	22,3	247	24,9
davon: mit deutscher Staatsangehörigkeit	0	0,0	1	9,1	22	16,2	37	17,5	28	12,2	32	18,1	31	13,5	151	15,2
davon: ohne deutsche Staatsangehörigkeit	0	0,0	0	0,0	12	8,8	21	10,0	23	10,0	20	11,3	20	8,7	96	9,7
Erstmalig besetzte Tenure-Track-Professuren <sup>8</sup>	0	0,0	11	.	136	.	207	.	226	.	173	.	218	.	971	.

## 1. Programmziel

*Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.*

<sup>1</sup> Dargestellt sind alle gemeldeten Ausschreibungen, einschließlich wiederholter Ausschreibungen und Ausschreibungen, auf die keine Ruferteilung oder Besetzung folgte.

<sup>2</sup> Internationale Ausschreibungen erfordern in der Regel eine Ausschreibung in englischer Sprache und die Verbreitung in einem internationalen, öffentlich zugänglichen Publikationsorgan.

<sup>3</sup> Die Zahl der eingegangenen Bewerbungen wird aus Gründen der Datensparsamkeit erst mit der Ruferteilung gemeldet und dem Jahr der Ruferteilung zugeordnet. Eine gesonderte Erhebung der Bewerbungsfrist erfolgt nicht. Die Bewerbungsfrist kann daher auch im Jahr vor der Ruferteilung geendet haben. Ebenso aus Gründen der Datensparsamkeit erfolgt bei den Bewerbungen keine Abfrage der Staatsangehörigkeiten.

<sup>4</sup> Einbezogen sind Personen, deren letzter Arbeitsplatz sich zum Zeitpunkt der Bewerbung bzw. der Besetzung außerhalb Deutschlands befand.

<sup>5</sup> Bewerbungen auf Ausschreibungen, die wiederholt wurden wegen nicht erfolgter Ruferteilung oder Besetzung.

<sup>6</sup> Ruferteilungen sind als Bezugsgröße zu den Bewerbungen aufgeführt (vgl. Hinweis 3). Dargestellt sind alle gemeldeten Ruferteilungen, einschließlich von wiederholten Ruferteilungen und Ruferteilungen, auf die keine Besetzung folgte. Die Zahl der Bewerbungen bezieht sich auf die Zahl der Ruferteilungen ohne wiederholte Ruferteilungen.

<sup>7</sup> Dargestellt sind alle gemeldeten Besetzungen einschließlich (Nach-)Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten Stelleninhaberin/-inhabers.

<sup>8</sup> Dargestellt sind alle bewilligten Professuren, die erstmalig besetzt wurden (d. h. ohne Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten Stelleninhaberin/-inhabers).

## C) UMFANG DER AUSSTATTUNG

Im Folgenden wird der Umfang der Erstausrüstung für die zum 1. Juli 2023 erfolgten 993 Besetzungen, einschließlich von 22 Nachbesetzungen, auf den insgesamt 971 geförderten Tenure-Track-Professuren dargestellt mit dem Ziel, Mittelwerte für verschiedene Bestandteile insgesamt und für einzelne Fächergruppen zu berechnen. Die 993 im Rahmen des Programms besetzten Tenure-Track-Professorinnen und Professoren sind im Mittel mit 0,8 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) an wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestattet (vgl. Tabelle 2). 516 Tenure-Track-Professorinnen und -professoren erfahren in geringem Umfang Unterstützung durch Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Wenige, die meisten davon in den Fächergruppen „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“ und „Mathematik, Naturwissenschaften“, haben technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über ein Budget für Hilfskräfte verfügen 274 Tenure-Track-Professorinnen und -professoren. Das Sachmittelbudget fällt in seiner Höhe zwischen den Fächergruppen, aber auch innerhalb dieser sehr unterschiedlich aus; im Durchschnitt ist eine Tenure-Track-Professur mit einem jährlichen Budget von 8.535 Euro ausgestattet. Die einmaligen Investitionsmittel, inklusive Berufungsmittel, betragen im Mittel 87.240 Euro.

Tabelle 2: „Ausstattung“ der geförderten Tenure-Track-Professorinnen und -professoren nach Fächergruppen

		Geisteswissenschaften	Sport	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	Agrar-, Forst-, Ernährungswiss., Veterinärmedizin	Ingenieurwissenschaften	Kunst, Kunstwissenschaft	Gesamt (ohne k. A.)
<b>Ausstattung mit wissenschaftlichen und/oder künstlerischen Mitarbeiter/innen</b>										
Anzahl Tenure-Track-Professor/innen		167	7	249	267	91	24	169	19	993
davon mit Ausstattung im Umfang von:	0 VZÄ	53	2	73	27	25	3	16	7	206
	0 < VZÄ ≤ 0,5	60	1	94	64	13	8	20	3	263
	0,5 < VZÄ ≤ 1	42	3	69	127	35	10	98	8	392
	1 < VZÄ ≤ 2	7	1	11	43	18	2	27	1	110
	2 < VZÄ	5	0	2	6	0	1	8	0	22
Mittelwert (in VZÄ)		0,7	0,7	0,5	0,9	0,7	0,8	1,1	0,5	0,8
<b>Ausstattung mit technischen Mitarbeiter/innen</b>										
Anzahl Tenure-Track-Professor/innen		167	7	249	267	91	24	169	19	993
davon mit Ausstattung im Umfang von:	0 VZÄ	167	7	245	198	56	15	152	17	857
	0 < VZÄ ≤ 0,5	0	0	4	38	15	5	12	2	76
	0,5 < VZÄ ≤ 1	0	0	0	24	20	3	2	0	49
	1 < VZÄ ≤ 2	0	0	0	6	0	1	1	0	8
	2 < VZÄ	0	0	0	1	0	0	2	0	3
Mittelwert (in VZÄ)		0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,3	0,1	0,0	0,1

- Fortsetzung nächste Seite -

1. Programmziel

- Fortsetzung der vorherigen Seite -

		Geisteswissen- schaften	Sport	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	Agrar-, Forst-, Ernährungswiss., Veterinärmedizin	Ingenieur- wissenschaften	Kunst, Kunsthissenschaft	Gesamt (ohne k. A.)
<b>Ausstattung mit Verwaltungsmitarbeiter/innen (z.B. Sekretariat)</b>										
Anzahl Tenure-Track-Professor/innen		167	7	249	267	91	24	169	19	993
davon mit Ausstattung im Umfang von:	0 VZÄ	82	2	113	133	60	6	69	12	477
	0 < VZÄ ≤ 0,5	84	5	132	129	30	18	93	7	498
	0,5 < VZÄ ≤ 1	1	0	3	5	1	0	5	0	15
	1 < VZÄ ≤ 2	0	0	1	0	0	0	2	0	3
	2 < VZÄ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mittelwert (in VZÄ)		0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2
<b>Ausstattung mit weiteren Mitarbeiter/innen</b>										
Anzahl Tenure-Track-Professor/innen		167	7	249	267	91	24	169	19	993
davon mit Ausstattung im Umfang von:	0 VZÄ	162	7	236	245	85	24	151	19	929
	0 < VZÄ ≤ 0,5	3	0	4	6	3	0	4	0	20
	0,5 < VZÄ ≤ 1	2	0	7	13	0	0	13	0	35
	1 < VZÄ ≤ 2	0	0	1	1	3	0	1	0	6
	2 < VZÄ	0	0	1	2	0	0	0	0	3
Mittelwert (in VZÄ)		0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
<b>Ausstattung mit Budget für Hilfskräfte (pro Jahr)</b>										
Anzahl Tenure-Track-Professor/innen		167	7	249	267	91	24	169	19	993
davon mit Ausstattung im Umfang von:	0 €	100	5	163	214	82	11	135	9	719
	1 - 5.000 €	24	1	25	17	2	8	11	6	94
	5.001 - 10.000 €	30	1	50	19	2	2	12	3	119
	> 10.000 €	13	0	11	17	5	3	11	1	61
Mittelwert (in €)		3.026	1.357	2.496	1.791	1.359	4.708	2.081	2.385	2.264
<b>Einmalige Investitionsmittel (inkl. Berufungsmittel)</b>										
Anzahl Tenure-Track-Professor/innen		167	7	249	267	91	24	169	19	993
davon mit Ausstattung im Umfang von:	0 €	25	1	44	23	20	2	18	2	135
	1 - 20.000 €	67	1	72	29	16	0	7	7	199
	20.001 - 40.000 €	29	1	48	35	11	5	19	6	154
	40.001 - 60.000 €	24	0	39	19	6	2	22	2	114
	60.001 - 80.000 €	8	1	21	22	4	2	17	1	76
	80.001 - 100.000 €	3	2	13	23	12	2	15	1	71
	100.001 - 150.000 €	8	0	9	30	9	4	30	0	90
	150.001 - 200.000 €	3	0	1	31	3	5	15	0	58
> 200.000 €	0	1	2	55	10	2	26	0	96	
Mittelwert (in €)		31.113	77.357	36.150	145.561	108.286	110.263	118.506	26.211	87.240

- Fortsetzung nächste Seite -

- Fortsetzung der vorherigen Seite -

	Geisteswissen- schaften	Sport	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften	Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	Agrar-, Forst-, Ernährungswiss., Veterinärmedizin	Ingenieur- wissenschaften	Kunst, Kunswissenschaft	Gesamt (ohne k. A.)	
<b>Ausstattung mit Sachmittelbudget (pro Jahr)</b>										
Anzahl Tenure-Track-Professor/innen	167	7	249	267	91	24	169	19	993	
davon mit Ausstattung im Umfang von:	0 €	62	2	73	84	32	8	34	6	301
	1 - 5.000 €	60	1	85	59	13	7	37	5	267
	5.001 - 10.000 €	30	2	59	63	10	4	48	4	220
	10.001 - 15.000 €	10	1	19	19	4	2	21	2	78
	15.001 - 20.000 €	1	0	5	16	7	2	11	1	43
	> 20.000 €	4	1	8	26	25	1	18	1	84
Mittelwert (in €)	4.616	9.394	5.248	9.956	19.265	5.551	9.808	6.810	8.535	

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

Hinweise: Klassifizierung der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Schlüssel 5.1 des Schlüsselverzeichnisses für die Personalstatistik. Bei den einzelnen Aspekten sind nur diejenigen Professuren einbezogen, bei denen Angaben hierzu gemacht wurden. Etwaige veranschlagte Monatsstunden wurden von den Zuwendungsempfängerinnen entsprechend des durchschnittlichen Stundensatzes in Geldbeträge umgerechnet.

Dargestellt sind alle gemeldeten Besetzungen einschließlich (Nach-)Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten Stelleninhaber/-inhabers. Die Daten zur Ausstattung werden zum Zeitpunkt der Besetzung der Professur gemeldet.

1. Programmziel

D) ZAHL UND ANTEIL DER UNIVERSITÄTEN MIT TENURE-TRACK-PROFESSUREN UND GESAMTZAHL DER TENURE-TRACK-PROFESSORINNEN UND -PROFESSOREN IN DEUTSCHLAND

Im Jahr 2021 hatten 71 von insgesamt 136 antragsberechtigten Universitäten Tenure-Track-Professuren (vgl. Tabelle 3.1). An 61 Universitäten waren Juniorprofessuren mit Tenure Track vorhanden. 39 Universitäten verfügten über W2-Professuren mit Tenure Track.

Tabelle 3.1: Antragsberechtigte Universitäten mit Tenure-Track-Professuren

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Gesamtzahl der Antragsberechtigten Universitäten	136		136		136		136		136		136	
Antragsberechtigte Universitäten mit Tenure-Track-Professuren	53	100,0	53	100,0	61	100,0	61	100,0	68	100,0	71	100,0
davon: mit Juniorprofessuren mit Tenure Track	52	98,1	49	92,5	57	93,4	53	86,9	60	88,2	61	85,9
davon: mit W2-Professuren mit Tenure Track	10	18,9	13	24,5	20	32,8	27	44,3	31	45,6	39	54,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung u. a. der Hochschulpersonalstatistik.

