

## Allgemeine Hinweise und Empfehlungen des Auswahlgremiums des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Stand: 20.3.2018

Das Auswahlgremium des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat im Nachgang zur Auswahlsetzung für die erste Bewilligungsrunde des Programms allgemeine inhaltliche Hinweise und Empfehlungen für die Ausgestaltung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur formuliert. In den Hinweisen und Empfehlungen sind die den Entscheidungen des Auswahlgremiums zu Grunde liegenden wesentlichen Aspekte zusammengefasst, die ihre Grundlage in den Bewertungskriterien nach § 5 Absatz 3 der Verwaltungsvereinbarung finden.

Hiernach hat das Auswahlgremium die in der jeweiligen Bewilligungsrunde eingereichten Gesamtkonzepte der Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen der Länder (im Folgenden: Universitäten) danach zu bewerten, ob sie geeignet sind, die in § 1 der Verwaltungsvereinbarung genannten Ziele zu erreichen. Mit dem Programm werden Bund und Länder

- a) die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems erhöhen, indem mit der Tenure-Track-Professur<sup>1</sup> ein international bekannter und akzeptierter Karriereweg etabliert wird,
- b) die Tenure-Track-Professur strukturell als zusätzlichen Karriereweg zur Professur stärker etablieren, dadurch die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbarer und transparenter gestalten und 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren (vgl. § 8 Absatz 2 der Verwaltungsvereinbarung) fördern,
- c) die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs erweitern durch die Schaffung von mehr dauerhaften Professuren in gleicher Anzahl,
- d) eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem ermöglichen,
- e) den mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur verbundenen Kulturwandel fördern und die Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität so weiterentwickeln, dass sie den neuen Karriereweg optimal ergänzt und auch Karrierewege außerhalb der Professur aufzeigt und
- f) die Chancengerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Die Qualität der eingereichten Gesamtkonzepte ist insbesondere nach folgenden Kriterien zu bewerten (§ 5 Absatz 3 der Verwaltungsvereinbarung):

- a) Qualität der Rahmenbedingungen und Maßnahmen für die strukturelle und nachhaltige Implementierung der Tenure-Track-Professur,
- b) Integration der Tenure-Track-Professur in die Nachwuchsförderung, Personalentwicklung und Strukturentwicklung der Universität,
- c) Verbesserung der Transparenz und Planbarkeit der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses und
- d) Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

---

<sup>1</sup> Tenure-Track-Professur gemäß den in § 4 der Verwaltungsvereinbarung geregelten Anforderungen. Im Folgenden: Tenure-Track-Professur.

Im Lichte der vorgenannten Bewertungskriterien der Verwaltungsvereinbarung bringen die im Folgenden dargestellten Hinweise und Empfehlungen zum Ausdruck, welche Aspekte aus Sicht des Auswahlgremiums für die Ausgestaltung und nachhaltige Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur an Universitäten besonders bedeutend sind, um die Ziele des Bund-Länder-Programms zu erreichen. Sie sollen als Orientierung sowohl für die Umsetzung der Vorhaben der in der ersten Bewilligungsrunde geförderten Universitäten als auch der Vorbereitung für die Antragstellung in der zweiten Bewilligungsrunde dienen.

## **I. Zur Zielgruppe**

Mit dem Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zielen Bund und Länder darauf ab, eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem zu ermöglichen (§ 1 Buchstabe d) der Verwaltungsvereinbarung).

