Neue Governanceanforderungen an Berufungen: Auf welche Widerstände trifft das Tenure-Track- Verfahren?

Leonie Weißenborn

Die Einführung des Tenure-Track-Verfahrens bedeutet, dass über lange Zeit etablierte Verfahren und Umgangsweisen entsprechend dem neuen Karriereweg zur Lebenszeitprofessur verändert werden müssen. Der Beitrag untersucht, welche neuen Governancepraktiken für die Berufung auf eine Tenure-Track-Professur entwickelt werden, wie Berufungskommissionen verschiedener Fächergruppen diese praktizieren und auf welche Ressentiments sie treffen. Dazu wurden professorale Mitglieder aus Berufungskommissionen mit Tenure Track zu ihren Anforderungskriterien an die Berufbarkeit interviewt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Tenure-Track-Verfahren den „natur-/lebenswissenschaftlichen Weg“ zur Professur normiert, wobei epistemisch begründete Leistungserwartungen anderer Fächergruppen nicht angemessen berücksichtigt werden. Die professoralen Berufungskommissionsmitglieder sehen ferner einen Einflussverlust auf Personalentscheidungen in Tenure-Track-Verfahren und beklagen die Stärkung der Universitätsleitung.

1 Einführung des Tenure-Track-Verfahrens

Bund und Länder haben 2016 ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ins Leben gerufen. Mit dem sogenannten „Nachwuchspakt“ soll das Tenure-Track-Verfahren zu einer Institution an deutschen Universitäten werden, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase nach der Promotion einen zusätzlichen Karriereweg zur Lebenszeitprofessur zu eröffnen.¹ Zu diesem Zweck wurden 1000 Tenure-Track-Professuren in einem wettbewerblichen Verfahren an 75 Universitäten (und gleichgestellte Hochschulen) vergeben. Die Einführung des Tenure-Track-Verfahrens bedeutet, dass über lange Zeit etablierte und bewährte Verfahren und Umgangsweisen entsprechend dem neuen Karriereweg verändert werden müssen. Dieses Erfordernis wird am Beispiel der Berufungsgovernance besonders deutlich. Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren werden für eine Dauer von maximal sechs Jahren auf eine Juniorprofessur (W1-Professur) oder W2-Professur berufen. In dieser Phase sollen sie sich als Professorinnen oder Professoren bewähren. Ihre Eignung wird anschließend anhand im Vorfeld mit der

¹Das Tenure-Track-Verfahren ist als Alternative zu den bestehenden Karrierewegen Habilitation, Juniorprofessur ohne Tenure Track, Nachwuchsgruppenleitung und Professur auf Zeit gedacht (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), o.J.).

Universitätsleitung vereinbarter wissenschaftlicher Leistungskriterien evaluiert. Ein positives Evaluationsergebnis überführt die Tenure-Track-Professur in eine entfristete W2- oder W3-Professur an derselben Universität. Die Rekrutierung von Professorinnen und Professoren über das Tenure-Track-Verfahren ist infolgedessen erst mit erfolgreicher Evaluation abgeschlossen (BMBF, o.J.; Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern, 2016).

Die praktische Umsetzung des Nachwuchspakts findet im Wesentlichen auf der Ebene der Fakultäten und ihrer Institute statt. Sie müssen die Anforderungen des neuen Verfahrens interpretieren und in ihre gegenwärtigen Strukturen übertragen. Um die Tenure-Track-Professur an der Universität fest zu institutionalisieren, ist es unerlässlich, die vorhandene Berufungsgovernance an die neue Erwartungslage anzupassen, wobei gleichzeitig die etablierten Governancepraktiken für Berufungen auf die Lebenszeitprofessur bestehen bleiben. Der Prozess, neben der bewährten eine neue Berufungsgovernance aufzubauen, konkretisiert sich vor allem in den Erwartungen an Berufungskommissionen für Tenure-Track-Professuren und in ihrer praktischen Arbeit. Die Anerkennung von Berufbarkeit erfolgt vorwiegend durch nach den etablierten Governancepraktiken berufene Professorinnen und Professoren (Kleimann & Klawitter, 2017). Sie stellen dabei auf die gemeinsame Tradition ihrer fachspezifischen Wissensproduktion ab, die sowohl kognitive als auch soziale Elemente umfasst (Fleck, 1980 [1935]; Kuhn, 1976 [1967]; u. a.). Es ist zu erwarten, dass die Etablierung des Tenure-Track-Verfahrens auf Schwierigkeiten trifft, wenn es eine zu große Ferne zu den Anforderungskriterien und Leistungserwartungen der Fächer im Speziellen sowie zur Berufungstradition im Allgemeinen aufweist.