Hinweise: Die Gesamtzahl der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ist hier definiert als die Summe aus der Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren mit Tenure Track und der W2-Professorinnen und -Professoren (auf Zeit) mit Tenure Track. Weil die Plausibilität der Angaben zu Tenure-Track-Professuren, die seit der Novelle des Hochschulstatistikgesetzes von 2016 im Rahmen der Hochschulpersonalstatistik erhoben werden, zunächst nicht hinreichend geklärt werden konnte, hat das Statistische Bundesamt von einem Nachweis der Ergebnisse in seinen regulären Veröffentlichungen für 2016 und 2017 insgesamt abgesehen, ausgenommen der Ergebnisse für Juniorprofessorinnen und -professoren; da im Monitoringbericht nur Tenure-Track-Professuren mit den Wertigkeiten W1 und W2 betrachtet werden, ist die Plausibilität hinreichend gegeben.

Im Jahr 2021 waren an den antragsberechtigten Universitäten insgesamt 750 Tenure-Track-Professuren (ohne drittmittelfinanzierte Professuren) besetzt, darunter 406 Juniorprofessuren und 344 W2-Professuren (vgl. Tabelle 3.2). Der deutliche Anstieg um 450 Tenure-Track-Professuren im Vergleich zum Jahr 2016 ist wesentlich auf die im Rahmen des Bund-Länder-Programms besetzten Tenure-Track-Professuren zurückzuführen.

Tabelle 3.2: Tenure-Track-Professuren an den antragsberechtigten Universitäten

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Gesamtzahl der Tenure-Track-Professuren <sup>1</sup>	300	100,0	325	100,0	387	100,0	512	100,0	632	100,0	750	100,0
davon: Juniorprofessuren mit Tenure Track	134	44,7	167	51,4	204	52,7	244	47,7	328	51,9	406	54,1
davon: W2-Professuren mit Tenure Track	166	55,3	158	48,6	183	47,3	268	52,3	304	48,1	344	45,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung u. a. der Hochschulpersonalstatistik (vgl. Hinweise unter Tabelle 3.1).

Hinweis: Dargestellt ist die Anzahl der Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und -professoren in Personen (hauptberuflich, ohne drittmittelfinanziertem Personal).

<sup>1</sup> Die Gesamtzahl der Tenure-Track-Professuren ist die Summe aus der Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren mit Tenure Track und der W2-Professorinnen und -Professoren (auf Zeit) mit Tenure Track.

## 2. Programmziel: Stärkere strukturelle Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlichen Karriereweg zur Professur, dadurch planbarere und transparentere Gestaltung der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses

### A) ZAHL DER GEFÖRDERTEN UNIVERSITÄTEN MIT SATZUNGEN FÜR TENURE-TRACK-PROFESSUREN UND MIT SYSTEMISCHEN VERSTETIGUNGSINSTRUMENTEN

Gemäß der Bund-Länder-Vereinbarung haben die Universitäten die Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren satzungsförmig zu regeln. In der ersten Bewilligungsrunde musste dies bis Ende November 2018 geschehen, in der zweiten Bewilligungsrunde unmittelbar. Alle geförderten Universitäten wurden dem gerecht und erfüllen seither dieses Kriterium (vgl. Tabelle 4).

*Tabelle 4: Satzungen für Tenure-Track-Professuren an den geförderten Universitäten*

	2017		2018		2019-2023	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Geförderte Universitäten	34	100,0	34	100,0	75	100,0
davon: mit Satzungen für Tenure-Track-Professuren	24	70,6	34	100,0	75	100,0

*Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.*



## B) QUALITÄTSSICHERUNG DER BERUFUNGS- UND EVALUATIONSVERFAHREN

Die Bund-Länder-Vereinbarung sieht vor, dass die für Berufungsverfahren geltenden Qualitätsstandards auf die Evaluierung zu übertragen sind. Eine bedeutsame Maßnahme zur Sicherstellung der Qualitätssicherung ist ein fakultätsübergreifendes Gremium, das an den wesentlichen Schritten des Evaluationsverfahrens beteiligt ist (z.B. Tenure Board). 57 der 75 geförderten Universitäten hatten bis zum 1. Juli 2023 ein entsprechendes Gremium etabliert (vgl. Tabelle 5).

Weitere Auswertungen zur Qualitätssicherung der Berufungs- und Evaluationsverfahren, die seit dem Berichtsjahr 2018 erhoben werden, werden zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

*Tabelle 5: Fakultätsübergreifende Gremien in Evaluationsverfahren an den geförderten Universitäten*

	2022	
	Anzahl	Prozent
Geförderte Universitäten	75	100,0
davon: mit fakultätsübergreifendem Gremium	57	76,0
davon: ohne fakultätsübergreifendes Gremium	18	24,0

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

## C) ZAHL UND ANTEIL VON TENURE-TRACK-PROFESSORINNEN UND -PROFESSOREN, DIE VOR IHRER BERUFUNG AUF EINEM ANDEREN KARRIEREWEG ZUR PROFESSUR WAREN

295 der 993 im Rahmen des Programms ernannten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren – also 29,7 Prozent – waren vor ihrer Berufung auf einem anderen Karriereweg zur Professur (vgl. Tabelle 6). In den Jahren 2018 bis 2020 lag der Anteil der von einem anderen Karriereweg zur Professur berufenen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren stets über einem Drittel, in den Jahren 2021 bis 2023 (bis 1. Juli 2023) jeweils unter einem Viertel. Häufig genannte andere Karrierewege waren die Nachwuchsgruppenleitung (75 Nennungen) und die Juniorprofessur ohne Tenure Track (65 Nennungen).

## 2. Programmziel

Tabelle 6: Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die zuvor auf einem anderen Karriereweg zur Professur waren

	2018		2019		2020		2021		2022		2023 (Stand: 1.7.)		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren <sup>1</sup>	11	100,0	136	100,0	211	100,0	229	100,0	177	100,0	229	100,0	993	100,0
davon: ohne Vorqualifikation <sup>2</sup>	7	63,6	86	63,2	116	55,0	173	75,5	139	78,5	177	77,3	698	70,3
davon: mit Vorqualifikation <sup>2</sup>	4	36,4	50	36,8	95	45,0	56	24,5	38	21,5	52	22,7	295	29,7
<i>darunter (Mehrfachnennungen möglich):</i>														
Juniorprofessur ohne Tenure Track (vor Zwischenevaluation)	2		6		9		7		4		5		33	
Juniorprofessur ohne Tenure Track (nach Zwischenevaluation)	0		10		12		6		2		2		32	
Nachwuchsgruppenleitung	2		10		25		15		8		15		75	
laufendes Habilitationsverfahren	0		5		12		10		8		11		46	
Habilitation	0		4		6		3		4		6		23	
sonstige habilitationsadäquate Leistung	0		21		35		16		9		12		93	
anderweitige Vorqualifikationen	0		7		10		6		6		4		33	

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

<sup>1</sup> Dargestellt sind alle gemeldeten Besetzungen einschließlich (Nach-)Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten StelleninhaberIn/-inhabers.

<sup>2</sup> Die Angaben zu Vorqualifikationen orientieren sich an Schlüssel 5.5.11 des Schlüsselverzeichnis für die Personalstatistik. Anderweitige Vorqualifikationen sind insbesondere solche, die im Ausland erlangt wurden.

## D) ZAHL UND ANTEIL DER TENURE-TRACK-PROFESSUREN IM VERGLEICH ZU ANDEREN KARRIEREWEGEN ZUR PROFESSUR

Laut Statistischem Bundesamt verzeichneten die **antragsberechtigten Universitäten** im Jahr **2021** 750 Tenure-Track-Professuren (ohne drittmittelfinanzierte Professuren), 850 Juniorprofessuren ohne Tenure Track (ohne drittmittelfinanzierte Juniorprofessuren), 788 Nachwuchsgruppenleitungen, 5.385 Habilitierende und 1.602 innerhalb des Jahres Habilitierte (vgl. Tabelle 7). In der Summe sind dies **9.375 Personen auf dem Karriereweg zur Professur**, wobei Personen, die sich gleichzeitig auf zwei oder mehreren Karrierewegen befanden, mehr als einmal in diese Summe eingingen. Bezogen auf alle so gezählten Personen auf dem Karriereweg zur Professur betrug der **Anteil der Tenure-Track-Professuren 8,0 Prozent**, gegenüber einem Wert von 4,3 Prozent im Jahr 2018. **Im selben Zeitraum gingen die Anteile der Juniorprofessuren ohne Tenure Track von 11,5 Prozent auf 9,1 Prozent sowie der Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Professur mit Tenure Track) von 12,9 Prozent auf 8,4 Prozent zurück.**

*Tabelle 7: Tenure-Track-Professuren an antragsberechtigten Universitäten im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur*

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Personen auf dem Karriereweg zur Professur (Mehrfachzählungen möglich)	.	.	.	.	9.029	100,0	9.186	100,0	9.370	100,0	9.375	100,0
davon:												
Professuren mit Tenure Track	300	.	325	.	387	4,3	512	5,6	632	6,7	750	8,0
<i>davon auf anderen Karrierewegen zur Professur (Mehrfachnennungen möglich):</i>												
Juniorprofessuren (ohne Tenure Track)	1.119	.	1.111	.	1.043	11,6	991	10,8	906	9,7	850	9,1
Nachwuchsgruppenleitungen (ohne Professur mit Tenure Track) <sup>1</sup>	.	.	.	.	1.163	12,9	1.026	11,2	874	9,3	788	8,4
Habilitierte	1.565	.	1.558	.	1.512	16,7	1.497	16,3	1.508	16,1	1.602	17,1
Habilitierende <sup>1</sup>	.	.	.	.	4.924	54,5	5.160	56,2	5.450	58,2	5.385	57,4

Quellen: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung u.a. der Hochschulpersonalstatistik; Personal an Hochschulen 2021 (für Professuren mit Tenure Track und Juniorprofessuren ohne Tenure Track vgl. Hinweise unter Tabellen 3.1 und 3.2).

<sup>1</sup> Daten zu Nachwuchsgruppenleitungen und Habilitierenden werden erst seit dem Berichtsjahr 2018 ausgewiesen.

## E) ANTEIL DER TENURE-TRACK-PROFESSUREN AN JUNIORPROFESSUREN UND ALLEN PROFESSUREN SOWIE AN NEU BESETZTEN PROFESSUREN

Die Juniorprofessuren alleine betrachtet, betrug der Anteil der Tenure-Track-Stellen bei den antragsberechtigten Universitäten im Jahr 2021 32,3 Prozent, gegenüber 10,7 Prozent im Jahr 2016. Bei den W2-Professuren (auf Zeit) ist im selben Zeitraum ebenfalls ein starker Anstieg des Anteils der Tenure-Track-Stellen von 15,7 Prozent auf 30,1 Prozent zu verzeichnen. Bei den antragsberechtigten Universitäten stieg der Anteil der Tenure-Track-Professuren unter sämtlichen Professuren von 1,5 Prozent im Jahr 2018, in dem die ersten elf Tenure-Track-Professuren im Rahmen des Bund-Länder-Programms besetzt wurden, auf 2,9 Prozent im Jahr 2021 (vgl. Tabelle 8.1).

Bei den Neubesetzungen an den geförderten Universitäten nehmen Professorinnen und Professoren mit Tenure Track einen zunehmenden Stellenwert ein. Entfielen im Jahr 2018, in dem die ersten elf Tenure-Track-Professuren im Rahmen des Bund-Länder-Programms besetzt wurden, noch 8,8 Prozent aller neu besetzten Professuren auf Tenure-Track-Professuren, stieg dieser Anteil kontinuierlich auf 25,1 Prozent im Jahr 2021 an und erreichte im Jahr 2022 einen Wert von 20,2 Prozent (vgl. Tabelle 8.2). Der gestiegene Anteil ist wesentlich auf die im Rahmen des Bund-Länder-Programms besetzten Tenure-Track-Professuren zurückzuführen.

Auch bei den Erstberufungen auf Dauerprofessuren, bezogen auf die antragsberechtigten Universitäten, ist eine Tenure-Track-Professur als Vorqualifikation von zunehmender Bedeutung. Der Anteil an Erstberufenen, die als Vorqualifikation eine Professur mit Tenure Track hatten, betrug im Jahr 2021 10,4 Prozent, während er im Jahr 2016 noch bei 8,4 Prozent lag (vgl. Tabelle 8.3).

