

# Chancen und Herausforderungen von Tenure-Track-Professuren für die Gewinnung von internationalen Forscher:innen

HRK ADVANCE - Governance und Prozesse der Internationalisierung optimieren  
Praxiswerkstatt - „Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen“

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg  
Abteilung „Gleichstellung, Diversität und  
akademische Personalentwicklung“  
Dr. Melanie Fritscher-Fehr  
20. Februar 2024

## Grundlegende Informationen zur Tenure-Track-Professur

- Einführung der Juniorprofessur 2002 als **hochschulpolitischer und -rechtlicher Versuch**, das akademische **Karrierewegsystem zu reformieren** und **bessere Perspektiven** für Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen zu schaffen
- TT-Professur wurde sukzessive gegen Mitte der 2000er Jahre eingeführt und ab 2017 durch das Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern gezielt ausgebaut
- Die TT-Professur ist in der Zwischenzeit **bundesweit eingeführt**: seit 2017 gefördert durch das Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern (1000 TT-Professuren deutschlandweit)  
→ Berufungen erfolgen innerhalb und außerhalb des Programms



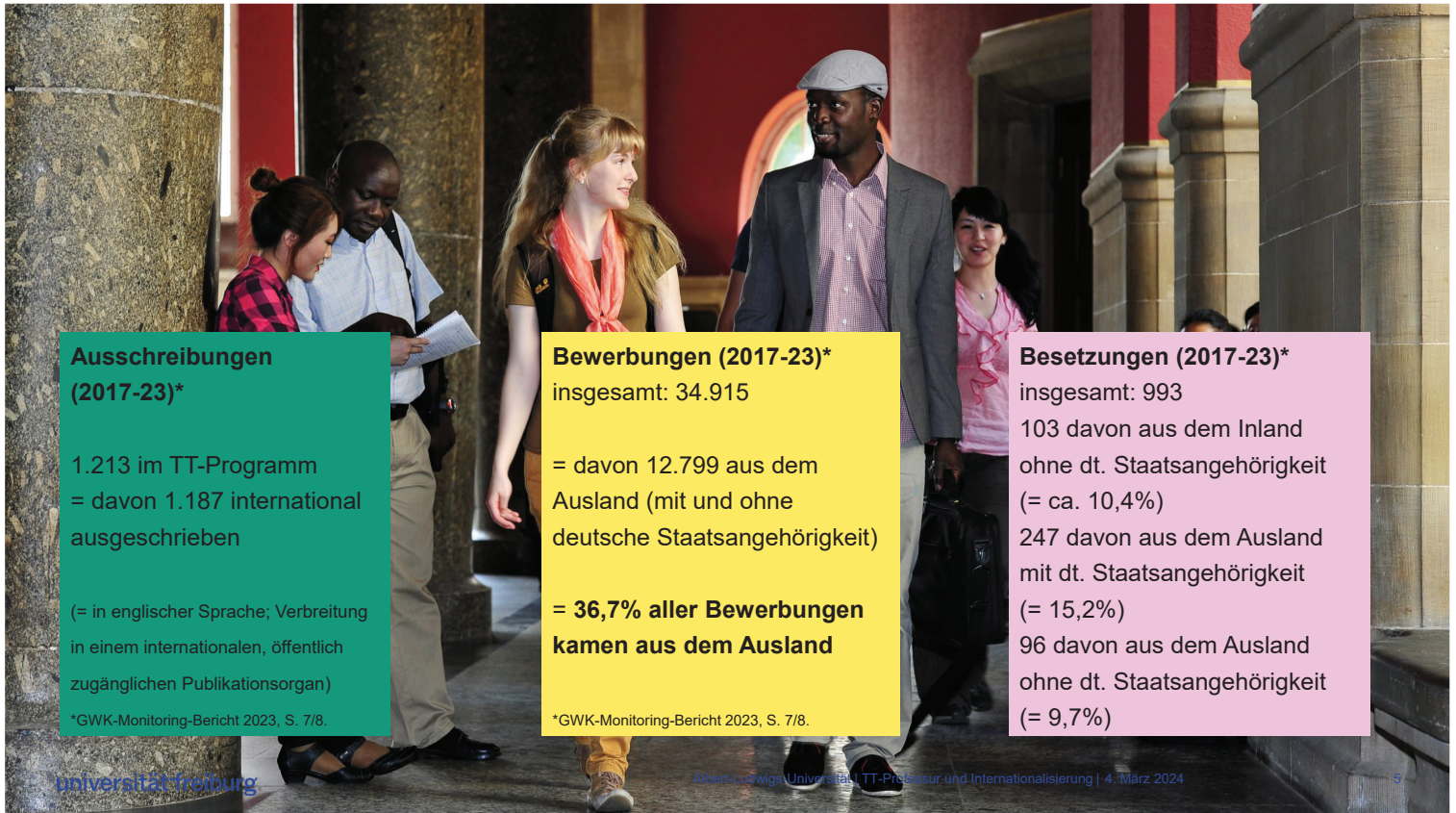
# Grundlegende Informationen zur Tenure-Track-Professur