Der Beitrag untersucht, welche neuen Governancepraktiken für die Berufung auf eine Tenure-Track-Professur entwickelt werden, wie Berufungskommissionen diese praktizieren und auf welche Ressentiments sie treffen. Zwei Forschungsfragen stehen im Vordergrund: 1. Wie unterscheidet sich der Umgang von Berufungskommissionen verschiedener Fächergruppen mit den neuen Governanceanforderungen? 2. Woraus erklären sich mögliche Widerstände gegen das Tenure-Track-Verfahren? Der nächste Abschnitt verbindet den Forschungsstand zu Berufungsverfahren mit professions- und organisationssoziologischen Überlegungen zur Einführung der Tenure-Track-Professur. Dieser Zugang eignet sich besonders, um die etablierte und neue Erwartungslage an die Berufungsgovernance einander gegenüberzustellen. Anschließend wird das methodische Vorgehen erläutert. Die Ergebnisse werden im darauffolgenden Kapitel präsentiert. Schließlich erfolgt eine Reflexion der Widerstände gegen das Tenure-Track-Verfahren und es werden Anregungen für Folgeforschungen gegeben.

2 Governance von Berufungen

Berufungsverfahren sind komplexe Prozesse, denen man sich über verschiedene Perspektiven nähern kann: Mit Blick auf die Auswahlkriterien einerseits und über die Rahmung der Personalentscheidung andererseits. Die Arbeit von und die Erwartungen an Berufungskommissionen bilden die Gelenkstelle beider Perspektiven. Professorale Berufungskommissionsmitglieder, und insbesondere die Kommissionsvorsitzenden, attestieren sich einen maßgeblichen Einfluss auf die Auswahl zukünftiger Kolleginnen und Kollegen (Kleimann & Klawitter, 2017). Sie beurteilen die Berufbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber entlang fachspezifischer sowie disziplinübergreifender Leistungsanforderungen. Der beruflichen Legitimität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern liegen substantielle meritokratische und sozialkapitalistische Determinanten² zugrunde, die vielfach empirisch herausgestellt wurden (Barlösius & Fisser, 2017; Gilbert, 2010; Gross et al., 2008; Hamann, 2019; Jungbauer-Gans & Gross, 2012, 2013; Klawitter, 2017; Kleimann & Hückstädt, 2018; Kleimann & Klawitter, 2017; Lutter & Schröder, 2016; Plümper & Schimmelfennig, 2007). Die Einführung des Tenure-Track-Verfahrens provoziert zu fragen: Wie wirkt sich der neue Karriereweg auf die institutionalisierten Leistungserwartungen an die Berufbarkeit aus? Wird der „Spezialist“ (Scott, 1968, S. 207) gegen die „Verletzung der Normen seiner Berufsgruppe“ (ebd.) rebellieren, wenn die Erwartungslage des Tenure-Track-Verfahrens „die Dominanz der Fachautorität beeinträchtigt?“ (Hüther, 2010, S. 151)?

Im Weiteren ist zu überprüfen, welchen Einfluss das Tenure-Track-Verfahren auf die Berufungsgovernance hat. Hüther und Krücken (2011) haben aufbauend auf der Luhmannschen Unterscheidung (1975, S. 104 ff.) von (a) „*Personalmacht*“ und (b) „*Organisationsmacht*“ gezeigt, dass die Universitätsleitung kaum Möglichkeiten kennt, (a) die Karrieren ihrer professoralen Mitglieder zu kontrollieren oder (b) sie aufgrund niedriger Performanz auszuschließen. Zum einen, weil sich wissenschaftliche Karrieren durch hohe Mobilitätsanforderungen kennzeichnen, interne Aufstiege zumeist nicht möglich sind und das professionelle Selbstverständnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht an eine Organisation und ihre „bürokratische[n] Normen“ (Scott, 1968, S. 207) gebunden ist. Zum anderen, weil sich die Statusgruppe der Professorinnen und Professoren hauptsächlich aus Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit zusammensetzt und die Freiheit von Forschung und Lehre genießt. Aus der neuen Erwartungslage an Berufungen mit Tenure Track erwachsen zwei anzunehmende Folgen: Erstens dehnt sich die „*Personalmacht*“ der Universitätsleitung aus, weil die endgültige Entscheidung über den Verbleib der Neuberufenen nicht die Berufungskommission trifft. Einhergehend sinkt der Einfluss der Berufungskommission