- Zielgruppe des Programms ist damit der wissenschaftliche Nachwuchs in einer frühen Karrierephase. Hierzu können die geförderten Tenure-Track-Professuren in W 1, in W 2 (mit dem Erfordernis wissenschaftlicher oder künstlerischer Leistungen zusätzlich zur Promotion, soweit dies landesrechtlich vorgesehen ist) oder entsprechend differenziert in W 1 und W 2 beantragt werden (§ 4 Absatz 1 der Verwaltungsvereinbarung). Bei jeder dieser Konstellationen haben die Universitäten sicherzustellen, dass die Zielgruppe des Programms, nämlich der wissenschaftliche Nachwuchs in einer frühen Karrierephase, adressiert wird. Übergänge aus anderen Karrierewegen zur Professur (z. B. Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, Habilitierende, Juniorprofessorinnen und -professoren) sind grundsätzlich möglich und können, solange sie in den ersten Jahren im Anschluss an die Promotion stattfinden, sinnvoll sein (§ 4 Absatz 2 der Verwaltungsvereinbarung). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer späteren Karrierephase gehören aus diesem Grund hingegen nicht zur Zielgruppe des Tenure-Track-Programms.
- In Hinblick auf die zweite Bewilligungsrunde erwartet das Auswahlgremium, dass antragstellende Universitäten in ihrer Vorhabenbeschreibung schlüssig darlegen, weshalb die Ausweisungen in W 1, W 2 oder W 1 und W 2 geplant sind, ob die Zielgruppe des Programms adressiert wird und welche Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber in den entsprechenden Konstellationen jeweils gestellt werden.

## **II. Zum Berufungsverfahren**

Die Besetzung von Tenure-Track-Professuren verlangt ein qualitätsgesichertes Berufungsverfahren oder ein vergleichbares Verfahren (§ 4 Absatz 1 fünfter Spiegelstrich der Verwaltungsvereinbarung). Dabei sollte berücksichtigt werden, dass bei der Berufung von Tenure-Track-Professuren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgewählt werden, die sich im Anschluss an die Promotion in einer frühen Karrierephase befinden. Die Berufungsentscheidung fußt damit auf einem vergleichsweise kurzen Zeitraum bisher erbrachter wissenschaftlicher Leistungen und unterliegt damit höheren prognostischen Unsicherheiten hinsichtlich zukünftiger wissenschaftlicher Leistungen.

## **III. Zur Ausstattung und Unabhängigkeit**

- Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren nehmen ihre Aufgaben als Professorinnen und Professoren in Forschung und Lehre zu jedem Zeitpunkt ihrer Tätigkeit selbstständig wahr (§ 4 Absatz 1 sechster Spiegelstrich der Verwaltungsvereinbarung). Tandem-Professuren und vorgezogene Neubesetzungen einer freiwerdenden Professur können eingerichtet werden, es muss aber die Unabhängigkeit der Tenure-Track-Professor/-innen zweifelsfrei gewährleistet sein.

- Mentoring-Angebote sind aus Sicht des Auswahlgremiums generell ein wichtiges Element der Unterstützung für Tenure-Track-Professor/-innen. Die Tenure-Track-Professor/-innen können durch die Inanspruchnahme von Mentoring-Angeboten ihre Kenntnisse zum Karrieremanagement und zu den Strukturen, Prozessen und Spielregeln im Wissenschaftssystem im Allgemeinen und an der jeweiligen Universität im Besonderen erweitern; die Universitäten werden durch das Mentoring in ihrer Organisationsentwicklung unterstützt, indem die Kommunikationsstrukturen und -kultur – auch ggf. über die jeweilige Fachdisziplin hinaus – gefördert werden. Wesentliche Merkmale hierfür sind aus Sicht des Auswahlgremiums insbesondere der freiwillige Charakter des Mentorings, die Vertraulichkeit der Gespräche sowie eine gewisse Regelmäßigkeit des persönlichen Kontakts. Aus diesem Grund spricht sich das Auswahlgremium dafür aus, dass
  - die Inanspruchnahme etwaiger Mentoring-Angebote freiwillig erfolgt,
  - die Mentorinnen oder Mentoren nicht in die Zwischenevaluation bzw. Tenure-Evaluation eingebunden sind und sie keine Vorgesetzten-Funktion gegenüber dem/der Mentee ausüben und
  - bei der Zusammenführung der Mentoring-Partner/-innen die jeweiligen Wünsche und Erwartungen berücksichtigt werden und der Mentee bei der Suche nach einer oder mehrerer Mentor/-innen beraten und begleitet wird.
- Die Tenure-Track-Professur ist mit einer angemessenen Ausstattung verbunden (§ 4 Absatz 1 sechster Spiegelstrich der Verwaltungsvereinbarung). Was als angemessene Ausstattung gilt, muss je nach Fach entschieden werden. In jedem Fall hat die Ausstattung selbständige Forschung zu ermöglichen. In Hinblick auf die zweite Bewilligungsrunde erwartet das Auswahlgremium von den antragstellenden Universitäten, dass sie konkrete, ggf. disziplinenbezogene Aussagen zur (Mindest-)Ausstattung treffen.

