

Neue Wege zur Professur in Österreich

Chancen der institutionellen Steuerung und
individuellen Laufbahnentwicklung mit den
neuen Berufungs- und Auswahlverfahren nach
§99 Abs. 4 und Abs. 5 Universitätsgesetz

Evaluationsstudie im Auftrag des BMBWF

Dr. Sybille Reichert

März 2023



Inhalt

1. Einleitung	4
1.1. Hintergrund und Motivation der Einführung der neuen Verfahren	4
1.2. Methodischer Ansatz und Fokus der Untersuchung	5
1.3. Aufbau der Studie	7
2. Der Pfad zur vollen Professur im internationalen Vergleich	8
2.1. Akademische Karrierewege im internationalen Vergleich: Der Rahmen	8
2.2. Traditionelle akademische Karrieremodelle	10
2.3. Gemeinsame Herausforderungen - Tenure Track als Lösungsansatz	13
2.4. Der Blick auf ausgewählte Vergleichsländer	15
2.5. Diversifizierung der Auswahl und Aufgabenprofile von Professuren	21
2.6. Prekariat und neue akademische Karrieremodelle.....	21
3. Strategische Einbettung, Funktionalität und Steuerung der neuen Verfahren	23
3.1. Funktionalität des §99 Abs. 5 Verfahrens	23
3.2. Funktionalität des §99 Abs. 4 Verfahrens	30
4. Der Ablauf der neuen Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten	35
4.1. §99 Abs. 5 – Die neue Tenure Track-Laufbahnstelle als Pfad zur assoziierten Professur	35
4.2. §99 Abs. 4 – Die Weiterführung zur Universitätsprofessur	55
5. Bedeutung, Chancen und Herausforderungen der neuen Verfahren für Berufene	60
5.1. Kulturelle Gleichwertigkeit und Mitwirkung.....	60
5.2. Ausstattung und internationale Wettbewerbsfähigkeit	61
5.3. Tenure Track-Qualifikationsphase: Leistungserwartungen und Personalentwicklung.....	62
5.4. Information und Transparenz	64
6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	66
6.1. Strategische Steuerung	66
6.2. Qualitätssicherung und Transparenz der §99 Abs. 5 Verfahren	67
6.3. Qualitätssicherung und Transparenz der §99 Abs. 4 Verfahren	68
6.4. Gleichstellung und Mentoring.....	68
6.5. Kulturelle Gleichwertigkeit und Teilhabe.....	69
6.6. Selbstständigkeit der neuen Professor:innen	70
6.7. Attraktivität und internationale Wettbewerbsfähigkeit der akademischen Karrierewege.....	70
6.8. Grenzen der Verfahren im Hinblick auf eine ausdifferenzierte akademische Personalstruktur ..	71
7. Literatur	73
8. Anhang	80
8.1. Internationale Verfahrensbeispiele	80

8.2. Steckbriefe der Verfahren gemäß §99 Abs. 4 und 5 an österreichischen Universitäten.....	100
Universität Wien	101
Universität Graz	104
Universität Innsbruck.....	107
Medizinische Universität Wien	110
Medizinische Universität Graz	112
Medizinische Universität Innsbruck.....	114
Universität Salzburg	116
Technische Universität Wien	118
Technische Universität Graz	120
Montanuniversität Leoben	123
Universität für Bodenkultur Wien.....	125
Veterinärmedizinische Universität.....	128
Wirtschaftsuniversität Wien	131
Universität Linz.....	134
Universität Klagenfurt.....	137
Universität für angewandte Kunst Wien.....	140
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.....	142
Universität Mozarteum Salzburg	144
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz.....	146
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz.....	148
Akademie der bildenden Künste Wien	150