²Zur Bedeutung geschlechts- und herkunftsbezogener Faktoren in wissenschaftlichen Karrieren und ihrer diskriminatorischen Wirkung s.u.a. Ausprung et al., 2017; van den Brink & Benschop, 2011; Färber & Spangenberg, 2008; Lind & Löther, 2007; Möller, 2015, 2018.

auf die Auswahl ihrer zukünftigen Kolleginnen und Kollegen, da neben ihre Einstellungs- eine externe Bleibeentscheidung tritt. Zweitens erweitert sich die „*Organisationsmacht*“ der Universitätsleitung, die in der glaubhaften Drohung begründet liegt, Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren bei Nicht-Erfüllung der Evaluationskriterien durch die Ablehnung von Tenure zu sanktionieren. Die Kombination beider „*Machtquellen*“ (Luhmann, 1975, S. 107) sollte bei Tenure-Track-Verfahren dementsprechend zu einem „*Machtgewinn*“ (ebd., S. 106) der Universitätsleitung gegenüber den wissenschaftlichen Fachgemeinschaften führen, wie sie die Berufungskommissionen klassischerweise repräsentieren.

3 Methodisches Vorgehen: Interviews mit professoralen Berufungskommissionsmitgliedern

Die Studie basiert auf 43 leitfadengestützten Expertinnen- und Experteninterviews mit professoralen Mitgliedern aus 20 bis 30 Berufungskommissionen mit Tenure Track an einer Falluniversität.³ Die Interviewten wurden aus den Geistes-/Sozialwissenschaften, Natur-/Lebenswissenschaften und Ingenieurwissenschaften rekrutiert, um die Anforderungskriterien verschiedener Fächergruppen in das Sample aufzunehmen.⁴ Die Statusgruppe der Professorinnen und Professoren wurde ausgewählt, weil sie über das notwendige „*Betriebswissen*“ (Meuser & Nagel, 2002, S. 75) verfügt: Die Interviewten wurden dazu aufgefordert, den Auswahlprozess detailliert zu schildern, Auskunft über die Anforderungsprofile der Tenure-Track-Professuren zu geben, diese auf ihre Leistungserwartungen an die Berufbarkeit zu beziehen sowie das geplante Tenure-Evaluationsverfahren zu schildern.⁵ Das Interviewmaterial wurde mithilfe der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet.

4 Analyse neuer Governanceanforderungen an Berufungen mit Tenure Track

Die Analyseergebnisse werden in zwei Schritten vorgestellt. Das Tenure-Track-Verfahren wird zunächst mit fächergruppenspezifischen Anforderungskriterien und Leistungserwartungen an die Berufbarkeit konfrontiert. Daraufhin wird auf einer

³Die genaue Anzahl der Berufungsverfahren wird zum Schutz der Universität nicht genannt. An der Falluniversität wird die Tenure-Evaluation durch ein externes, wissenschaftlich besetztes Gremium durchgeführt. Die Universitätsleitung vergibt den Tenure auf Grundlage des Gremienvotums.

⁴Die Zuordnung erfolgte in Anlehnung an die Fachsystematik der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) (2021).

⁵Der Interviewleitfaden fokussierte die Tenure-Track-Professur als neue Personalkategorie, weshalb nur wenige Interviewte auf die Chance referierten, mit der Tenure-Track-Professur einen Gleichstellungsfortschritt zu forcieren. Die Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren mit Tenure Track ist in weiterführenden Untersuchungen fraglos mitzudenken, sodass die Betrachtung meritokratischer und sozialkapitalistischer Determinanten um (diskriminatorische) geschlechts- und herkunftsbezogene Faktoren zu ergänzen wäre.

fächerübergreifenden Ebene betrachtet, wie Berufungskommissionen für Tenure-Track-Professuren die neuen Governanceanforderungen praktizieren.⁶