#### **IV. Zum Evaluationsverfahren**

In Bezug auf die Ausgestaltung der Berufungs- und Evaluationsverfahren bei der Tenure-Track-Professur sollen aus Sicht des Auswahlgremiums folgende Punkte beachtet werden:

- Aufgrund der Spezifik des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur, wonach die Bewährungsphase an derselben Universität stattfindet wie die Übernahme auf eine dauerhafte Professur nach der positiven Evaluierung, sind an die Sicherung der Qualität der Tenure-Evaluationsverfahren besonders hohe Ansprüche zu stellen. Aus Sicht des Auswahlgremiums sind geeignete Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die Evaluationsverfahren frei und unabhängig von Interessens- und Loyalitätskonflikten sowie hochschulweit nach vergleichbaren Standards durchgeführt werden. Das Auswahlgremium erachtet die Etablierung und Einbindung fakultätsübergreifender Gremien hierbei für besonders geeignet; eine Umsetzung der Verfahren ausschließlich auf der Ebene der Fakultäten erscheint aus Sicht des Auswahlgremiums hingegen grundsätzlich als nicht ausreichend.
- Die ggf. vorgesehene Zwischenevaluation der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren soll orientierenden Charakter haben (§ 4 Absatz 1 siebter Spiegelstrich der Verwaltungsvereinbarung). In Kenntnis der in den Ländern mitunter unterschiedlich ausgestalteten hochschulrechtlichen Regelungen zur Zwischenevaluation empfiehlt das Auswahlgremium, die Spezifika des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur auch in diesem Punkt in den Blick zu nehmen. In diesem Sinne spricht sich das Auswahlgremium zwecks Ermöglichung einer hinreichenden Bewährungszeit dafür aus, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten den Zeitpunkt und das Verfahren der Zwischenevaluation so auszugestalten, dass es mit dem Bewährungscharakter der Tenure-Track-Professur vereinbar ist.

- Die Universitäten sind verpflichtet, die Kriterien für die Evaluation der Leistungen der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren hochschulweit nach vergleichbaren Standards zu regeln (vgl. § 4 Absatz 1 erster Spiegelstrich der Verwaltungsvereinbarung). In den jeweiligen Satzungen müssen hierbei die Evaluationskriterien definiert sein, die dann auf Fächerebene – ggf. nach weiterer Spezifizierung – anzuwenden sind. Um die Transparenz des Evaluationsverfahrens zu gewährleisten, müssen alle Kriterien für die Evaluation der Leistungen der jeweiligen Tenure-Track-Professorin bzw. des jeweiligen -Professors (einschließlich ihrer Spezifizierungen auf Fächerebene) von Anfang an – spätestens bei Berufung der Professur – verbindlich und abschließend geregelt sowie klar definiert und kommuniziert sein (§ 4 Absatz 1 siebter Spiegelstrich der Verwaltungsvereinbarung).
- Der Übergang auf eine dauerhafte Professur darf grundsätzlich nur von einer erfolgreichen qualitätsgesicherten Evaluierung nach bei der Berufung klar definierten und transparenten Kriterien abhängig gemacht werden (§ 4 Absatz 1 siebter Spiegelstrich der Verwaltungsvereinbarung).
  - Das Evaluationsergebnis ist damit grundsätzlich maßgeblich für die Entscheidung über den Übergang auf eine dauerhafte Professur; ein allgemeiner und rechtlich nicht vorgegebener Vorbehalt durch das Präsidium/Rektorat ist nicht zulässig.
  - Die Einleitung und Durchführung des Verfahrens für die Zwischen- und Tenure-Evaluation richtet sich nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen sowie den satzungsförmigen Bestimmungen der Universitäten. In diesem Rahmen sollte die Einleitung grundsätzlich auf Antrag der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors erfolgen. Demzufolge darf die Eröffnung des Evaluationsverfahrens nicht an das Votum der Universitätsleitung (Präsidium/Rektorat) oder einer anderen Person gebunden sein.