- **Hochschulpolitische und strategische Ziele der TT-Professur:**
  - Absenkung des Erstberufungsalters sowohl auf der Einstiegs- als auch auf der Lebenszeitprofessur
  - Etablierung eines planbaren und transparenteren Karrierewegs zur Lebenszeitprofessur durch eindeutig definierte Berufungs- und Evaluationskriterien und einen strukturierten Entwicklungs- und Evaluationsprozess
  - Strategisches Instrument, um talentierte Wissenschaftler\*innen aus dem In- und Ausland frühzeitig zu identifizieren, zu gewinnen und zu binden (Unterschied zum US-System) und Chancengerechtigkeit und Gleichstellung zu verbessern
- **Unterschiedliche Ausgestaltung und Bezahlung** deutschlandweit in Abhängigkeit zum Bundesland:
  - W1 → W3
  - W1 → W2; W2 → W2 (Frage nach Definition des Tenure Tracks)
  - W2 → W3

# Internationalisierung und Personalgewinnung

**Wichtig zur Unterscheidung:** Steigerung der internationalen Attraktivität des Wissenschaftsstandorts ≠ Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals

- **Herausforderungen im Bereich „Internationalisierung & Personalgewinnung“:**
  - **Dimension A:** Messbarkeit der Attraktivität des Wissenschaftsstandorts bzw. der Institution
  - **Dimension B:** Messbarkeit der Diversifizierung und Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals
- **Attraktivität der Tenure-Track-Professur:**
  - **Dimension A:** Wie viele Bewerbungen erhalte ich aus dem Ausland? Wie viele Positionen besetze ich aus dem Ausland? Wird die TT-Professur im Ausland als attraktiv wahrgenommen? (Personal mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft; Wahrnehmung und Verständnis der TT-Professur)
  - **Dimension B:** Wie viele Positionen besetze ich mit Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben? Wie hoch ist der Anteil von Wissenschaftler\*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf der TT-Professur?



## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung

### Ergebnisse des GWK-Monitoring im Bereich internationale Attraktivität der TT-Professur:

- **36,7%** und damit ca. **ein Drittel aller Bewerbungen** auf TT-Professuren im Rahmen des TT-Programm von Bund und Ländern kamen aus dem Ausland (**Wichtig:** es liegen keine Informationen über die Herkunftsländer vor; schwierig zu bestimmen, wie viele Bewerbungen aus der D-A-CH-Region eingegangen sind und wie die Reichweite der internationalen Ausschreibungen bestimmt werden kann)
- **ca. ein Viertel aller Besetzungen erfolgte aus dem Ausland**
  - **15,2%** aller TT-Professuren wurden mit Personen **aus dem Ausland mit deutscher Staatsangehörigkeit** besetzt (potenzielle „Rückkehrer:innen“)
  - **9,7%** aller TT-Professuren wurden mit Personen **aus dem Ausland ohne deutsche Staatsangehörigkeit** besetzt
- Insgesamt wurden **21,3% aller TT-Professuren mit Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit** besetzt (Besetzungen aus dem In- und Ausland mit Personen ohne dt. Staatsbürgerschaft)

## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung

### Vergleichszahlen aus der Hochschulstatistik zur Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals auf der Ebene der Professur