4.1 Fächergruppenspezifischer Umgang mit dem Tenure-Track-Verfahren

Das Tenure-Track-Verfahren soll sich als ein alternativer Karriereweg zur Lebenszeitprofessur etablieren. Insbesondere der politische Anspruch, eine Alternative zur Habilitation zu schaffen, wird von den Berufungskommissionsmitgliedern unterschiedlich wahrgenommen. Vertreterinnen und Vertreter der Geisteswissenschaften erklären in diesem Zusammenhang, der Berufbarkeit die Habilitation in Form eines zweiten Buchs zugrunde zu legen, wohingegen „*kumulative Arbeiten oder andere Publikationen, die habilitationsäquivalent sind, keinen gleichwertigen Karriereweg*“ (P1) darstellen. Die Kommissionsmitglieder erwarten von den Neuberufenen, sich bis zur Tenure-Evaluation auf ihren Stellen zu habilitieren. Nur auf diese Weise könne eine nachträgliche Gleichwertigkeit im Kollegium erzeugt werden. Aus dieser Dynamik des zusätzlichen Sich-beweisen-Müssens resultiert allerdings eine Doppelbelastung für die Stelleninhaberinnen und -inhaber. Interviewte aus den Sozialwissenschaften und den grundlagenorientierten Natur-/Lebenswissenschaften beurteilen die Habilitation zwar ebenfalls als Berufungsvoraussetzung für eine Lebenszeitprofessur, doch wird sich in diesen Fächern vorwiegend mittels Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften kumulativ habilitiert. Auch die Bewerberinnen und Bewerber auf Tenure-Track-Professuren hätten „*nach der Promotion über unterschiedliche Themen international beachtet publiziert*“ (P2), sodass „*eigentlich die Fähigkeiten eines Professors da [sind]*“ (P2). Die Berufungskommissionsmitglieder bewerten das Tenure-Track-Verfahren deshalb „*gar nicht so als Alternative*“ (P3), mit Ausnahme ihrer Erwartung an eigenständige Lehrerfahrungen. Diese beschreiben sie als „*Bruchlinie*“ (P4), da mit der Habilitation klassischerweise die Lehrbefähigung in einem Fach festgestellt wird. Jedoch wird dieses Defizit in der Ausbildung von Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren behoben, wenn sie ihre Lehrkompetenz als Teil wissenschaftlicher Leistungen mit der Tenure-Evaluation nachweisen müssen.

In den anwendungsorientierten Natur-/Lebenswissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften insgesamt ist die „*symbolische Habilitationsschrift*“ (P5) keine Maßgabe für die Berufbarkeit. Das wissenschaftliche Profil der zu Berufenden sollte umfassen, dass sie „*in jedem Fall national, aber bestenfalls auch international sichtbar sind mit ihren Arbeiten*“ (P6) und „*überhaupt irgendwelche Lehrerfahrungen haben*“

⁶Zum Schutz der Interviewten wurden ihre Namen durch Zahlen ersetzt. Die Abschnitte 4.1 und 4.2 verwenden unterschiedliche Pseudonyme, damit die fachliche Zugehörigkeit der Interviewten nicht in ihren Aussagen zur Berufungsgovernance sichtbar wird. Die verwendeten Zitate wurden sprachlich leicht geglättet und zum Teil gekürzt, jedoch ohne den Inhalt der Zitate aufzulösen. An einigen Stellen wurden sinngemäße Worte in Klammern ergänzt, um die Lesbarkeit und das Verständnis der Aussagen zu erleichtern.

(P7). Die Berufungskommissionsmitglieder präsentieren die Tenure-Track-Professur als „Chance“ (P8), *„bereits eine Professur wahrzunehmen, die aber keine große Professur ist“* (P8). Dazu lägen in der frühen Karrierephase noch nicht ausreichend Leitungserfahrungen vor. Im Weiteren unterstreichen Vertreterinnen und Vertreter ingenieurwissenschaftlicher Fächer mit einem hohen Praxisbezug, dass zusätzlich zu habilitationsäquivalenten Leistungen *„eine erfolgreiche Tätigkeit in Wirtschaftsunternehmen ein wichtiges Kriterium für die Berufung ist“* (P9), ebenso wie Projekte mit Industriepartnern. Das Tenure-Track-Verfahren begreifen sie indessen als *„ein[en] Weg für Nachwuchswissenschaftler, die nur innerhalb des Wissenschaftssystems groß werden“* (P9). Wenn Professorinnen und Professoren über kaum außerswissenschaftliche Praxiserfahrung verfügen, würden sich die Forschungsmöglichkeiten der Fächer schmälern. Hinzu tritt, dass sich Forscherinnen und Forscher aus der Industrie nicht auf Tenure-Track-Professuren bewerben, da sie bereits gesicherte Stellen innehaben.