## **V. Zur nachhaltigen Implementierung**

Bund und Länder zielen mit dem Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses darauf ab, neben der Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlichen Karriereweg zur Professur den damit verbundenen Kulturwandel zu fördern (§ 1 Buchstabe e) der Verwaltungsvereinbarung). Um den Struktur- und Kulturwandel nachhaltig sicherzustellen und darstellbar zu machen, empfiehlt das Auswahlgremium, konkrete, nachvollziehbare Ziele oder Zielquoten zur Implementierung von Tenure-Track-Professuren (z. B. Anteil der Tenure-Track-Berufungen an allen Berufungen) festzulegen. Sie bringen das Bekenntnis der Universität zum Ausdruck, den Karriereweg der Tenure-Track-Professur strukturell und nachhaltig zu implementieren. Darüber hinaus sind Verstetigungsinstrumente dauerhaft zu etablieren.

## **VI. Zur Integration in die Personalentwicklung der Universität**

Die antragstellenden Universitäten sind gehalten, im Rahmen ihrer Gesamtkonzepte Aussagen über die Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses zu treffen (§ 5 Absatz 2 Buchstabe b) der Verwaltungsvereinbarung). In Hinblick auf die zweite Bewilligungsrunde erwartet das Auswahlgremium von den antragstellenden Universitäten daher Konzepte, die Aussagen dazu treffen, wie die unterschiedlichen Teilgruppen des wissenschaftlichen Nachwuchses in verschiedenen Karrierephasen gefördert werden. Hierzu zählen insbesondere Aussagen zu Habilitierenden und Nachwuchsgruppenleiter/-innen. Aufgrund des Bewertungskriteriums „Integration der Tenure-Track-Professur in die Nachwuchsförderung [und] Personalentwicklung [...] der Universität“ (vgl. § 5 Absatz 3 Buchstabe b) der Verwaltungsvereinbarung) ist schlüssig und begründet darzulegen, wie der neue Karriereweg der Tenure-Track-Professur im Verhältnis zu anderen Förderungen (insbesondere im Bereich etablierter

Wissenschaftler/-innen auf dem Weg zur Professur bzw. zu einer wissenschaftlichen Funktions- oder Leitungsposition) eingeordnet wird (sogenanntes R3-Konzept).

## **VII. Zur Integration in die Strukturentwicklung der Universität**

- Die Gesamtkonzepte werden auch nach der Integration der Tenure-Track-Professur in die Strukturentwicklung der Universitäten bewertet (§ 5 Absatz 3 Buchstabe b) der Verwaltungsvereinbarung). Um diese Integration bewerten zu können, erwartet das Auswahlgremium in Hinblick auf die zweite Bewilligungsrunde von den antragstellenden Universitäten, dass sie nachvollziehbar und schlüssig darlegen, wie die disziplinäre Ausrichtung bzw. Anbindung der beantragten Tenure-Track-Professuren in die Strukturentwicklung der jeweiligen Universität erfolgen soll. Insbesondere erwartet das Auswahlgremium, dass das Gesamtkonzept geeignet ist, die strukturelle und nachhaltige Implementierung der Tenure-Track-Professur sicherzustellen und den Bezug zur Strategie der Universität erkennbar werden zu lassen. Falls die Planungen gezielt offen bleiben sollen, sollte dies im Gesamtkonzept näher erläutert werden. Hierbei sollte die Bedeutung und das Konzept der offenen Planung sowie die Kriterien für den offenen Wettbewerb im Rahmen der Strukturentwicklung der Universität dargestellt werden.
- Eine inhaltliche Einbindung der beantragten Tenure-Track-Professuren in den Kontext anderer Förderprogramme (z. B. Exzellenzstrategie) ist grundsätzlich möglich und kann Synergieeffekte erzeugen. Die Förderung durch andere Programme darf allerdings nicht Bedingung für die Schaffung der beantragten Professuren sein. Darüber hinaus muss deutlich werden, dass kein Fall der Doppelförderung eintreten kann.