Tabelle 8.1: Anteil der Tenure-Track-Professuren an Professuren, W2-Professuren (auf Zeit) und Juniorprofessuren, bezogen auf antragsberechtigte Universitäten

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Professuren	24.741	100,0	24.985	100,0	25.051	100,0	25.396	100,0	25.657	100,0	25.924	100,0
davon: mit Tenure Track	300	1,2	325	1,3	387	1,5	512	2,0	632	2,5	750	2,9
Juniorprofessuren	1.253	100,0	1.278	100,0	1.247	100,0	1.235	100,0	1.234	100,0	1.256	100,0
davon: mit Tenure Track	134	10,7	167	13,1	204	16,4	244	19,8	328	26,6	406	32,3
W2-Professuren (auf Zeit)	1.058	100,0	1.055	100,0	996	100,0	1.069	100,0	1.132	100,0	1.142	100,0
davon: mit Tenure Track	166	15,7	158	15,0	183	18,4	268	25,1	304	26,9	344	30,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung u. a. der Hochschulpersonalstatistik (vgl. Hinweise unter Tabellen 3.1 und 3.2).

Hinweis: Dargestellt ist die Anzahl der Personen (hauptberuflich, ohne drittmittelfinanziertes Personal).

Tabelle 8.2: Anteil der Tenure-Track-Professuren an den neu besetzten Professuren, bezogen auf geförderte Universitäten

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Geförderte Universitäten	34		34		75		75		75		75	
Neubesetzungen	743	100,0	684	100,0	1.258	100,0	1.311	100,0	1.344	100,0	1.475	100,0
davon: Professuren mit Tenure Track	39	5,3	60	8,8	202	16,1	304	23,2	337	25,1	298	20,2

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

Hinweis: Dargestellt ist die Anzahl aller Professorinnen und Professoren, die zum 1.12. eines Berichtsjahres an der Universität beschäftigt waren und im Berichtszeitraum ihre Stelle angetreten haben.

Tabelle 8.3: Anteil der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an Erstberufungen auf Dauerprofessuren, bezogen auf antragsberechtigte Universitäten

	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Erstberufung auf Dauerprofessuren (insgesamt)	750	100,0	668	100,0	681	100,0	634	100,0	697	100,0	818	100,0
davon: mit Vorqualifikation Professur mit Tenure Track	63	8,4	31	4,6	52	7,6	37	5,8	64	9,2	85	10,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung u. a. der Hochschulpersonalstatistik (vgl. Hinweise unter Tabellen 3.1 und 3.2).

Hinweise: Dargestellt ist die Anzahl der Personen (hauptberuflich, ohne drittmittelfinanziertes Personal). Als Erstberufene auf eine Professur mit Tenure Track werden in der Hochschulpersonalstatistik alle Personen erfasst, die im Berichtsjahr zum ersten Mal zur Professorin bzw. zum Professor auf Zeit ernannt worden sind. Personen, die vor ihrer Ernennung als Tenure-Track-Professorin oder Tenure-Track-Professor bereits eine Professur auf Zeit an einer deutschen Hochschule innehatten, werden nicht als Erstberufene auf eine Professur mit Tenure Track erfasst. Durchschnittsalter gemessen am arithmetischen Mittel.

## 3. Programmziel: Förderung von 1.000 Tenure-Track-Professuren

### ZAHL DER GEFÖRDERTEN TENURE-TRACK-PROFESSUREN UND ÜBERGÄNGE AUF DAUERHAFTE PROFESSUREN

57 der 971 erstmalig besetzten Tenure-Track-Professuren waren bis zum Stichtag 1. Juli 2023 vakant geworden, nach eigenen Recherchen des Projektträgers überwiegend aufgrund eines externen Rufs der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers auf eine Lebenszeitprofessur an einer anderen Universität. 22 der 57 vakant gewordenen Tenure-Track-Professuren konnten bisher wieder besetzt bzw. nachbesetzt werden, sodass zum 1. Juli 2023 insgesamt 993 im Rahmen des Bund-Länder-Programms besetzte Tenure-Track-Professorinnen und Professoren zu verzeichnen waren. 775 und somit mehr als drei Viertel der Tenure-Track-Professuren entfallen auf Juniorprofessuren, die übrigen 218 auf W2-Professuren.

Bis zum 1. Juli 2023 erfolgte für 37 Tenure-Track-Professuren der Übergang auf eine dauerhafte Professur, darunter in 13 Fällen aufgrund einer positiven Tenure-Evaluation und in 24 Fällen nach vorzeitiger Verstetigung.

Tabelle 9.1: Im jeweiligen Jahr erstmalig besetzte Tenure-Track-Professuren und vollzogene Übergänge auf dauerhafte Professuren

	2018		2019		2020		2021		2022		2023 (Stand: 1.7.)		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Erstmalig besetzte Tenure-Track-Professuren <sup>2</sup>	11	100,0	136	100,0	207	100,0	226	100,0	173	100,0	218	100,0	971	100,0
davon: Juniorprofessuren mit Tenure Track	8	72,7	90	66,2	136	65,7	187	82,7	147	85,0	190	87,2	758	78,1
davon: W2-Professuren mit Tenure Track	3	27,3	46	33,8	71	34,3	39	17,3	26	15,0	28	12,8	213	21,9
davon: Frei werdende Tenure-Track-Professuren <sup>3</sup>	0	0,0	1	0,7	7	3,4	14	6,2	17	9,8	18	8,3	57	5,9
davon: (Nach-)Besetzungen nach Freierwerden <sup>4</sup>			0	0,0	4	57,1	3	21,4	4	23,5	11	61,1	22	38,6

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

### 3. Programmziel

**Tabelle 9.2: Im jeweiligen Jahr neu besetzte Tenure-Track-Professorinnen und -professoren und vollzogene Übergänge auf dauerhafte Professuren**

	2018		2019		2020		2021		2022		2023 (Stand: 1.7.)		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Besetzte Tenure-Track-Professor/innen <sup>1</sup>	11	100,0	136	100,0	211	100,0	229	100,0	177	100,0	229	100,0	993	100,0
davon: Juniorprofessor/innen mit Tenure Track	8	72,7	90	66,2	138	65,4	190	83,0	151	85,3	198	86,5	775	78,0
davon: W2-Professor/innen mit Tenure Track	3	27,3	46	33,8	73	34,6	39	17,0	26	14,7	31	13,5	218	22,0
davon: mit Übergang auf dauerhafte Professur	0	0,0	1	0,7	2	0,9	10	4,4	9	5,1	15	6,6	37	3,7
davon: nach positiver Tenure-Evaluation			0	0,0	0	0,0	3	1,3	3	1,7	7	3,1	13	1,3
davon: nach vorzeitiger Verstetigung			1	0,7	2	0,9	7	3,1	6	3,4	8	3,5	24	2,4

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

<sup>1</sup> Dargestellt sind alle gemeldeten Besetzungen einschließlich (Nach-)Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten Stelleninhaber/-inhabers.

<sup>2</sup> Dargestellt sind alle bewilligten Professuren, die erstmalig besetzt wurden (d. h. ohne Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten Stelleninhaber/-inhabers).

<sup>3</sup> Tenure-Track-Professuren werden nach eigenen Recherchen des Projektträgers überwiegend aufgrund eines externen Rufs auf eine Lebenszeitprofessur an einer anderen Universität frei.

<sup>4</sup> Frei werdende Tenure-Track-Professuren können neu ausgeschrieben und nachbesetzt werden. Die Förderung kann auch für eine/n bereits an der Universität tätige/n Tenure-Track-Professor/in verwendet werden.





## 4. Programmziel: Erweiterung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Schaffung von mehr dauerhaften Professuren in gleicher Anzahl

### ANZAHL DER UNBEFRISTETEN PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Mit der Bund-Länder-Vereinbarung hat jedes Land zugesagt, dass sich die Anzahl der unbefristeten Professorinnen und Professoren an den antragsberechtigten Universitäten des jeweiligen Landes insgesamt nach Ende des Programms im Umfang der durch das Programm geschaffenen Tenure-Track-Professuren gegenüber dem Stichtag 1. Dezember 2014 erhöht haben wird. Vom Stichtag bis zum Jahr 2021 ist über alle Länder hinweg ein Zuwachs um 1.677 Professorinnen und Professoren zu verzeichnen (vgl. Tabelle 10).

*Tabelle 10: Unbefristet beschäftigte Professorinnen und Professoren nach Ländern*

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
an antragsberechtigten Universitäten	20.564	20.827	21.115	21.328	21.521	21.769	21.994	22.241
davon in:								
Baden-Württemberg	2.825	2.842	2.852	2.933	3.009	3.015	3.014	3.031
Bayern	2.908	2.972	3.000	3.042	3.084	3.105	3.190	3.222
Berlin	1.336	1.325	1.359	1.411	1.398	1.438	1.460	1.480
Brandenburg	442	453	457	447	439	457	447	447
Bremen	289	292	295	294	297	308	312	319
Hamburg	694	716	719	698	704	706	739	727
Hessen	1.678	1.717	1.757	1.762	1.769	1.765	1.750	1.765
Mecklenburg-Vorpommern	435	446	437	439	436	437	454	457
Niedersachsen	1.812	1.821	1.836	1.841	1.839	1.835	1.902	1.913
Nordrhein-Westfalen	4.237	4.245	4.350	4.398	4.456	4.512	4.523	4.614
Rheinland-Pfalz	811	836	884	894	908	930	933	933
Saarland	281	307	305	302	299	306	311	299
Sachsen	1.242	1.258	1.247	1.246	1.253	1.255	1.268	1.330
Sachsen-Anhalt	525	541	518	497	494	505	498	506
Schleswig-Holstein	485	494	502	529	537	576	574	574
Thüringen	564	562	597	595	599	619	619	624

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Hochschulpersonalstatistik (vgl. Hinweis unter Tabelle 3.2).

Hinweis: Bei den Zahlen für das Jahr 2014 wurden gemäß § 8 Absatz 3 i. V. m. § 8 Absatz 1 Satz 2 der Bund-Länder-Vereinbarung die bis einschließlich 2015 getroffenen Entscheidungen zur Veränderung der Zahlen der Professuren in den Ländern Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen und deren Auswirkungen auf die Anzahl der Professorinnen und Professoren an den antragsberechtigten Universitäten angemessen berücksichtigt.

## 5. Programmziel: Ermöglichung einer im Durchschnitt früheren Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem

### A) ALTER BEI ERSTBERUFUNG AUF EINE TENURE-TRACK-PROFESSUR UND AUF EINE DAUERPROFESSUR

Erstberufungen auf Dauerprofessuren erfolgten an den antragsberechtigten Universitäten in den Jahren 2016 bis 2021 mit im Durchschnitt 43,2 Jahren (vgl. Tabelle 11.1). Knapp sechs Jahre jünger – durchschnittlich 37,3 Jahre – waren Personen, die auf eine Tenure-Track-Professur erstberufen wurden.

Die bis 1. Juli 2023 im Rahmen des Bund-Länder-Programms ernannten 993 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren waren bei Berufung im Mittel 35,9 Jahre alt (vgl. Tabelle 11.2). Das Durchschnittsalter der 37 Stelleninhaberinnen und -inhaber, deren Tenure-Track-Professur bereits bis zum Stichtag 1. Juli 2023 in eine dauerhafte Professur übergegangen war, betrug 37,6 Jahre.