4.2 Governanceanforderungen an Berufungen mit Tenure Track

Wie zuvor aufgezeigt, beurteilen Berufungskommissionen die Kandidatinnen und Kandidaten anhand ihres bisherigen wissenschaftlichen Wirkens. Beim Tenure-Track-Verfahren haben sie die zusätzliche Aufgabe, die zukünftigen Leistungen der zu Berufenden einzuschätzen. Dazu müssten sie auf die Tenure-Evaluationskriterien referieren. Dieser Annahme ungeachtet erklärt die überwiegende Mehrheit der Interviewten, dass die Kommission *„gar nicht“* (PI) oder *„recht kurz“* (PII) und *„nur sehr allgemein“* (PIII) über eine Potenzialanalyse der Bewerberinnen und Bewerber gesprochen habe. Dieses Vorgehen wird in allen Fällen über die Funktion einer Berufungskommission begründet: *„[D]er Fokus [...] war, die besten Leute zu gewinnen“* (PII). Die Tenure-Evaluation und die dabei anzuwendenden Kriterien werden weder als *„Gegenstand der Kommission“* (PII) beschrieben, noch sei diese *„dafür zuständig“* (PI), *„wie [die Fakultäten] die Verstetigung planen“* (PIV). In etwa einem Viertel der Berufungsverfahren habe es *„intensive Gespräche [...] über die Tenure-Formalisten“* (PV), wie den Zeitpunkt der Tenure-Evaluation oder den Umfang der Kriterien, gegeben. In drei Verfahren wird explizit erwähnt, die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber *„nach dem Potenzial“* (PVI) bzw. ihrer bisherigen *„Erfolgslinie“* (PVI) getroffen zu haben. Aus lediglich zwei Kommissionen wurde geschildert, die Tenure-Evaluationskriterien als Bewertungsgrundlage der zukünftigen Leistungen der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren herangezogen zu haben.

Zu konstatieren ist, dass die Interviewten das Berufungsverfahren auf eine Tenure-Track-Professur so durchführen, *„wie wenn es auf Lebenszeit wäre“* (PI). Sie referieren auf die etablierte Berufungsgovernance auf Lebenszeitprofessuren und reinterpretieren den Tenure Track entlang bewährter Verfahrensnormen. Die Berufungskommissionsmitglieder sind dennoch dafür sensibilisiert, dass die Tenure-Evaluation eine *„Heraus-*

forderung“ (PVII) für die zukünftigen Stelleninhaberinnen und -inhaber sein wird. Diese sind dazu angehalten, einerseits nach den *„Evaluationskriterien ihre Arbeit [zu] gestalten“* (PVII) und andererseits *„eine Linie mit den Kolleginnen und Kollegen im Fach her[zu]stellen“* (PVII). Die Interviewten reflektieren infolgedessen: *„Inwiefern die [Neuberufenen] tatsächlich eigenverantwortlich und autonom agieren können, bleibt für mich stark infrage gestellt“* (PVII). Für die Tenure-Evaluation sei relevant, dass diese nicht von *„fachfremden Leuten, [...] die Paper zählen“* (PV), durchgeführt wird, sondern von *„Wissenschaftlern [...], die sich ein echtes Bild über die Person machen“* (PV) können. Wenn sich die Kolleginnen und Kollegen für die Gewährung von Tenure aussprechen und das Evaluationsgremium *„fährt [ihnen] da quer rein“* (PVIII), *„dann wird ziemlich schnell wieder Ende sein mit Tenure Track“* (PVIII).

