

## Erste begleitende Evaluation des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – Executive Summary

---

Das **Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (nachfolgend: Tenure-Track-Programm) ist eine zentrale Maßnahme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Länder zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase im deutschen Wissenschaftssystem. Mit dem Programm sollen bis zum Jahr 2032 insgesamt 1.000 Tenure-Track-Professuren gefördert werden, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine verlässlichere berufliche Perspektive sowie größere Planbarkeit und Transparenz für Karrierewege in der Wissenschaft zu geben. Mit Hilfe des Programms soll die Tenure-Track-Professur als eigenständiger Karriereweg auf eine Professur etabliert werden.

Die von Bund und Ländern vereinbarte erste begleitende Evaluation dieses Programms wurde von Juni 2022 bis Frühjahr 2024 von der **Technopolis Group** zusammen mit dem **Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)** durchgeführt. Erhebungsinstrumente im Rahmen der Evaluation waren: Online-Befragungen der 75 geförderten Hochschulen und unter den programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, Interviews mit Expertinnen und Experten sowie ausgewählten Hochschulen und die Auswertung von Dokumenten wie Vorhabenbeschreibungen und (Tenure-Track-)Satzungen der Hochschulen, Monitoringberichte der GWK sowie weiterer (öffentlicher) Datenquellen.

**Die Evaluation zeigt insgesamt, dass die Tenure-Track-Professur an deutschen Hochschulen durch das Tenure-Track-Programm deutlich breiter als in der Vergangenheit verankert werden konnte, sodass die Etablierung der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem durch das Programm bereits zum Zeitpunkt der ersten Evaluation erfolgreich vorangetrieben wurde.**

Die konkreten Programmziele des Tenure-Track-Programms wurden in dieser ersten Evaluation des Tenure-Track-Programms wie folgt erreicht:

Zum Stichtag 31. Mai 2023 konnten insgesamt **971 Professuren erstmals besetzt werden**. Das (operative) Programmziel der Besetzung von 1.000 Tenure-Track-Professuren wurde somit nahezu erreicht. Im Zuge des Programms wurden Tenure-Track-Professuren in der Breite der Fakultäten an den geförderten Hochschulen besetzt. Das Format der Tenure-Track-Professur wird zudem verstärkt auch für Rekrutierungsverfahren außerhalb des Programms berücksichtigt. Die Evaluation zeigt, dass neben der Besetzung der Professuren auch die strukturell ausgerichteten Fördermechanismen (z.B. die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten und Tenure-Track-Satzungen durch die Hochschulen als Teilnahmevoraussetzung im Programm; Anforderungen an die Tenure-Track-Professur wie die Etablierung qualitätsgesicherter Berufungs- und Evaluationsverfahren etc.; Vereinbarungen hinsichtlich Anpassungen gesetzlicher Rahmenbedingungen für Tenure Track durch die Länder) zielführende **Instrumente zur stärkeren strukturellen Etablierung der Tenure-Track-Professur** waren. Diese strukturellen Effekte haben zu klar definierten Rahmenbedingungen für die Berufung auf eine Tenure-Track-Professur, für die Begleitung während der Tenure-Track-Phase sowie für die anschließende Tenure-Evaluation auf Basis von transparenten Evaluationskriterien geführt.

Die große Mehrheit der befragten programmgeförderten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren (81 %) sowie auch weitere Expertinnen und Experten sehen die Tenure-Track-Professur als positives Element im Personaltableau der deutschen Hochschulen, insbesondere als Instrument zur Schaffung einer erhöhten **Planbarkeit und Transparenz** der wissenschaftlichen Karriere. Hierbei spielt der Zeitpunkt der Entfristung einer wissenschaftlichen Stelle eine wesentliche Rolle: mit dem Tenure-Track-Programm wollten Bund und Ländern eine **im Durchschnitt frühere Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem** für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erreichen. Die Evaluation zeigt, dass das durchschnittliche **biologische Alter** der Erstberufenen auf eine programmgeförderte Tenure-Track-Professur zwischen 2018 und 2023 im Mittelwert bei 35,9

Jahren lag. Die Weichenstellung für eine planbare Karriere in der Wissenschaft erfolgte auf Basis der Daten des GWK-Monitoringberichts 2023 somit im Schnitt 7,3 Jahre früher im Vergleich zur Erstberufung auf eine Dauerprofessur zwischen 2016 bis 2021.