1. Einleitung

1.1. Hintergrund und Motivation der Einführung der neuen Verfahren

Mit der Novelle des Universitätsgesetzes (UG) aus dem Jahre 2015 verfolgte die damalige Bundesregierung die Zielsetzung, planbare und somit attraktivere Karrierepfade und inneruniversitäre Partizipation zu ermöglichen. Die am 1. Oktober 2016 in Kraft getretenen §99(4) und (5) sollten zum einen die Möglichkeit eröffnen, Universitätsdozent:innen in die Kurie der Universitätsprofessor:innen überzuleiten, und zum anderen einen international attraktiven und transparent strukturierten Karriereweg von der Assistenzprofessur zur Assoziierten Professur mit Zugang zur Professor:innenkurie anzubieten. Hiermit sollten den Universitäten neue Instrumente der individuellen Personalentwicklung zur Verfügung stehen. Damit griff der Gesetzgeber zahlreiche Empfehlungen, unter anderem des Wissenschaftsrates, auf, die Attraktivität und internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Österreich zu erhöhen, indem organisationsrechtliche Voraussetzungen für durchgängigere Karriereperspektiven geschaffen wurden, die einem international sich zusehends ausbreitenden "Tenure Track"-Modell entsprechen.

Bereits 2009 wurden erste Schritte zum Ausbau der Karrierepfade gesetzt, wie die Erweiterung des Personenkreises, der für die Leitung von Organisationseinheiten in Frage kommt. Zudem erlaubte der novellierte §99(3) einzelnen Universitäten zunächst einmalig, Universitätsdozent:innen (nach altem Dienstrecht) in den Professor:innenstand zu heben.

Auch trat bereits im Jahr 2009 der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten in Kraft, welcher Laufbahnstellen mit einer sogenannten Qualifizierungsvereinbarung einführte – womit „eine österreichische Spielart des Tenure-Track-Systems begonnen wurde – wenn auch nur in einer ‚unvollendeten‘ Komposition.“¹ Qua Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung wurden befristete Verträge als Assistenzprofessor:in vergeben, die nach erfolgreichem Erreichen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als assoziierte Professor:in übergangen. Organisationsrechtlich gehörten jene Personen dann allerdings weiterhin dem Mittelbau an, womit der Karriereweg im Hinblick auf internationale Vergleiche und Attraktivität tatsächlich eine unvollendete Lösung blieb.

Mit der eingangs erwähnten Novelle aus dem Jahre 2015 wurde der nächste Schritt gesetzt, um die Karrieremöglichkeiten im Sinne eines vielfältigen Berufungsportfolios zu erweitern und die organisationsrechtliche Gleichstellung der assoziierten Professor:innen voranzutreiben. So wurden zum einen vereinfachte Berufungsverfahren gemäß §99(4) für Universitätsdozent:innen und Assoziierte Professor:innen eingerichtet, zum anderen mit §99(5) ein an internationalen Beispielen orientiertes Laufbahnstellenmodell („Tenure Track“-Modell) etabliert. Dieses Modell verbindet einen befristeten Vertrag mit der Aussicht auf eine unbefristete Stelle auf einer höheren Ebene, die – vorbehaltlich einer positiven Bewertung – ohne erneute Ausschreibung und Bewerbung für die nächste Stelle vergeben wird.² Mit der Einführung des Tenure Track-Modells sollte auch in Österreich der Anschluss an erfolgreich erprobte internationale Karrierepfade gefunden werden.

¹ Pichl, E. (2019), „Universitas professorum – tempestivus, varius, fortius. Eine funktionale Betrachtung der universitas professorum am Beispiel der österreichischen Universitäts(rechts)entwicklung“. In Funk, B-C. und Melzer-Azodanloo, N. (Hg.). *Arbeit in Würde: Festschrift für Günther Löschnigg zum 65. Geburtstag*. Wien: ÖGB Verlag. S. 1015-1026.

² LERU (2014), *Tenure and Tenure Track at LERU Universities: Models for Attractive Research Careers in Europe*. Leuven: LERU, S. 3.