5 Reflexion: Auf welche Widerstände trifft das Tenure-Track-Verfahren?

Abschließend ist zu diskutieren, woraus sich mögliche Widerstände gegen das Tenure-Track-Verfahren erklären. Die neuen Governanceanforderungen an Berufungen mit Tenure Track können in Auswahlkriterien einerseits und die Rahmung der Personalentscheidung andererseits unterteilt werden. Zu ersterem ist festzuhalten, dass bereits die etablierte Berufungsgovernance – die Besetzung von Professuren auf Lebenszeit – auf fächergruppenspezifischen Leistungskriterien basiert. Auf die neue Erwartungslage an Berufungen mit Tenure Track – frühe Karrierephase ohne Habilitation – reagieren die Fächergruppen entsprechend ihrer Berufungstradition, woraufhin sich unterschiedliche Governancepraktiken entwickeln bzw. ein fächergruppenspezifischer Umgang mit dem Tenure-Track-Verfahren einstellt. Fächer, in denen „das zweite Buch“ die entscheidende Leistungserwartung an Professorinnen und Professoren darstellt, beurteilen den Tenure Track nicht als gleichwertigen Karriereweg zur Lebenszeitprofessur. Vertreterinnen und Vertreter der Geisteswissenschaften eröffnen mit ihrer Erwartung an die Habilitation bis zur Tenure-Evaluation einen *„Machtkampf zwischen den Professions- und Organisationsprinzipien“* (Hüther, 2010, S. 150): Sie reproduzieren über die zusätzliche Anforderung an die Neuberufenen ihre Rekrutierungstradition und ordnen dieser die Erwartungslage des neuen Karrierewegs unter. In den anwendungsorientierten Ingenieurwissenschaften manifestiert sich ein noch merklicherer Widerstand gegen den Tenure Track, da das neue Verfahren die bisherige Berufungspraxis aus der Industrie außer Kraft setzt. In den Natur-/Lebenswissenschaften und den Sozialwissenschaften wird demgegenüber eine Nähe zwischen den etablierten Karrierewegen zur Professur und dem Tenure-Track-Verfahren konstatiert. Insbesondere in den anwendungsorientierten Natur-/Lebenswissenschaften fügt sich der neue Karriereweg in die etablierte Rekrutierungstradition von Professorinnen und Professoren ein.

Demgemäß folgt die Berufungsgovernance auf Tenure-Track-Professuren keinen standardisierten Regeln, sondern dem Modus Operandi der Fächergruppen. Zu ver-

wandten Schlussfolgerungen sind Untersuchungen zur Berufung bzw. Bestellung von Juniorprofessorinnen und -professoren gekommen (s. z. B. Schularick et al., 2015; Zimmer, 2018). Die neuen Governanceanforderungen wurden, zumindest anfänglich, sowohl bei der Besetzung von Juniorprofessuren als auch beim Übergang auf Lebenszeitprofessuren negiert. Kritisch zu diskutieren ist, ob der Tenure Track den „natur-/ lebenswissenschaftlichen Weg“ zur Professur zur Norm für alle Fachkulturen erhebt. Das Tenure-Track-Verfahren von Bund und Ländern wertet die Karrierewege über die Habilitation in Form eines zweiten Buchs und über Industrieerfahrungen implizit ab. Der neue Karriereweg ersetzt diese Leistungserwartungen an die Berufbarkeit, ohne zu beachten, dass notwendige Qualifikationen zumeist vom Fachkollegium und aus den Fächern heraus epistemisch begründet werden können. Ob sich das Tenure-Track-Verfahren langfristig in der Breite der verschiedenen Fächerprofile etablieren wird, scheint deshalb fraglich.