Die programmintendierte Initiierung eines **Kulturwandels** an den Hochschulen zeigt sich insbesondere in der weitgehenden Akzeptanz des Formats der Tenure-Track-Professur an den Hochschulen. Die Evaluation zeigt auch, dass das Tenure-Track-Programm Anregungen für die Hochschulen gegeben hat, über Tenure-Track-Ansätze auch neben der Professur nachzudenken. Insofern konstatiert die Evaluation wichtige Impulse für einen Kulturwandel im Sinne einer stärkeren Nutzung des „Tenure-Track-Ansatzes“ im deutschen Wissenschaftssystem.

Auch die **Verbesserung der Chancengerechtigkeit sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** waren ein Ziel des Tenure-Track-Programms. Der Beitrag des Programms zur Chancengerechtigkeit fällt durch die nahezu paritätischen Besetzungen in der Gruppe der W1-Professuren sowie W2-Professuren mit Tenure-Track grundsätzlich positiv aus. Allerdings ist festzustellen, dass Tenure-Track-Professorinnen deutlich häufiger als Tenure-Track-Professoren nach erfolgreicher Tenure-Evaluation auf W2-Professuren statt W3-Professuren verdauert werden. Insgesamt schätzen etwas mehr als die Hälfte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren den Einfluss der Tenure-Track-Professur auf die Verbesserung der Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft positiv ein.

Hinsichtlich der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** kann insbesondere die Ermöglichung von Verlängerungsjahren des Beschäftigungszeitraums vor der Tenure-Evaluation in allen 16 Ländern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der spezifischen Lebensphase von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beitragen. Jeweils etwa die Hälfte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren und der Hochschulen bewerten den Beitrag der Tenure-Track-Professur wie auch des Tenure-Track-Programms zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv. Im Vergleich zum Beitrag des Tenure-Track-Programms zur Herstellung von Chancengerechtigkeit wird der Beitrag zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch insbesondere von den geförderten Professorinnen als geringer bewertet. Diese äußern zudem deutlich geringere Zufriedenheitswerte mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Tenure-Track-Professorin insgesamt als ihre männlichen Kollegen. Hier gibt es nach Ansicht der Evaluation weiteren übergreifenden Handlungsbedarf, auch da nur eine Minderheit der Hochschulen nach eigenen Angaben Unterstützungsformate zur besseren Vereinbarkeit, wie etwa Betreuungsangebote oder familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine im Zuge der Programmteilnahme zusätzlich zu den bereits bestehenden umfassenden Strukturen signifikant ausgebaut oder neu eingerichtet hat.

Insgesamt lassen sich im Rahmen der Evaluation Beiträge des Programms zur **Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems** feststellen. Etwas mehr als ein Drittel der Bewerbungen auf programmgeförderte Tenure-Track-Professuren entfielen auf im Ausland tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit deutscher Staatsangehörigkeit. Insbesondere diese Personen bewerten die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems durch die Tenure-Track-Professur positiv. Expertinnen und Experten begründen dies z.B. mit der internationalen Anschlussfähigkeit der Tenure-Track-Professur als Stellenkategorie. Dennoch erwarten Expertinnen und Experten insgesamt hierdurch per se keine besondere Sogwirkung für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hin zum deutschen Wissenschaftssystem. Es wird in Experteninterviews in der Tendenz eher davon gesprochen, dass das Instrument des Tenure-Tracks ein international weit verbreitetes Format darstellt, welches durch das Programm nun auch stärker in Deutschland etabliert wurde.