### B) ZAHL, ANTEIL UND ZEITPUNKT DER POSITIVEN ODER NEGATIVEN ZWISCHENEVALUATIONEN UND TENURE-EVALUATIONEN

Sämtliche 134 Zwischenevaluationen und 13 Tenure-Evaluationen, die bis zum 1. Juli 2023 abgeschlossen waren, führten zu einem positiven Ergebnis (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 11.1: Alter bei Erstberufung auf Professuren an antragsberechtigten Universitäten

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2016-2021	
	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter
Erstberufung auf Professuren mit Tenure Track	67	38,1	54	37,4	85	37,6	156	37,8	209	36,9	214	37,1	785	37,3
davon: Juniorprofessuren	23	35,7	22	34,5	37	36,0	74	36,4	108	35,5	123	35,9	387	35,8
davon: W2-Professuren	44	39,4	32	39,4	48	38,9	82	39,1	101	38,3	91	38,7	398	38,8
Erstberufung auf Dauerprofessuren (insgesamt)	750	42,8	668	43,1	681	43,2	634	43,6	697	43,5	818	43,3	4.248	43,2
davon: W2-Professuren	355	42,5	286	42,5	284	42,7	247	43,3	255	42,6	299	42,9	1.726	42,7
davon: mit Vorqualifikation Juniorprofessur mit Tenure Track	.	.	.	.	21	42,4	14	41,5	17	42,0	26	40,2	110	40,8
davon: mit Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure Track	.	.	.	.	17	44,0	8	42,8	22	44,5	17	43,4	106	44,5
davon: W3-Professuren	365	43,1	369	43,2	388	43,4	368	43,6	417	43,5	478	43,2	2.385	43,3
davon: mit Vorqualifikation Juniorprofessur mit Tenure Track	.	.	.	.	11	41,8	9	40,7	11	39,0	18	39,7	65	40,0
davon: mit Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure Track	.	.	.	.	3	41,3	6	41,8	14	42,0	24	41,8	51	42,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung u. a. der Hochschulpersonalstatistik (vgl. Hinweise unter Tabellen 3.1 und 3.2).

Hinweise: Als Erstberufene auf eine Professur mit Tenure Track werden in der Hochschulpersonalstatistik alle Personen erfasst, die im Berichtsjahr zum ersten Mal zur Professorin bzw. zum Professor auf Zeit ernannt worden sind. Personen, die vor ihrer Ernennung als Tenure-Track-Professorin oder Tenure-Track-Professor bereits eine Professur auf Zeit an einer deutschen Hochschule innehatten, werden nicht als Erstberufene auf eine Professur mit Tenure Track erfasst. Durchschnittsalter gemessen am arithmetischen Mittel.

## 5. Programmziel

Tabelle 11.2: Alter bei Berufung auf im Programm besetzte Tenure-Track-Professuren

	2018		2019		2020		2021		2022		2023 (Stand: 1.7.)		Gesamt	
	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter
Berufung auf im Programm besetzte Tenure-Track-Professuren <sup>1</sup>	11	34,0	136	35,8	211	36,2	229	35,6	177	35,9	229	36,0	993	35,9
davon: Juniorprofessuren	8	34,0	90	35,2	138	36,1	190	35,4	151	35,8	198	36,0	775	35,7
davon: W2-Professuren	3	34,0	46	36,8	73	36,5	39	36,5	26	36,6	31	36,4	218	36,5
Berufung auf im Programm besetzte Dauerprofessuren	0	.	1	28,5	2	35,8	10	37,4	9	37,7	15	38,6	37	37,6
davon: W2-Professuren			1	28,5	1	35,8	4	36,7	4	36,2	3	38,9	13	36,3
davon: mit Vorqualifikation Juniorprofessur mit Tenure Track			1	28,5	1	35,8	3	36,1	4	36,2	3	38,9	12	36,1
davon: mit Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure Track			0	.	0	.	1	38,8	0	.	0	.	1	38,8
davon: W3-Professuren			0	.	1	35,7	6	37,8	5	38,9	12	38,5	24	38,3
davon: mit Vorqualifikation Juniorprofessur mit Tenure Track					1	35,7	4	38,1	1	39,1	7	39,0	13	38,5
davon: mit Vorqualifikation W2-Professur mit Tenure Track					0	.	2	37,0	4	38,8	5	37,8	11	38,0

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

Hinweis: Durchschnittsalter gemessen am arithmetischen Mittel.

<sup>1</sup> Dargestellt sind alle gemeldeten Besetzungen einschließlich (Nach-)Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten StelleninhaberIn/-inhabers.

Tabelle 12: Zahl, Anteil und Zeitpunkt der positiven oder negativen Zwischenevaluationen und Tenure-Evaluationen

	2019			2020			2021			2022			2023 (Stand: 1.7.)			Gesamt		
	Anzahl	Prozent	Zeitpunkt	Anzahl	Prozent	Zeitpunkt	Anzahl	Prozent	Zeitpunkt	Anzahl	Prozent	Zeitpunkt	Anzahl	Prozent	Zeitpunkt	Anzahl	Prozent	Zeitpunkt
Zwischenevaluationen	1	100,0	6,1	3	100,0	12,5	7	100,0	32,5	83	100,0	34,2	40	100,0	36,4	134	100,0	34,0
davon: positiv	1	100,0	6,1	3	100,0	12,5	7	100,0	32,5	83	100,0	34,2	40	100,0	36,4	134	100,0	34,0
davon: negativ	0	0,0	.	0	0,0	.	0	0,0	.	0	0,0	.	0	0,0	.	0	0,0	.
Tenure-Evaluationen				2	100,0	5,1	3	100,0	29,1	3	100,0	30,4	5	100,0	41,2	13	100,0	30,4
davon: positiv				2	100,0	5,1	3	100,0	29,1	3	100,0	30,4	5	100,0	41,2	13	100,0	30,4
davon: negativ				0	0,0	.	0	0,0	.	0	0,0	.	0	0,0	.	0	0,0	.

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

Hinweis: Dargestellt sind Daten aus Meldungen der Zuwendungsempfängerinnen zu den Zwischenevaluationen und Tenure-Evaluationen im Verlauf der Tenure-Track-Professur. Der Zeitpunkt ist die durchschnittliche Anzahl der Monate vom Beginn der Tätigkeit bis zum Abschluss der Zwischenevaluation oder der Tenure-Evaluation.

## 6. Programmziel: Förderung des mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandels und Weiterentwicklung der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität, so dass sie den neuen Karriereweg optimal ergänzt und auch Karrierewege außerhalb der Professur aufzeigt

### ZAHL UND ANTEIL DER GEFÖRDERTEN ÜBERBRÜCKUNGEN BEI NEGATIVER EVALUATION

Gemäß der Bund-Länder-Vereinbarung gewährt die Universität im Falle einer negativen Zwischenevaluation oder einer negativen Tenure-Evaluation der bzw. dem Betroffenen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine Überbrückung von bis zu einem Jahr. Aussagen zur Gewährung der geförderten Überbrückungen sind aufgrund der bislang ausschließlich positiven Zwischenevaluationen und Tenure-Evaluationen zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich.

## 7. Programmziel: Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### A) ZAHL UND ANTEIL VON FRAUEN AN BEWERBUNGEN UND BESETZUNGEN VON TENURE-TRACK-PROFESSUREN SOWIE AN ÜBERGÄNGEN AUF DAUERPROFESSUREN

Von den insgesamt 34.915 Bewerberinnen und Bewerbern auf Tenure-Track-Professuren, für die bis zum Stichtag ein Ruf erteilt wurde (ohne wiederholte Ruferteilungen), waren 11.320 Frauen (vgl. Tabelle 13). Der Frauenanteil an den Bewerbungen lag somit bei 32,4 Prozent. Bei den Besetzungen waren Frauen bei 491 von 993 Tenure-Track-Professuren und somit zu 49,4 Prozent erfolgreich.

11 der 37 Stelleninhaberinnen und -inhaber, deren Tenure-Track-Professur bis zum 1. Juli 2023 in eine dauerhafte Professur übergegangen war, sind Frauen. Unter den 57 Personen, deren durch das Bund-Länder-Programm geförderte Tenure-Track-Professur nach eigenen Recherchen des Projektträgers überwiegend aufgrund eines externen Rufs auf eine Lebenszeitprofessur an einer anderen Universität bis zum Stichtag frei wurde, sind 35 Frauen.

## 7. Programmziel

Tabelle 13: Frauen unter den Bewerbungen, Besetzungen und Übergängen auf Dauerprofessuren

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bewerbungen <sup>1</sup>	4	100,0	1.920	100,0	7.925	100,0	7.098	100,0	8.094	100,0	7.522	100,0	2.352	100,0	34.915	100,0
davon: Frauen	0	0,0	503	26,2	2.441	30,8	2.214	31,2	2.746	33,9	2.625	34,9	791	33,6	11.320	32,4
Besetzungen insgesamt <sup>2</sup>			11	100,0	136	100,0	211	100,0	229	100,0	177	100,0	229	100,0	993	100,0
davon: Frauen			6	54,5	65	47,8	101	47,9	110	48,0	86	48,6	123	53,7	491	49,4
davon: Juniorprofessuren mit Tenure Track			8	100,0	90	100,0	138	100,0	190	100,0	151	100,0	198	100,0	775	100,0
davon: Frauen			4	50,0	45	50,0	69	50,0	97	51,1	75	49,7	110	55,6	400	51,6
davon: W2-Professuren mit Tenure Track			3	100,0	46	100,0	73	100,0	39	100,0	26	100,0	31	100,0	218	100,0
davon: Frauen			2	66,7	20	43,5	32	43,8	13	33,3	11	42,3	13	41,9	91	41,7
Erstmalig besetzte Tenure-Track-Professuren <sup>3</sup>			11	100,0	136	100,0	207	100,0	226	100,0	173	100,0	218	100,0	971	100,0
davon: Frauen			6	54,5	65	47,8	98	47,3	109	48,2	83	48,0	116	53,2	477	49,1
Übergänge auf Dauerprofessuren					1	100,0	2	100,0	10	100,0	9	100,0	15	100,0	37	100,0
davon: Frauen					1	100,0	0	0,0	2	20,0	3	33,3	5	33,3	11	29,7
Frei werdende Tenure-Track-Professuren <sup>4</sup>					1	100,0	7	100,0	14	100,0	17	100,0	18	100,0	57	100,0
davon: Frauen					1	100,0	3	42,9	10	71,4	11	64,7	10	55,6	35	61,4

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

<sup>1</sup> Die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen wird aus Gründen der Datensparsamkeit erst mit der Ruferteilung gemeldet und dem Jahr der Ruferteilung zugeordnet. Eine gesonderte Erhebung der Bewerbungsfrist erfolgt nicht. Die Bewerbungsfrist kann daher auch im Jahr vor der Ruferteilung geendet haben.

<sup>2</sup> Dargestellt sind alle gemeldeten Besetzungen einschließlich (Nach-)Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten Stelleninhaberin/-inhabers.

<sup>3</sup> Dargestellt sind alle bewilligten Professuren, die erstmalig besetzt wurden (d.h. ohne Besetzungen nach Verlassen der Universität der/des ersten Stelleninhaberin/-inhabers).

<sup>4</sup> Tenure-Track-Professuren werden nach eigenen Recherchen des Projektträgers überwiegend aufgrund eines externen Rufs auf eine Lebenszeitprofessur an einer anderen Universität verlassene



## B) ANTEIL DER LÄNDER UND UNIVERSITÄTEN MIT REGELUNGEN ZU VERLÄNGERUNGSJAHREN BEI GEBURT ODER ADOPTION EINES KINDES EINSCHLIEßLICH DARSTELLUNG DER RECHTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN IN DEN LÄNDERN

Gemäß § 3 Nummer 1 Satz 2 bis 3 der Bund-Länder-Vereinbarung kann 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 Länder wirken gemäß § 8 Absatz 5 der Bund-Länder-Vereinbarung, wo noch erforderlich, darauf hin, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Mit Stand vom 1. Juli 2023 bestehen entsprechende gesetzliche Regelungen für programmgeförderte Juniorprofessuren in 15 Ländern und für programmgeförderte W2-Professuren in zehn Ländern (vgl. Tabelle 14.1 sowie Anhang 2).

*Tabelle 14.1: Gesetzliche Regelungen der Länder zu Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption eines Kindes*

	Juniorprofessuren mit Tenure Track	W2-Professuren mit Tenure Track <sup>1</sup>	Alle Tenure-Track-Professuren
gesetzliche Regelungen liegen vor <sup>2</sup>	15	10	11
gesetzliche Regelungen liegen nicht vor	1	5	5

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

<sup>1</sup> W2-Professuren mit Tenure Track sind innerhalb des Programms in allen Ländern außer in Baden-Württemberg vorgesehen.