- „Eine geeignete Datengrundlage, die eine belastbare Einordnung der Situation in Deutschland im internationalen Vergleich zuließe, steht zurzeit leider nicht zur Verfügung.“ (DAAD-Ergebnisbericht/DZHW-Studie, S. 25)
- Das Informationsportal „Wissenschaft weltoffen“, [...] beziffert für das Jahr 2021 den Anteil wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland am professoralen Personal an deutschen Hochschulen mit 7,4 Prozent.
- Die DAAD-Auswertung auf der Grundlage von Daten aus „ICE-Land“ zeigt: 2021 liegt der Anteil wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland an den professoralen Beschäftigten (einschließlich Juniorprofessuren) bei 9,9% (ausschließlich für Universitäten in staatlicher Trägerschaft, ohne kirchliche und private Universitäten). „Gegenüber dem Jahr 2012 ist der Anteil dieser Personengruppe um 1,7 Prozentpunkte gestiegen.“ (DAAD-Ergebnisbericht/DZHW-Studie, S. 24)
- Unmittelbare Vergleichszahlen zum GWM-Monitoring liegen nicht vor; eine Einbettung der Zahlen ist daher nur bedingt möglich

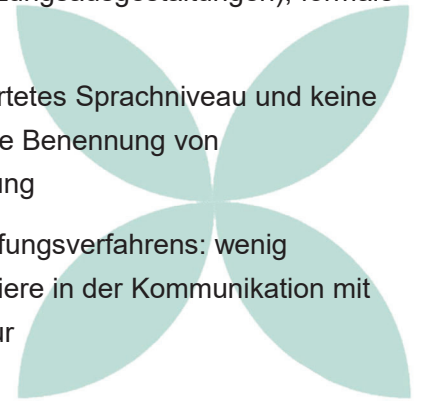
## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung Strukturelle Berücksichtigung des Querschnittsthemas



## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung

### Herausforderungen (in Ergänzung zu HRK-Handlungsempfehlungen; s. auch: Thaller et. al. 2022):

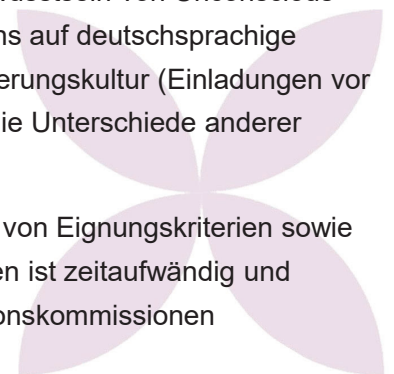
- Hinter Begriff und Konzept „Tenure Track“ verbergen sich global betrachtet unterschiedliche Vorstellungen und Strukturmodelle (s. bspw. Unterschiede zwischen dt. Wissenschafts- und US-System); das Spezifische sowie potenzielle Vorteile der dt. TT-Professur sind schwer zu erfassen
- Bundeslandabhängige Unterschiede (in rechtlicher, finanzieller und verfahrenstechnischer Hinsicht) sind schwer vermittel- und erklärbar (LHG-Regelungen und hochschuleigene Satzungsausgestaltungen); formale Einstellungskriterien sind sehr umfangreich und nicht selbsterklärend
- Oft keine Hinweise in der Ausschreibung auf Qualifikationsäquivalente, erwartetes Sprachniveau und keine Erklärung, weshalb erste Postdoc-Erfahrungen erforderlich sind; zudem keine Benennung von Entwicklungspotenzial und Angebot einer entsprechenden Personalentwicklung
- Unsicherheiten auf Seiten internationaler Bewerber:innen während des Berufungsverfahrens: wenig Transparenz zum Stand des Verfahrens, lange Verfahrensdauer, Sprachbarriere in der Kommunikation mit den Hochschulen und wenig Informationen zum dt. System und der Professur