Darüber hinaus bestehende systemische Effekte des Tenure-Track-Programms können zum Zeitpunkt dieser ersten Evaluation noch nicht valide abgeschätzt werden. Unter den Hochschulen besteht jedoch grundsätzlich eine hohe Bereitschaft, über die programmgeförderten Tenure-Track-Professuren hinaus weitere Tenure-Track-Professuren zu schaffen. Teilweise haben sich die Hochschulen hierfür auch selbst konkrete quantitative Ziele gesetzt. Bislang konnten jedoch de facto über die programmgeförderten Tenure-Track-Professuren hinaus kaum zusätzliche Professuren mit Tenure Track besetzt werden – u.a., weil die Kapazitäten für die Umsetzung von Berufungsverfahren von den programmgeförderten Professuren sowie den weiteren laufenden Berufungsverfahren an den Hochschulen beansprucht waren. Die Erreichung des Programmziels einer **Erweiterung der**

**Karrierperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs** durch die Schaffung von mehr dauerhaften Professuren muss daher im Rahmen der weiteren geplanten Evaluationen des Programms näher analysiert und in den Kontext der aktuellen finanziellen Rahmenbedingungen der öffentlichen Hand eingeordnet werden.

**Aus den Erkenntnissen zur Umsetzung und Wirkung des Tenure-Track-Programms leitet die Evaluation folgende zentrale Handlungsempfehlungen ab:**

<p><b>Übergreifende Handlungsempfehlungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das <b>Konzept der Tenure-Track-Professur</b> sollte innerhalb und außerhalb des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses weiter gefördert und von Hochschulen – wo sinnvoll – weiter eingesetzt werden.</li> <li>• Bund und Länder sollten auf eine Verbreitung des <b>Instruments der Tenure-Track-Professur durch Zielvereinbarungen oder die Verankerung in Drittmittelprogrammen konsequent hinarbeiten</b>.</li> <li>• <b>Die Nutzung von „Tenure-Track-Ansätzen“ auch unterhalb der Professur</b> sollten für einen weitreichenderen Kulturwandel in Richtung Planbarkeit von Karrieren in der Wissenschaft erwogen werden.</li> </ul>
<p><b>Förderung der Personalentwicklung und des Personalmanagements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um die <b>Potentialanalyse</b> als Teil der Berufungsverfahren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase zu stärken, sollte der Erfahrungsaustausch von Best Practices für deren Umsetzung unter den Hochschulen ausgebaut werden.</li> <li>• Auch für den Umgang mit Herausforderungen in der <b>Ausgestaltung der Tenure-Evaluation</b> braucht es einen breiteren Erfahrungsaustausch zwischen den Hochschulen.</li> </ul>
<p><b>Verbesserung der Chancengerechtigkeit &amp; Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Hochschulen und indirekt auch Fördermittelgeber sollten die <b>Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> durch ein fokussiertes und bedarfsorientiertes Vorgehen weiter adressieren, da hier weiterer Verbesserungsbedarf besteht.</li> <li>• Konkret können <b>Fördermodalitäten</b> im Programm an verschiedenen Stellen noch <b>konsequenter</b> auf die <b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> ausgerichtet werden.</li> <li>• Die Evaluation hat eine <b>weitgehende Parität von weiblichen und männlichen Personen</b> unter den programmgeförderten Tenure-Track-Positionen festgestellt. Allerdings scheint diese Parität nicht in allen Besoldungsgruppen (v.a. W3 nach Gewährung von Tenure) komplett gegeben zu sein. Diese Entwicklung sollte auf Basis der Statistiken zu den zukünftigen Tenure-Entscheidungen beobachtet werden.</li> <li>• Darüber hinaus sollte auch grundsätzlich auf eine breitere Verankerung eines Bewusstseins für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hingearbeitet werden.</li> </ul>