<sup>2</sup> In Bremen sind die Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes als eine alternative Option zur Elternzeit geregelt.

Der Anteil der geförderten Universitäten, die die Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes satzungsförmig geregelt haben, lag zum 1. Juli 2023 bei 56 Prozent (vgl. Tabelle 14.2).

*Tabelle 14.2: Satzungsförmige Regelungen der Universitäten zu Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption eines Kindes*

	geförderte Universitäten	Prozent
Gesamt	75	100,0
satzungsförmige Regelungen liegen vor	42	56,0
satzungsförmige Regelungen liegen nicht vor	33	44,0

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

Hinweis: Wenn eine satzungsförmige Regelung der Universität zu Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption nicht vorliegt, können ggf. Anträge zu Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption von den Universitäten genehmigt werden, wenn die landesrechtlichen Voraussetzungen dafür bestehen.

## C) ZAHL, ANTEIL UND DAUER DER VERLÄNGERUNGSJAHRE BEI GEBURT ODER ADOPTION EINES KINDES SOWIE DER ELTERNZEIT VON TENURE-TRACK-PROFESSORINNEN UND -PROFESSOREN

Für 104 der 993 ernannten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren wurde bis zum 1. Juli 2023 der Beginn einer Elternzeit gemeldet (vgl. Tabelle 15). Die durchschnittliche Dauer

## 7. Programmziel

der gemeldeten Elternzeit lag bei gut sechs Monaten. Bis zum Stichtag wurden in zwei Fällen Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes beantragt.

*Tabelle 15: Zahl, Anteil und Dauer der Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes sowie der Elternzeit von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren*

	Gesamt	
	Anzahl	Prozent
Besetzte Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren	993	100,0
davon: Meldung der Geburt oder Adoption eines Kindes	106	10,7
davon: Antrag auf Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes	2	1,9
davon: Stelleninhaber/-in geht in Elternzeit	104	98,1
Dauer der in Anspruch genommenen Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes (im Durchschnitt, in Monaten)	0	
Dauer der Elternzeit (im Durchschnitt, in Monaten) <sup>1</sup>	6,3	

Quelle: Daten zum programmbegleitenden Monitoring, Stand: 1. Juli 2023.

<sup>1</sup> Dargestellt ist die durchschnittliche Elternzeit der eingegangenen Elternzeitenmeldungen. Mehrere für eine Professur gemeldete Elternzeiten gehen jeweils separat in die Statistik ein.

# Anhang 1: Darstellung der rechtlichen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren in den Ländern

**Die folgende Darstellung mit Stand 1. Juli 2023 beruht auf der Übersicht der rechtlichen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für die Schaffung von Tenure-Track-Professuren in den Ländern, die jährlich durch den Projektträger zu Dokumentationszwecken aktualisiert wird.**

## BADEN-WÜRTTEMBERG

### Einschlägige Gesetze im Land Baden-Württemberg

Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) in der Fassung vom 1. Januar 2005 (GBl. 2005, S. 1), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Februar 2023 (GBl. 2023, S. 26 f.)

Gesetz über das Karlsruher Institut für Technologie (KIT-Gesetz - KITG) in der Fassung vom 14. Juli 2009 (GBl. 2009, 317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. November 2022 (GBl. 2022, S. 585)

Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW) in der Fassung vom 9. November 2010 (GBl. 2010, 793, 826), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Dezember 2022 (GBl. 2022, S. 649)

Landesbeamten-gesetz (LBG) in der Fassung vom 9. November 2010 (GBl. 2010, S. 793, 794), zuletzt geändert durch Gesetz vom 4. April 2023 (GBl. 2023, S.137)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 8 Abs. 1 und 5 Satz 1 LHG; § 51b Abs. 2 Satz 1 LHG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 8 Satz 1 LHG; § 37 Satz 1 i. V. m. Anl. 4 LBesGBW
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 7 Sätze 1, 3-5 LHG
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 51b Abs. 1 Sätze 1 und 2, 48 Abs. 1 Satz 4 LHG

<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 46 Abs. 1 Satz 1, 44 Abs. 1 Nr. 1 LHG sowie §§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 1 Satz 1 LHG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 7 Satz 4, 45 Abs. 6 Sätze 8, 9 und 11 LHG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: §§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 7 Satz 3 LHG Tenure-Evaluation: § 51b Abs. 2 Satz 5 LHG
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	§ 51 Abs. 7 Satz 4 LHG
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 4 Satz 1 LHG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 5 Satz 2 LHG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 51b Abs. 1 i. V. m. §§ 51 Abs. 5 und 6, 48 Abs. 3 LHG
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 51b Abs. 1 Satz 3 LHG
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 51b Abs. 1 Satz 4 LHG
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	§ 51b Abs. 2 Satz 2 LHG
<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 51b Abs. 2 Satz 1 LHG
<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 2 Satz 1 LHG; §§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 3 Satz 1 LHG
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	§§ 51b Abs. 1 Satz 3 i. V. m. 51 Abs. 6 Satz 3 i. V. m. 48 Abs. 3 Satz 9 LHG; § 48 Abs. 2 Sätze 1 und 2 LHG
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	§ 51 Abs. 7 Satz 3 LHG

## BAYERN

**Einschlägige Gesetze im Freistaat Bayern**

Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. 2022 S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Juni 2023 (GVBl. 2023 S. 251)

Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) in der Fassung vom 5. August 2010 (GVBl. 2010, S. 410, 764, BayRS 2032-1-1-F), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. April 2023 (GVBl. 2023 S. 128)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	Art. 9 BayHIG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	Art. 41 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Anl. 1 BayBesG; Art. 63 Abs. 2 Satz 1 (W1); Art. 58 Abs. 4 BayHIG (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	Art. 63 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Satz 3, Abs. 5 BayHIG (W1) Art. 58 Abs. 2 Satz 1 BayHIG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	Art. 58 Abs. 4 BayHIG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 63 Abs. 6 Satz 1 BayHIG; Art. 59 Abs. 1 Satz 1 BayHIG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	Art. 65 Abs. 3 BayHIG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: Art. 63 Abs. 2 Satz 5 BayHIG Tenure-Evaluation: Art. 63 Abs. 4 Satz 4 BayHIG
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	Art. 58 Abs. 2 Sätze 5 und 6 BayHIG; Art. 63 Abs. 2 Sätze 8 und 9 BayHIG
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	Art. 66 Abs. 3 Satz 1 BayHIG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	Keine
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Art. 66 BayHIG
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Art. 66 Abs. 5 Sätze 1 und 2 BayHIG
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	Art. 63 Abs. 2 Sätze 1, 2, 3 und 7 BayHIG; Art. 63 Abs. 4 Sätze 1 und 2 BayHIG

Anhang 1

<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine
<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	Art. 63 Abs. 1 BayHIG (W1) Art. 57 Abs. 1 Sätze 1 und 3 bis 6 BayHIG (W2)
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	Art. 66 Abs. 5 Sätze 8 und 9 BayHIG; Art. 66 Abs. 6 BayHIG; Art. 66 Abs. 8 Satz 1 BayHIG
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	Art. 63 Abs. 2 Satz 7 BayHIG

BERLIN

**Einschlägige Gesetze im Land Berlin**

Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. 2011, S. 378), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 23. März 2023 (GVBl. 2023, S. 121)

Landesbesoldungsgesetz (LBesG) in der Fassung vom 9. April 1996 (GVBl. 1996, S. 160), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 10. Februar 2023 (GVBl. 2023, S. 58)

Bundesbesoldungsgesetz (Überleitungsfassung für Berlin) (BBesG BE) vom 21. Juni 2011 (GVBl. 2011, S. 266), zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 10. Februar 2023 (GVBl. 2023, S. 58)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 2 Abs. 1 BerlHG; § 101 Abs. 8 BerlHG; § 102c Abs. 4 Satz 7 BerlHG; § 126 Abs. 10 BerlHG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 102c Abs. 1 BerlHG, § 1b Abs. 1 LBesG, § 32 i. V. m. Anl. II BBesG BE; §§ 102b Abs. 5, 102 Abs. 5 BerlHG
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 102c Abs. 1, 102b Abs. 1 Sätze 1 und 2 BerlHG (W1) §§ 102c Abs. 1, 102 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 BerlHG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 102c Abs. 1, Abs. 2, Abs. 7 Satz 1 BerlHG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 102c Abs. 1; 99 Abs. 1, 45 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BerlHG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG; § 39 Abs. 1 Satz 1 BerlHG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§§ 102c Abs. 1, 95 Abs. 4 BerlHG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischen-evaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: §§ 102c Abs. 1 und 8, Abs. 7 Satz 4, § 102b Abs. 2 Satz 4 BerlHG Tenure-Evaluation: §§ 102c Abs. 1 und 5 BerlHG (W2: i. V. m. § 102c Abs. 7 BerlHG)
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	§ 102b Abs. 1 Satz 2 BerlHG
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 102c Abs. 1, 94 Abs. 1 BerlHG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§§ 102c Abs. 1 und 3, 92 Abs. 1, BerlHG (W1) §§ 102 c Abs. 1, 101 Abs. 5 Satz 1 BerlHG (W2) §§ 102c Abs. 1, 101 Abs. 5 Satz 3 BerlHG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 102c Abs. 1 i. V. m. §§ 101, 45 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BerlHG
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 101 Abs. 3 Satz 2 BerlHG

Anhang 1

<p><b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)</p>	<p>§ 102c Abs. 1, 2 und 7 Satz 1 BerlHG</p>
<p><b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)</p>	<p>§§ 102c Abs. 1, 102b Abs. 1 und 2 Sätze 1 und 4, § 102c Abs. 6 und 8 BerlHG; § 102c Abs. 7 Satz 4 BerlHG</p>
<p><b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)</p>	<p>§ 102c Abs. 1, 4 Sätze 2 und 3, 7 Satz 1 BerlHG; §§ 102c Abs. 4 Satz 7, 101 Abs. 8 BerlHG; § 126 Abs. 10 Satz 2 BerlHG</p>
<p><b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)</p>	<p>§§ 102c Abs. 1, 102a Satz 1 BerlHG; §§ 102c Abs. 1, 102a Satz 2, Satz 3 i. V. m. 100 Abs. 5 Satz 2 BerlHG; §§ 102c Abs. 1, 102a Satz 4 BerlHG (W1) §§ 102c Abs. 1, 100 Abs. 1 und 2 BerlHG; § 102c Abs. 7 Satz 2 BerlHG; §§ 102c Abs. 1, 100 Abs. 5 BerlHG (W2)</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b></p>	<p>§ 102c Abs. 4 Satz 4 BerlHG; § 71 Abs. 1 Nr. 3 BerlHG; § 101 Abs. 6 und 7 BerlHG; § 61 Abs. 2 Nr. 11 BerlHG</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b></p>	<p>§ 102b Abs. 2 Satz 1 BerlHG</p>



## BRANDENBURG

**Einschlägige Gesetze im Land Brandenburg**

Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) vom 28. April 2014 (GVBl. I/14, [Nr. 18], zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 2020 (GVBl. I/20, [Nr. 26]))

Besoldungsgesetz für das Land Brandenburg (Brandenburgisches Besoldungsgesetz - BbgBesG) vom 20. November 2013 (GVBl. I/13, [Nr. 32], zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Juni 2023 (GVBl. I Nr. 14))

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 5 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BbgHG; § 40 Abs. 5 Satz 5 BbgHG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 46 Abs. 3 BbgHG, § 29 Satz 1 i. V. m. Anl. II BbgBesG (W1) §§ 40 Abs. 1 Satz 5, 43 Abs. 1 Sätze 1-3 BbgHG, § 29 Satz 1 i. V. m. Anl. II BbgBesG (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 46 Abs. 1 BbgHG (W1) § 43 Abs. 1 Sätze 4 und 5 BbgHG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 40 Abs. 1 Satz 7 BbgHG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 42 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 3, 40 Abs. 1 Satz 1 BbgHG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§§ 45 Abs. 2 Satz 3, 46 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BbgHG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: 46 Abs. 1 Satz 2 BbgHG Tenure-Evaluation: Keine
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 46 Abs. 1 Satz 4 BbgHG
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 40 Abs. 1 Satz 1 BbgHG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 40 Abs. 3 Satz 5 BbgHG; § 40 Abs. 3 Satz 7 BbgHG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 45 Abs. 2 Satz 2, i. V. m. § 40 BbgHG (W1) § 40 BbgHG (W2)
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Keine
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine

Anhang 1

<p><b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)</p>	<p>§§ 45 Abs. 2 Satz 2, 46 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 2 Sätze 1 und 3 BbgHG</p>
<p><b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)</p>	<p>§ 45 Abs. 2 Satz 2 BbgHG</p>
<p><b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)</p>	<p>§ 45 Abs. 1, 2 Satz 2 BbgHG (W1) § 41 Abs. 1, 2 Satz 1 BbgHG (W2)</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b></p>	<p>§ 72 Abs. 2 Nr. 4 BbgHG; § 40 Abs. 4 Sätze 1-3 BbgHG; § 40 Abs. 5 Sätze 1-3 BbgHG; § 64 Abs. 2 Nr. 7 BbgHG</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b></p>	<p>§ 46 Abs. 2 Satz 1 BbgHG</p>

## BREMEN

**Einschlägige Gesetze im Land Bremen**

Bremisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. 2007, S. 339), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 28. März 2023 (Brem.GBl. 2023, S. 305, 311)

Gesetz über die Besoldung der bremischen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter (Bremisches Besoldungsgesetz - BremBesG) vom 20. Dezember 2016 (Brem.GBl. 2016, S. 924), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 2. Mai 2023 (Brem.GBl. 2023, S. 415, 418)

Bremisches Beamtengesetz (BremBG) vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010, S. 17), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 2. Mai 2023 (Brem.GBl. 2023, S. 415)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 2 Abs. 1 Satz 3, § 3 Satz 4 BremHG; §§ 18 Abs. 4, 18a BremHG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 18a Abs. 1 BremHG, § 22 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. Anl. II Brem-BesG
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 117 Abs. 1 Sätze 1, 2 BremBG (W1) § 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 116 Abs. 2 Satz 3 BremBG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 18a Abs. 1 BremHG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 18a Abs. 1 Satz 1, 16 Abs. 1, 5 Abs. 1 Sätze 1 und 2 Nr. 2 BremHG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG; § 108 Abs. 2 Satz 2 BremHG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 119 Abs. 3 Nr. 5 BremBG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: § 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 117 Abs. 1 Satz 2 BremBG Tenure-Evaluation: Keine
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	§ 18a Abs. 2 BremHG
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 18a Abs. 1 Satz 6 BremHG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§§ 18a Abs. 1 Satz 1, 18 Abs. 13 BremHG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 18a Abs. 1 und 2 i. V. m. § 18 BremHG
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 18a Abs. 3 BremHG

Anhang 1

<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 18 Abs. 4 BremHG
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	§ 18a Abs. 1 Satz 3 BremHG; § 117 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BremBG
<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 18a Abs. 1 BremHG; § 18 Abs. 4 BremHG
<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 117 Abs. 2 BremBG (W1) § 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG , § 116 Abs. 3 und 4 BremBG (W2)
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	§ 18 Abs. 8 BremHG; § 18 Abs. 9 BremHG; § 18 Abs. 5 BremHG; § 18 Abs. 6 Satz 1 BremHG
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	Keine

## HAMBURG

**Einschlägige Gesetze im Land Hamburg**

Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) in der Fassung vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. 2001, S. 171), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Juni 2021 (HmbGVBl. 2021, S. 468)

Hamburgisches Besoldungsgesetz (HmbBesG) in der Fassung vom 20. Januar 2010 (HmbGVBl. 2010, S. 23), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Oktober 2022 (HmbGVBl. 2022, S. 533)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§§ 1 Abs. 1 Satz 1, 2 Abs. 2 HmbHG; § 14 Abs. 5 Satz 1 HmbHG; § 14 Abs. 6 Nr. 3 HmbHG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Satz 1, 31 Abs. 2 Satz 1 HmbHG; § 31 Abs. 1 HmbBesG i. V. m. Anl. IV HmbBesG (W1) §§ 14 Abs. 6 Nr. 1 i. V. m. 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4, 31 Abs. 2 Satz 1 HmbHG; § 31 Abs. 1 HmbBesG i. V. m. Anl. IV HmbBesG (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 19 Abs. 1 Sätze 1 und 2 HmbHG (W1) § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 HmbHG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 14 Abs. 6 Nr. 3 HmbHG; § 14 Abs. 6 Nr. 1 i. V. m. § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 HmbHG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 12 Abs. 1 und 8 HmbHG (W1) § 12 Abs. 1 HmbHG (W2)
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Sätze 1 und 4, 24 Abs. 2 HmbHG, § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischen-evaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: §§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Satz 2 HmbHG Tenure-Evaluation: Keine
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	Keine
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 14 Abs. 1 Satz 2 HmbHG (W1) § 14 Abs. 1 Satz 2 HmbHG (W2)
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§§ 14 Abs. 4 HmbHG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§§ 13 f. HmbHG
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Keine
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine

Anhang 1

<p><b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)</p>	<p>§§ 14 Abs. 6 Nr. 3, 19 Abs. 1 Sätze 1 und 2 HmbHG</p>
<p><b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)</p>	<p>§ 14 Abs. 6 Nr. 3 HmbHG; § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 HmbHG</p>
<p><b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)</p>	<p>§ 18 Abs. 1, 4 und 5 HmbHG (W1) § 15 Abs. 1 und 4 HmbHG (W2)</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b></p>	<p>§ 79 Abs. 2 Satz 2 Nr. 7 und 8 HmbHG; § 13 Abs. 1 HmbHG; § 14 Abs. 2 Satz 4 Halbsatz 2 HmbHG; § 85 Abs. 1 Nr. 8 HmbHG; § 91 Abs. 2 Nr. 8 HmbHG; § 90 Abs. 6 Nr. 2 HmbHG</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b></p>	<p>Keine</p>

## HESSEN

**Einschlägige Gesetze im Land Hessen**

Hessisches Hochschulgesetz (HessHG) in der Fassung vom 14. Dezember 2021 (GVBl. 2021, S. 931), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. Juni 2023 (GVBl. 2023, S. 456)

Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) in der Fassung vom 27. Mai 2013 (GVBl. 2013, S. 218, 256, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Juni 2023 (GVBl. 2023, S. 441)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§§ 8 Abs. 1, 36 Abs. 3 HessHG; § 64 Abs. 2 Satz 3 HessHG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 70 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 HessHG, § 32 Satz 2 i. V. m. Anl. II HBesG
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 70 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 HessHG
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 70 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 70 Abs. 3 Satz 1 HessHG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§ 67 Abs. 1 Satz 1 HessHG; § 70 Abs. 3 Satz 4 HessHG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 70 Abs. 4 Satz 2 HessHG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischen-evaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: Keine Tenure-Evaluation: § 70 Abs. 4 Satz 6 HessHG
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	Keine
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 69 Abs. 1 Satz 1 HessHG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 70 Abs. 3 HessHG; § 69 Abs. 6 HessHG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 69 HessHG
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Keine
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 70 Abs. 1 Satz 2 HessHG
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	Keine
<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 70 Abs. 2 Sätze 1 und 3 HessHG

Anhang 1

<p><b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)</p>	<p>§ 68 Abs. 1 und 2 Satz 1 HessHG i. V. m. § 70 Abs. 3 Sätze 1 und 3 HessHG; § 68 Abs. 1 und 2 Satz 1 Nr. 1 HessHG i. V. m. § 70 Abs. 1 HessHG und Anl. II HBesG</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b></p>	<p>§§ 67 Abs. 6 Satz 2, 70 Abs. 2 Satz 3 HessHG</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b></p>	<p>Keine</p>



## MECKLENBURG-VORPOMMERN

**Einschlägige Gesetze im Land Mecklenburg-Vorpommern**

Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011 (GVOBl. M-V 2011, S. 18), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2021 (GVOBl. M-V 2021, S. 1018)

Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (LBesG M-V) in der Fassung vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V 2021, S. 600), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Dezember 2022 (GVOBl. M-V 2022, S. 637)

Beamtengesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (LBG M-V) vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V 2009, S. 687), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Mai 2021 (GVOBl. M-V 2021, S. 600)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 2 Abs. 1 Sätze 2 und 3 LHG M-V; § 62a Abs. 4 LHG M-V
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 1 LHG M-V, § 32 Satz 1 i. V. m. Anl. III LBesG M-V (W1) § 62 a Abs. 1 LHG M-V, § 32 Satz 1 i. V. m. Anl. III LBesG M-V (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 62a Abs. 1, 62 Abs. 2 Sätze 1 und 3 LHG M-V (W1) §§ 62a Abs. 1, 59 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 i. V. m. § 61 Abs. 1 LHG M-V (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 1 Sätze 1 und 2 LHG M-V
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 57 Abs. 1 Satz 1, 55 Abs. 1 LHG M-V
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 70 Abs. 4 LHG M-V
<b>Überbrückung bei negativer Zwischen-evaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: § 62a Abs. 1 (für W2: Satz 4) i. V. m. § 62 Abs. 2 Satz 3 LHG M-V Tenure-Evaluation: § 62a Abs. 1 Satz 5 LHG M-V
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	§ 62 Abs. 2 Satz 5 LHG M-V
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 LHG M-V
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 1, 3 Satz 1 i. V. m. 59 Abs. 6 LHG M-V
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 62 Abs. 3 Satz 3 i. V. m. § 59 Abs. 3 und 5 LHG M-V (W1) §§ 59 f. LHG M-V (W2)

Anhang 1

<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LHG M-V
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 1 Satz 1 LHG M-V
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	§ 62 Abs. 2 Sätze 1 und 3 LHG M-V; §§ 62a Abs. 1 Satz 4, 62 Abs. 2 LHG M-V
<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 1 Sätze 2 und 3 LHG M-V
<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	§ 62 Abs. 1 Sätze 1 und 4 LHG M-V (W1) § 58 Abs. 1 und 2 Satz 1 LHG M-V (W2)
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	§ 59 Abs. 4 LHG M-V; § 60 Abs. 1 und 2 LHG M-V
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	Keine

## NIEDERSACHSEN

**Einschlägige Gesetze im Land Niedersachsen**

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. 2007, S. 69), zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 23. März 2022 (Nds. GVBl. 2022, S. 218)

Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG) in der Fassung vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. 2016, S. 308), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2023 (Nds. GVBl. 2023, S. 110)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 15 NHG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe a, 30 Abs. 4 Sätze 1 und 2, 21 Abs. 1 Satz 2 NHG, § 5 Abs. 3 i. V. m. Anl. 3 NBesG (W1) §§ 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, 28 Abs. 1 Nr. 1 und 5, 21 Abs. 1 Satz 2 NHG, § 5 Abs. 3 i. V. m. Anl. 3 NBesG (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 30 Abs. 4 NHG; § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, Abs. 2 NHG
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe a NHG; § 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NHG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§ 30 Abs. 1 Satz 1 NHG (W1) § 24 Abs. 1 Satz 1 NHG (W2)
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 21a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 und Satz 3, Abs. 2 Satz 1 NHG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: § 30 Abs. 4 Satz 3 NHG; § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, Abs. 2 Satz 2 NHG Tenure-Evaluation: § 30 Abs. 4 Satz 4 NHG; § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, Abs. 2 Satz 2 NHG
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	Keine
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	Keine
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 26 Abs. 5 Satz 5 NHG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 30 Abs. 3 i. V. m. § 26 Abs. 4 und 8 NHG (W1) § 26 NHG (W2)
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Keine
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine

Anhang 1

<p><b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)</p>	<p>§ 30 Abs. 4 Sätze 1 und 2 NHG</p>
<p><b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)</p>	<p>Keine</p>
<p><b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)</p>	<p>§ 30 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 NHG (W1) § 25 Abs. 1 NHG (W2)</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b></p>	<p>§ 26 Abs. 1 Satz 3 NHG, §§ 48 und 58 NHG; § 48 Abs. 2 Sätze 1, 4 bis 7 NHG (Hochschulen in staatlicher Trägerschaft); § 58 Abs. 2 Sätze 1, 4 bis 6 NHG (Hochschulen in Trägerschaft von rechtsfähigen Stiftungen des öffentlichen Rechts); § 26 Abs. 2 Satz 7 NHG; § 26 Abs. 2 Satz 9 NHG</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b></p>	<p>§ 30 Abs. 4 Satz 2 NHG</p>