## Tenure-Track-Professur und Internationalisierung

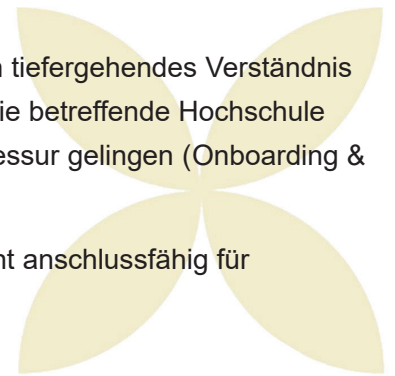
### Herausforderungen

- **Berufungskommissionen:** Einstellungsvoraussetzungen mit Blick auf das akademische Alter, Umgang mit Fristen und Ausnahmen bei Vorqualifikationen, Herausforderungen bei der Einschätzung des „Potenzials“ der Bewerber:innen anstelle von bereits erbrachten Leistungen führen zur Verunsicherung und einem hohen Aufwand in der administrativen Überprüfung und Beratung und Begleitung
- **Berufungsverfahren:** potenzielle Diskriminierungsrisiken durch fehlendes Bewusstsein von Unconscious Bias, potenzielle Benachteiligung durch unbewusste Ausrichtung des Verfahrens auf deutschsprachige Bewerber:innen; wenig Unterstützungsstrukturen durch eine dezidierte Rekrutierungskultur (Einladungen vor Ort, informelles Kennenlernen aller Beteiligten,...) und einem Bewusstsein für die Unterschiede anderer Wissenschaftssysteme und der dortigen Qualifizierungswege
- **Evaluationskriterien:** Bestimmung eines Anforderungsprofils und Benennung von Eignungskriterien sowie Selbstkompetenzen, auch ausgerichtet an internationalen Wissenschaftler:innen ist zeitaufwändig und benötigt entsprechende Kompetenz der Beteiligten in Berufungs- und Evaluationskommissionen



# Tenure-Track-Professur und Internationalisierung Chancen

- **TT-Professur als Katalysator** für Struktur- und Kulturwandelprozesse auch in Internationalisierungsperspektive (Rekrutierungs- und Auswahlprozesse, Berufungs- und Evaluationsprozesse, Potenzialanalyse, Wandel der wissenschaftlichen Bewertungskultur, ...)
- Tenure Track-Professur als **Gegenstand eines bundesweiten Wissenschaftsmarketing** ausgerichtet an unterschiedlichen Zielregionen und globalen Wissenschaftssystemen
- **TT-Professur als „Entwicklungsprofessur“**: während der Tenure-Phase kann tiefergehendes Verständnis für das deutsche Wissenschaftssystem und eine zielgerichtete „Integration“ in die betreffende Hochschule mittels einer gezielten Personalentwicklung vorbereitend für die Lebenszeitprofessur gelingen (Onboarding & Kompetenzentwicklung inkl. Sprachkompetenzentwicklung)
- **Tenure Track Professur als Alternative zur Habilitation** ist in globaler Hinsicht anschlussfähig für unterschiedliche Qualifizierungswege und -systeme



## Literatur

- **GWK**: Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2023, Heft 87. ([https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA\\_Monitoringbericht\\_2023.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA_Monitoringbericht_2023.pdf), abgerufen am 15.02.2024)
- **HRK Advance**: Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen. Handreichung, 2024. (<https://www.hrk.de/advance/veroeffentlichungen/handreichungen/handreichung-internationale-berufungen/>, abgerufen am 15.02.2024)
- **Jaudzims, S., & Oberschelp, A.** (2023). Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo). Eine Analyse von Herausforderungen und Gelingensbedingungen. 2023 DAAD-Studien. Bonn: DAAD. ([https://static.daad.de/media/daad\\_de/pdfs\\_nicht\\_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/daad\\_2023\\_inwideho\\_ergebnisbericht.pdf](https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/daad_2023_inwideho_ergebnisbericht.pdf), abgerufen am 15.02.2024)
- **Junge Akademie**: Internationalisierung im Fokus. Innenansichten aus dem deutschen Wissenschaftssystem. Ein Debattenbeitrag von Anna L. Ahlers, Jan Hennings, Fabian Schmidt, mit Kommentaren von Max Amann, Valerie Domcke, Valeska Huber, Jakob Lehnig, Joachim Sauer und Rudolf Stichweh, Berlin-Brandenburg 2023.
- **Thaller, N.; Liermann, A.; Wüllner, C.; Benzinger, J.; Schwanemann, S.**: Internationale Attraktivität der deutschen Tenure Track-Professur. Geeignetes Rekrutierungstool für internationale Bewerber\*innen? In: P-OE 3+4 (2022), S. 86-91.

# Vielen Dank.

Dr. Melanie Fritscher-Fehr

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Gleichstellung, Diversität und akademische Personal-  
entwicklung

[melanie.fritscher-fehr@zv.uni-freiburg.de](mailto:melanie.fritscher-fehr@zv.uni-freiburg.de)