Die immanente Bewertungsordnung (Kleimann, 2021) zur Berufung auf eine (Lebenszeit-)Professur wird nicht nur durch spezifische Tenure-Track-Berufungskriterien verändert, sondern auch durch neue Verfahrensbedingungen und Akteure. Die Governancepraktiken der Berufungskommissionen haben sich fachunabhängig nicht an die Erwartungslage des neuen Verfahrens angepasst, eine Potenzialanalyse der Bewerberinnen und Bewerber durchzuführen. Stattdessen orientieren sich die Verfahrensschritte an jenen der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur. Die Berufungskommissionen müssten sich stärker an der neuen Berufungsgovernance ausrichten, um das Verfahren nachhaltig etablieren zu können. Ähnliches zeichnete sich bei der Einführung der Juniorprofessur ab, obwohl hier die spätere dauerhafte Aufnahme in das Kollegium nur selten vormodelliert war (s. z. B. Bunia, 2014; Zimmer, 2018). Die Tenure-Evaluation wird durch die Universität selbst gesteuert und ist an universitätsinternen Statuten ausgerichtet. Eine Evaluation durch ein externes, wissenschaftlich besetztes Gremium ist aus der Perspektive der Berufungskommissionsmitglieder zwar kein Indikator für einen Zuwachs der „*Personalmacht*“ der Universitätsleitung, bedeutet letztlich aber einen Einflussverlust der akademischen Profession auf Personalentscheidungen. Dieser begründet sich aus Sicht der Interviewten über zwei Ebenen: Erstens greifen die Tenure-Evaluationskriterien in die Freiheit von Forschung und Lehre ein und verändern das soziale Hierarchiegefüge unter der Professorenschaft.⁷ Zweitens besteht die Sorge, dass die Tenure-Evaluation fachfremd und nicht im Sinne der wissenschaftlichen Gemeinschaften an den Instituten oder Fakultäten gestaltet wird. Die Interviewten sehen eine Vergrößerung der „*Organisationsmacht*“ der Universitätsleitung. Es bleibt abzuwarten, wie Berufungskommissionen die Machtpotenziale der Universitätsleitung im Nachgang an die ersten Tenure-Evaluationen bewerten werden.

⁷Zur Ausbildung eigenständiger und unabhängiger Forschungsprofile s. die Arbeiten von Laudel (2017) und Laudel & Bielick (2018).

Schließlich ist auf die Grenzen dieser Untersuchung und Möglichkeiten nachfolgender Forschungen einzugehen. Mit der verfügbaren empirischen Basis konnte nur ein relativ kleiner Ausschnitt des Berufungsgeschehens abgebildet werden. Der Beitrag arbeitet im Weberschen Sinne (1904) hypothesenorientiert Spezifika der Fächergruppen und daraus resultierende Widerstände gegen das Tenure-Track-Verfahren heraus. Ziel zukünftiger Analysen sollte sein, die Ergebnisse durch Untersuchungen an anderen Universitäten zu belegen oder zu korrigieren und durch explizitere Fächerunterscheidungen zu erweitern oder zu konkretisieren. Vom governancerelevanten Zusammenhang zwischen der Hochschulentwicklungsplanung und der Profilierung in Forschung und Lehre bei der Einrichtung und Berufung von Tenure-Track-Professuren bis zu Überlegungen auf der Fakultätsebene, welche (bestehenden) Professuren zukünftig mit Tenure Track auszuschreiben sind,⁸ eröffnen sich diverse Anschlüsse für Folgeforschungen. Der Karriereweg über den Tenure Track ist darüber hinaus als ein mehrstufiges Verfahren zu begreifen, sodass kommende Forschungen institutionelle und organisationale Effekte von der Berufung bis zur Tenure-Evaluation umfassen sollten.

Literatur

Ausprung, K., Hinz, T. & Schneck, A. (2017). Berufungsverfahren als Turniere. Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. *Zeitschrift für Soziologie*, 46(4), 283–302.

Barlössius, E. & Fisser, G. (2017). Wie deuten Wissenschaftlerinnen im Maschinenbau ihren Erfolg? *Forum Qualitative Sozialforschung*, 18(1), Art. 1.

van den Brink, M. & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (o. J.). *Das Tenure-Track-Programm*. Abgerufen am 01.11.2021 von https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/das-tenure-track-programm/das-tenure-track-programm_node.html

Bunia, R. (2014). Unzufrieden und unsicher. Empirische Ergebnisse zur Juniorprofessur. *Forschung & Lehre*, 21(9), 714–716.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). (2021). *DFG-Fachsystematik*. 26.10.2021. Abgerufen am 01.11.2021 von https://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/faecher/index.jsp

Färber, C. & Spangenberg, U. (2008). *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt/M: Campus.

Fleck, L. (1980 [1935]). *Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache. Einführung in die Lehre vom Denkstil und Denkkollektiv*. Frankfurt/M: Suhrkamp.

⁸Erste Überlegungen dazu finden sich bei Weißenborn (2022).