## NORDRHEIN-WESTFALEN

**Einschlägige Gesetze im Land Nordrhein-Westfalen**

Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung vom 16. September 2014 (GV. NRW 2014, S. 547 ff.), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Juni 2022 (GV.NRW 2022, S. 780b)

Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz - LBesG NRW) in der Fassung vom 14. Juni 2016 (GV. NRW 2016, S. 310), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Mai 2023 (GV.NRW 2023, S. 317)

Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG NRW) in der Fassung vom 14. Juni 2016 (GV. NRW 2016, S. 310), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. April 2022 (GV.NRW 2022, S. 524)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 2 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 HG; § 38 Abs.4 Sätze 1 und 2 HG; § 38a Abs. 3 Sätze 2 und 3 HG; § 38a Abs. 7 HG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 38a, 39 Abs. 5 Sätze 1, 2 und 4 HG, § 124 Abs. 1 Sätze 1 und 2 LBG NRW, § 32 Abs. 2 LBesG NRW (W1) § 122 Abs. 2 Satz 1 LBG NRW i. V. m. § 38a HG, § 32 Abs. 2 LBesG NRW (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 124 Abs. 1 Satz 5 LBG NRW i. V. m. § 39 Abs. 5 Sätze 1-3 HG (W1) § 122 Abs. 2 Satz 2 LBG NRW (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 38a Abs. 1-3 HG; § 124 Abs. 1 Satz 5 LBG NRW i. V. m. Verbindung mit § 38 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (W1) § 38a Abs. 4 Satz 1, Abs. 1-3 HG (W2)
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 35 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 HG; § 35 Abs. 4 Sätze 2 und 3 HG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 124 Abs. 1 Satz 3, 122 Abs. 2 Satz 3 Nr. 6, Abs. 3 Sätze 2 und 3 LBG NRW
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: § 124 Abs. 1 Satz 5 LBG NRW i. V. m. § 39 Abs. 5 Satz 2 HG Tenure-Evaluation: § 39 Abs. 5 Sätze 3 und 4 HG
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	§ 124 Abs. 1 Sätze 4 und 5 LBG NRW
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 38 Abs. 1 Satz 1 HG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 37 Abs. 2 Satz 1 HG; § 37 Abs. 2 Satz 2 HG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 38 HG

Anhang 1

<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 38 Abs. 4 Sätze 1 und 2 HG
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 38 Abs. 4 Sätze 1 und 2 HG
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	§ 39 Abs. 5 Satz 2 HG; § 38a Abs. 4 Satz 2 HG
<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 38a Abs. 3 Sätze 1-3 HG NRW; § 38 Abs. 4 Satz 2 HG
<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	§ 36 Abs. 1 Nr. 1-3 HG (W1) § 36 Abs. 1 Nr. 1-4 HG (W2)
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	§ 37 Abs. 1 Satz 1 HG NRW
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	Keine

## RHEINLAND-PFALZ

**Einschlägige Gesetze im Land Rheinland-Pfalz**

Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz (HochSchG) in der Fassung vom 23. September 2020 (GVBl. 2020, 461), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Juli 2021 (GVBl. 2021, S. 453)

Landesbesoldungsgesetz (LBesG) in der Fassung vom 18. Juni 2013 (GVBl. 2013, S. 157), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 2022 (GVBl., S. 483)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 1 Satz 1 HochSchG; §§ 50 Abs. 3, 1 Satz 4 Nr. 1 und 3, 54 Abs. 2 Satz 3, § 55 Abs. 3 HochSchG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 55 Abs. 1 Satz 1 HochSchG; § 36 Satz 1 i. V. m. Anl. 4 LBesG (W1 und W2); § 54 Abs. 3 und 4 HochSchG (W1)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 55 Abs. 1 Satz 1 HochSchG; § 54 Abs. 2 Sätze 1 und 2 HochSchG; § 51 Abs. 2 Satz 1 HochSchG
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 55 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, Abs. 3 Satz 2, Abs. 4 Satz 1 HochSchG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 55 Abs. 1 Satz 1, 48 Abs. 1 Satz 1, 46 HochSchG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§§ 55 Abs. 1 Satz 1, 54 Abs. 2 Satz 4, 60 Abs. 5 und 6 HochSchG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: Keine Tenure-Evaluation: § 55 Abs. 4 Satz 3 HochSchG
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	§ 54 Abs. 2 Satz 4 HochSchG
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 50 Abs. 1 Satz 1, 46, 55 Abs. 1 Satz 1 HochSchG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 50 Abs. 5 Satz 6 HochSchG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§§ 50, 55 Abs. 2 und 3 HochSchG
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 55 Abs. 3 Satz 1 HochSchG
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 55 Abs. 2 Nr. 2 HochSchG
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	§ 54 Abs. 2 Satz 2 HochSchG
<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§§ 55 Abs. 2 Nr. 2 HochSchG, Abs. 4 Sätze 1 und 2, Abs. 3 Satz 2 HochSchG

Anhang 1

<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	§ 54 Abs. 1 Sätze 1 und 4 HochSchG (W1) §§ 55 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. 54 Abs. 1 Satz 4, 49 Abs. 1 und 2, 55 Abs. 1 Satz 3 HochSchG (W2)
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	§ 50 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 und 3 HochSchG; § 50 Abs. 4 Satz 1 HochSchG; § 50 Abs. 6 Satz 1 HochSchG; § 76 Abs. 2 Nr. 10 HochSchG; § 86 Abs. 2 Nr. 9 HochSchG
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	Keine



## SAARLAND

**Einschlägige Gesetze im Land Saarland**

Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) in der Fassung vom 30. November 2016 (Amtsbl. 2016, S. 1080), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Februar 2023 (Amtsbl. I 2023, S. 270)

Saarländisches Besoldungsgesetz (SBesG) vom 13. Oktober 2021 (Amtsbl. I 2021, S. 2547), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Dezember 2022 (Amtsbl. 2023, S. 110)

Bundesbesoldungsgesetz des Saarlandes (SaarBBesG) in der Fassung vom 1. Oktober 2008 (Amtsbl., S. 1755), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. Dezember 2021 (Amtsbl. 2021 I, S. 2629)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 13 Abs. 3 Satz 1 SHSG; § 43 Abs. 3 Satz 2 SHSG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Sätze 1 und 2, Abs. 8, 49 Abs. 1 SHSG, § 71 SBesG, § 32 i. V. m. Anl. II SBesG (W1) §§ 40 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 2, 43 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2, 49 Abs. 1 SHSG, § 71 SBesG, § 32 i. V. m. Anl. II SBesG (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Sätze 1 und 2 SHSG (W1) § 43 Abs. 2a Satz 1 SHSG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 43 Abs. 2 Satz 4 SHSG; § 43 Abs. 2a Sätze 1-3 SHSG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 1 SHSG; §§ 39 Abs. 1 Satz 1, 16 Abs. 1 Nr. 1 SHSG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Absatz 6 Satz 3 Nr. 2 SHSG; §§ 43 Abs. 2a Satz 5, 42 Absatz 6 Satz 3 Nr. 2 SHSG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: §§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 2 SHSG Tenure-Evaluation: §§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 3 SHSG; § 43 Abs. 2a Satz 4 SHSG
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	Keine
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, Abs. 2 Satz 1, 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SHSG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§§ 43 Abs. 5 Satz 1, 16 Abs. 1 Nr. 1 SHSG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 43 SHSG
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Keine

Anhang 1

<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Sätze 1 und 2 SHSG
<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 43 Abs. 2 Satz 5 SHSG (W1) § 43 Abs. 2a Sätze 2 und 3 SHSG (W2)
<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 2, 4 Satz 1 und Abs. 5 SHSG (W1) § 41 Abs. 1 und 2 SHSG (W2)
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	§ 43 Abs. 2 Sätze 3-5 SHSG; § 43 Abs. 7 Satz 1 SHSG; § 28 Abs. 3 Satz 1 SHSG
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	§ 42 Abs. 6 Satz 2 SHSG

## SACHSEN

**Einschlägige Gesetze im Freistaat Sachsen**

Sächsisches Hochschulgesetz vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. 2023, S. 329)

Sächsisches Besoldungsgesetz vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. 2013, S. 970, 1005), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Juni 2023 (SächsGVBl. 2023, S. 418)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§§ 6 Abs. 1 Satz 1, 14 Abs. 5 Satz 1 SächsHSG; § 60 Abs. 4 SächsHSG; § 61 Abs. 5 SächsHSG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 60 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2, 72 Abs. 1 Satz 1 SächsHSG, § 34 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Anl. 4 SächsBesG (W1) §§ 60 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, 71 Abs. 1, 3 Nr. 3 SächsHSG, § 34 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Anl. 4 SächsBesG (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 72 Abs. 1 Satz 1, 2 Satz 1 SächsHSG (W1) § 71 Abs. 3 Sätze 1 und 2 SächsHSG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 60 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SächsHSG; § 60 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SächsHSG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 69 Abs. 1, 51 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SächsHSG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 71 Abs. 3 Satz 5 SächsHSG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: § 72 Abs. 3 Satz 1 SächsHSG Tenure-Evaluation: Keine
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	§ 72 Abs. 3 Satz 3 SächsHSG
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 60 Abs. 2 Satz 1, 51 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SächsHSG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§§ 65 Abs. 2, 61 Abs. 3 Sätze 4 und 5 SächsHSG; § 61 Abs. 3 Sätze 4-6 Nr. 2 SächsHSG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 65 Abs. 2 i. V. m. § 61 Abs. 2 und 3 Sätze 1-5, 7 und 8, Abs. 4, 5 und 7 SächsHSG (W1) § 61 SächsHSG (W2)
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Keine
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	§ 72 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 1 SächsHSG; § 71 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Sätze 2, 3, 6, 7 SächsHSG

Anhang 1

<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 71 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Satz 7 SächsHSG
<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	§ 64 Abs. 1 und 3 Satz 1 SächsHSG (W1) § 59 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 2 SächsHSG (W2)
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	§ 60 Abs. 3 Nr. 1 SächsHSG (W2); § 61 Abs. 1 Satz 1 SächsHSG; § 61 Abs. 4 Sätze 1 und 4 SächsHSG; § 93 Abs. 2 Satz 1 SächsHSG
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	§ 72 Abs. 2 Satz 1 SächsHSG

## SACHSEN-ANHALT

**Einschlägige Gesetze im Land Sachsen-Anhalt**

Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung vom 1. Juli 2021 (GVBl. LSA 2021, S. 368)

Besoldungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Landesbesoldungsgesetz - LBesG LSA) in der Fassung vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA 2011, S. 68), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. April 2023 (GVBl. LSA 2022, S. 354)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 54 Sätze 1 und 2 HSG LSA; § 38 Abs. 1 Sätze 11-15 HSG LSA
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 27 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 Besoldungsordnung W LBesG LSA; § 36 Abs. 2 Satz 4 HSG LSA
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 41 Abs. 1 Sätze 1 und 2 HSG LSA (W1) § 38 Abs. 1 Sätze 1-3 HSG LSA (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 36 Abs. 2 Satz 4 HSG LSA
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§ 34 Abs. 1 Satz 1 HSG LSA
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG; §§ 76 Abs. 3, 77 Satz 2 HSG LSA
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 46 Abs. 4 Nr. 1 HSG LSA
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: § 41 Abs. 1 Satz 5 HSG LSA; § 38 Abs. 1 Sätze 2 und 3 HSG LSA Tenure-Evaluation: § 38 Abs. 1 Satz 3 HSG LSA
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	Keine
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§§ 41 Abs. 1 und 5 i. V. m. 36 Abs. 2 Satz 1 HSG LSA (W1) § 36 Abs. 2 Satz 1 HSG LSA (W2)
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 36 Abs. 6 HSG LSA
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 41 Abs. 5 i. V. m. § 36 HSG LSA (W1) § 36 HSG LSA (W2)
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	Keine
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	§ 36 Abs. 2 Satz 4 HSG LSA
<b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)	§ 41 Abs. 1 Sätze 2 und 3 HSG LSA; § 38 Abs. 1 Sätze 1 und 2 HSG LSA