- Gilbert, A.-F. (2010). Academic Careers in Engineering Science: Gender Effects of Recent Developments. In A.-S. Godfroy-Genin (Hrsg.), *Women in Engineering and Technology Research. The PROMETEA conference proceedings* (S. 149–167). Berlin: Lit.
- Gross, C., Jungbauer-Gans, M. & Kriwy, P. (2008). Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30(4), 8–32.
- Hamann, J. (2019). The making of professors: Assessment and recognition in academic recruitment. *Social Studies of Science*, 49(6), 919–941.
- Hüther, O. (2010). *Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hüther, O. & Krücken, G. (2011). Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen. Organisationssoziologische Überlegungen zu den Grenzen neuer Steuerungsmodelle an deutschen Hochschulen. *Soziale Welt*, 62, 305–325.
- Jungbauer-Gans, M. & Gross, C. (2012). Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 21(2), 245–259.
- Jungbauer-Gans, M. & Gross, C. (2013). Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(1), 74–92.
- Klawitter, M. (2017). *Die Besetzung von Professuren an deutschen Universitäten. Empirische Analysen zum Wandel von Stellenprofilen und zur Bewerber(innen)auswahl*. Dissertation.
- Kleimann, B. (2021). Die organisationale Ordnung des Bewertens: eine kommunikationssoziologische Grundlage. In F. Meier & T. Peetz (Hrsg.), *Organisation und Bewertung* (S. 71–99). Wiesbaden: Springer.
- Kleimann, B. & Hückstädt, M. (2018). Auswahlkriterien in Berufungsverfahren: Universitäten und Fachhochschulen im Vergleich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 40(2), 20–46.
- Kleimann, B. & Klawitter, M. (2017). Berufungsverfahren an deutschen Universitäten aus Sicht organisationaler Akteure. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39(3-4), 52–73.
- Kuhn, T. S. (1976 [1967]). *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Laudel, G. (2017). How Do National Career Systems Promote or Hinder the Emergence of New Research Lines? *Minerva*, 55(3), 341–369.

Laudel, G. & Bielick, J. (2018). The Emergence of Individual Research Programmes in the Early Career Phase of Academics. *Science, Technology, & Human Values*, 43(6), 972–1010.

Lind, I. & Löther, A. (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? – Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 29(2), 249–272.

Luhmann, N. (1975). *Macht*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Lutter, M. & Schröder, M. (2016). Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013. *Research Policy*, 45, 999–1013.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Meuser, M. & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 71–93). Wiesbaden: Springer.

Möller, C. (2015). *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Möller, C. (2018). Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In M. Laufenberg (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung* (S. 257–278). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Plümper, T. & Schimmelfennig, F. (2007). Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. *Politische Vierteljahresschrift*, 48(1), 97–117.

Scott, R. W. (1968). Konflikte zwischen Spezialisten und bürokratischen Organisationen. In R. Mayntz (Hrsg.), *Bürokratische Organisation* (S. 201–216). Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch.

Schularick, M., Specht, J., Baumbach, S., Bollenbach, T., Böttcher, T., Brück, T., Chappell, D., Danzer, A., Endesfelder, U., Erb, T., Fischer, J., Gaissmaier, W., Göhringer, D., Henningsen, L., Heyden, K., Hof, C., Jentsch, A., Kanske, P., Koenig, M., ... Wörner, H. J. (2015). *Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005–2013*. Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie.

Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. 19.10.2016. Abgerufen am 01.11.2021 von <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-Nachwuchs-2016.pdf>

Weber, M. (1904). Die „Objektivität“ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, 19(1), 22–87.

Weißborn, L. (2022). Der unendliche Wandel wissenschaftlicher Personalkategorien zwischen Promotion und Lebenszeitprofessur. Eine Untersuchung zur Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität. *dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, 15(2), 431–451.

Zimmer, L. (2018). *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Wiesbaden: Springer.

Manuskript eingegangen: 20.12.2021
Manuskript angenommen: 13.06.2022

Angaben zur Autorin:

Leonie Weißborn, M.A.
Leibniz Universität Hannover
Leibniz Center for Science and Society (LCSS)
Lange Laube 32
30159 Hannover
E-Mail: l.weissenborn@ish.uni-hannover.de

Leonie Weißborn ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Leibniz Center for Science and Society (LCSS) und am Institut für Soziologie der Leibniz Universität Hannover. Zu ihren Forschungsinteressen gehören Reformen in der Wissenschaft, Governance von Hochschulen sowie akademische Werdegänge.