Anhang 1

<b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine
<b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)	§ 40 HSG LSA (W1) § 35 Abs. 2 und 3 HSG LSA (W2)
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b>	§ 36 Abs. 8 Satz 1 HSG LSA; § 67a Abs. 4 HSG LSA; § 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 HSG LSA; § 77 Abs. 2 Satz 5 Nr. 7 HSG LSA; § 61 Abs. 3 Satz 1 HSG LSA
<b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b>	§ 41 Abs. 1 Sätze 2 und 3 HSG LSA

## SCHLESWIG-HOLSTEIN

**Einschlägige Gesetze im Land Schleswig-Holstein**

Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) in der Fassung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. 2016, S. 39), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Februar 2022 (GVOBl. Schl.-H. 2022, S. 102)

Landesbeamtenengesetz (LBG) in der Fassung vom 26. März 2009 (GVOBl. 2009, S. 93), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Mai 2022 (GVOBl. Schl.-H. 2022, S. 551)

Gesetz des Landes Schleswig-Holstein über die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter (Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein - SHBesG) in der Fassung vom 26. Januar 2012 (GVOBl. 2012, S. 153, 154), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. März 2023 (GBOBl. 2023, S. 156)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§ 6 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 HSG; § 62a Abs. 1 Satz 4 HSG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 1 Satz 1 HSG, § 31 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 SHBesG (W1) § 62a Abs. 1 Satz 1 HSG, § 31 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 SHBesG (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 64 Abs. 5 Sätze 1 und 2 HSG, § 119 LBG (W1) § 118 Abs. 1 und 2 LBG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 62a Sätze 2 und 3 HSG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§§ 60 Abs. 1 Satz 1, 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 HSG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 64 Abs. 5 Satz 8 HSG
<b>Überbrückung bei negativer Zwischenevaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: § 64 Abs. 5 Sätze 4 und 5 HSG Tenure-Evaluation: Keine
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	Keine
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 62 Abs. 2 Satz 1, 64 Abs. 4 Satz 1 HSG
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 62a Abs. 2 HSG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 64 Abs. 4 i. V. m. § 62 Abs. 1-5 und 8-10 HSG (W1) § 62 HSG (W2)
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§§ 62 Abs. 4 Satz 1, 64 Abs. 4 Satz 3 HSG

Anhang 1

<p><b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)</p>	<p>§ 62a Abs. 1 Sätze 3, 4 und 6 HSG</p>
<p><b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)</p>	<p>§ 64 Abs. 5 Sätze 1-3 HSG</p>
<p><b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)</p>	<p>§ 62a Abs. 1 Sätze 3-5 HSG</p>
<p><b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)</p>	<p>§ 64 Abs. 2 und 3 HSG (W1) § 61 Abs. 1 und 2 Satz 1 HSG (W2)</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b></p>	<p>§ 62 Abs. 2 Satz 5 HSG; § 62 Abs. 2 Satz 6 HSG; § 62 Abs. 9 Sätze 1 und 2 HSG; § 21 Abs. 1 Satz 3 Nr. 12 HSG; § 28 Abs. 1 Nr. 6 HSG</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b></p>	<p>§ 64 Abs. 5 Satz 6 HSG</p>



## THÜRINGEN

**Einschlägige Gesetze im Freistaat Thüringen**

Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 10. Mai 2018 (GVBl. 2018, S. 149), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Dezember 2022 (GVBl. 2022, S. 483)

Thüringer Besoldungsgesetz (ThürBesG) in der Fassung vom 18. Januar 2016 (GVBl. 2016, S. 1, 166, 202), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juni 2023 (GVBl. 2023, S. 192)

Anforderung gemäß der Verwaltungsvereinbarung	Gesetzliche Regelungen
<b>Satzungsförmige Regelung</b> (§ 4 Abs. 1 erster Spiegelstrich)	§§ 2 Abs. 3, 3 Abs. 1 ThürHG; § 85 Abs. 9 Satz 4 ThürHG
<b>Wertigkeiten (Tenure-Track in W1 und/ oder W2)</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§§ 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1, 89 Abs. 6 Sätze 1 und 2, Abs. 8 ThürHG, § 26 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 ThürBesG (W1) §§ 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4, 86 Abs. 1 Sätze 3 und 4 ThürHG, § 26 Satz 1 i. V. m. Anl. 2 ThürBesG (W2)
<b>Dauer der Befristung von bis zu 6 Jahren</b> (§ 4 Abs. 1 zweiter Spiegelstrich)	§ 89 Abs. 6 Sätze 1 und 2 ThürHG (W1) § 86 Abs. 1 Sätze 3-5 ThürHG (W2)
<b>Zusage einer Lebenszeitprofessur bei erfolgreicher Evaluierung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 86 Abs. 2 Satz 1 ThürHG; § 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 ThürHG; § 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 ThürHG
<b>Selbständige Forschung und Lehre</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	§ 89 Abs. 1 Satz 1 ThürHG; § 83 Abs. 1 Satz 1 ThürHG
<b>Angemessene Ausstattung</b> (§ 4 Abs. 1 sechster Spiegelstrich)	Art. 5 Abs. 3 GG
<b>Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes</b> (§ 3 Nr. 1)	§ 89 Abs. 6 Satz 4 ThürHG (W1) § 86 Abs. 4 Satz 1 ThürHG (W2)
<b>Überbrückung bei negativer Zwischen-evaluation oder negativer Tenure-Evaluation</b> (§ 3 Nr. 1)	Zwischenevaluation: § 89 Abs. 6 Satz 3 ThürHG; § 86 Abs. 4 Sätze 2 und 3 ThürHG Tenure-Evaluation: § 89 Abs. 6 Satz 3 ThürHG; § 86 Abs. 4 Sätze 2 und 3 ThürHG
<b>Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur</b> (§ 4 Abs. 2)	Keine
<b>Internationale Stellenausschreibung</b> (§ 4 Abs. 1 dritter Spiegelstrich)	§ 89 Abs. 4 ThürHG (W1) § 85 Abs. 1 Satz 2 ThürHG (W2)
<b>Wechsel der Einrichtung</b> (§ 4 Abs. 1 vierter Spiegelstrich)	§ 89 Abs. 5 Satz 2 ThürHG; § 85 Abs. 4 Satz 3 ThürHG
<b>Qualitätsgesichertes Berufungsverfahren</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 89 Abs. 5 i. V. m. § 85 ThürHG (mit Ausnahme des § 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1-4, Satz 5 und Abs. 4 Sätze 2 und 3 ThürHG) (W1) § 85 ThürHG (W2)
<b>International ausgewiesene und ausländische Gutachterinnen und Gutachter</b> (§ 4 Abs. 1 fünfter Spiegelstrich)	§ 85 Abs. 9 Satz 4 ThürHG
<b>Klar definierte und transparente Bewertungskriterien</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)	Keine

Anhang 1

<p><b>Zwischenevaluation zur Orientierung oder zur vorzeitigen Beendigung des Tenure-Verfahrens</b> (optionales Merkmal gemäß § 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich und § 3 Nr. 1)</p>	<p>§ 89 Abs. 6 Sätze 1 und 2 ThürHG</p>
<p><b>Qualitätsgesicherte Evaluation</b> (§ 4 Abs. 1 siebter Spiegelstrich)</p>	<p>§§ 89 Abs. 5 Satz 1, 85 Abs. 4 Satz 4 Nr. 1 ThürHG (W1) § 85 Abs. 4 Satz 4 Nr. 1 ThürHG (W2)</p>
<p><b>Zielgruppe für die Tenure-Track-Professuren</b> (gemäß dem Programmziel in § 1 Buchstabe d)</p>	<p>§ 89 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 ThürHG (W1) § 84 Abs. 1 und 2 Satz 1 ThürHG (W2)</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien und staatlichen Stellen bei Übergang auf eine Lebenszeitprofessur</b></p>	<p>§ 103 Abs. 1 Nr. 4 ThürHG; § 85 Abs. 2 ThürHG</p>
<p><b>Gesetzlich vorgesehene Beteiligungen von Hochschulorganen, -gremien bei der Zwischenevaluation einer Juniorprofessur</b></p>	<p>§§ 38 Abs. 3, 85 Abs. 2 Satz 1, 86 Abs. 2 Satz 1 und 2, 89 Abs. 5 Satz 1 ThürHG; § 103 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 ThürHG</p>

## Anhang 2: Rechtliche Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung der Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes im Sinne des § 3 Nr. 1 der Verwaltungsvereinbarung in den Ländern

	<b>Gesetzliche Regelung für zusätzliche Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes (Zeitpunkt des ersten Inkrafttretens)</b>	
	W1-Professorinnen und -Professoren	W2-Professorinnen und -Professoren
Baden-Württemberg	§§ 51b Abs. 1 Satz 1, 51 Abs. 7 Satz 4, 45 Abs. 6 Sätze 8, 9 und 11 LHG (seit 12.03.2018)	– <sup>1</sup>
Bayern	Art. 65 Abs. 3 BayHIG (seit 01.12.2017)	–
Berlin	§§ 102c Abs. 1, 95 Abs. 4 BerlHG (seit 01.12.2017)	§§ 102c Abs. 1, 95 Abs. 4 Satz 1 BerlHG (seit 01.12.2017)
Brandenburg	§ 46 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BbgHG (seit 01.12.2017)	–
Bremen	§ 119 Abs. 3 Nr. 5 BremBG, § 21c BremHG (seit 01.12.2017) <sup>2</sup>	
Hamburg	§§ 19 Abs. 1 Sätze 1 und 4, 24 Abs. 2 HmbHG, § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG (seit 01.12.2017)	–
Hessen	§ 70 Abs. 4 Satz 2 HHG (seit 29.12.2017)	
Mecklenburg-Vorpommern	§ 70 Abs. 4 LHG-MV (seit 14.12.2019)	
Niedersachsen	§ 21a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 und Satz 3, Abs. 2 Satz 1 NHG (seit 22.12.2018)	
Nordrhein-Westfalen	§ 124 Abs. 1 Satz 3, 122 Abs. 2 Satz 3 Nr. 6, Abs. 3 Sätze 2 und 3 LBG NRW (seit 01.12.2017)	
Rheinland-Pfalz	§§ 55 Abs. 1 Satz 1, 54 Abs. 2 Satz 4, 60 Abs. 5 und 6 HochSchG (seit 01.12.2017)	§§ 55 Abs. 1 Satz 1, 54 Abs. 2 Satz 4, 60 Abs. 5 und 6 HochSchG (seit 07.10.2020)
Saarland	§§ 43 Abs. 2 Satz 4, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 2 SHSG (seit 01.12.2017)	§§ 43 Abs. 2a Satz 5, 42 Abs. 6 Satz 3 Nr. 2 SHSG (seit 30.05.2019)
Sachsen	§ 71 Abs. 3 Satz 5 SächsHSG (seit 01.12.2017)	
Sachsen-Anhalt	§ 46 Abs. 4 Nr. 1 HSG LSA (seit 21.01.2021)	
Schleswig-Holstein	§ 64 Abs. 5 Satz 8 HSG (seit 18.02.2022)	–
Thüringen	§ 89 Abs. 6 Satz 4 ThürHG (seit 24.05.2018)	§ 86 Abs. 4 Satz 1 ThürHG (seit 24.05.2018)

## Anhang 2

*Stand: 1. Juli 2023.*

*1 Da in Baden-Württemberg W2-Professuren mit Tenure Track nicht vorgesehen sind, bedarf es keiner gesetzlichen Regelung der Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes für W2-Professorinnen und -Professoren.*

*2 In § 119 Abs. 3 Nr. 5 BremBG sind die Verlängerungsjahre bei Geburt oder Adoption eines Kindes für W1- und W2-Professorinnen und -Professoren als eine alternative Option zu den bestehenden Regelungen zur Elternzeit geregelt.*

**ISBN: 978-3-947282-21-0**