Somit stand den Universitäten mit der Novelle eine breite Palette von Berufungsverfahren zur Verfügung: neben den Verfahren gemäß §98, §99(1) (befristete Vollprofessur) & (3) sowie §99a („Opportunity Hiring“) umfasste dieses nunmehr auch die Verfahren gemäß §99(4) sowie (5) („Tenure-Track“). Letztere wurden außerdem im Zuge der Novellierung gemäß §99(7) unter Evaluationspflicht gestellt, um diese auf die ausgegebenen Ziele hin nach fünf Jahren zu überprüfen.

Die Ziele der Novellierung lassen sich grob in individuell-perspektivische und organisationsstrategische einteilen. Auf individueller Ebene sollten verlässlichere Laufbahnperspektiven und damit verbunden frühere und weniger risikoreiche Entscheidungen für eine akademische Laufbahn, eine frühere Selbstständigkeit der Wissenschaftler:innen sowie deren organisationsrechtliche Partizipation ermöglicht werden. Assoziierten Professor:innen sowie Universitätsdozent:innen sollten umfangreichere Karrierechancen eröffnet sowie eine breitere Teilhabe als selbstverantwortliche Träger:innen universitärer Forschung und Lehre eröffnet werden. Zudem sollte mit dieser Regelung der im Kollektivvertrag bereits vorgezeichnete neue Karriereweg ("Tenure Track") seine Umsetzung im Organisationsrecht finden.

Auf Organisationsebene wiederum sollten den Universitäten zusätzliche Möglichkeiten an die Hand gegeben werden, um hochqualifizierte Wissenschaftler:innen (intern wie extern) an sich zu binden, langfristige Personalstrategien weiterzuentwickeln und somit letztlich ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. In diesem Zusammenhang sollte die Bedeutung des Entwicklungsplanes gehoben werden, indem die Darlegung der Personalentwicklung und -strategie zu einem zentralen Inhalt wurde.

Gemäß dem oben erwähnten §99(7) wurde die Autorin vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit der Evaluation der Berufungsverfahren nach §99(4) und (5) beauftragt, welche nunmehr hiermit vorgelegt wird.

1.2. Methodischer Ansatz und Fokus der Untersuchung

Die Evaluation der neuen Berufungsverfahren steht methodisch auf drei Säulen. Zum einen wurden zur Erfassung der Ausgestaltung der Verfahren sämtliche Satzungen, Richtlinien, Leitlinien, Betriebsvereinbarungen und sonstigen institutionellen Dokumente, die die Verfahren, deren Vorbereitung beziehungsweise Entscheidungsgrundlagen beschreiben oder festlegen, gesichtet und ausgewertet.

Zum zweiten wurden semi-strukturierte Interviews in zwei Gesprächsrunden auf der Basis eines auf die jeweilige Rolle des Gesprächspartners angepassten Interviewleitfadens durchgeführt, um ein multiperspektivisches Bild der Verfahrenspraxis zu erhalten. In der ersten Gesprächsrunde wurden Repräsentant:innen der Leitung (Rektor:innen und Dekan:innen) aller Universitäten in Präsenzgesehrächen sowohl zur Ausgestaltung der beiden Verfahren an ihrer Einrichtung befragt als auch über die strategische Einbettung der neuen Stellenprofile und deren Mehrwert für die universitäre Entwicklung.

In einer zweiten Gesprächsrunde wurde an der Hälfte der Universitäten eine größere Anzahl von Interviews durchgeführt, um neben Leitungsperspektiven auch die Erfahrungen und Ansichten von Vertreter:innen beteiligter Gremien (Senat, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Betriebsrat), der Auswahlkommissionen und der Berufenen selbst einzufangen. Die Auswahl umfasste vor allem jene Universitäten, die bereits eine größere Anzahl beider Verfahren durchgeführt hatten, und berücksichtigte außerdem das gesamte Portfolio aller Universitätstypen. Diese Gespräche wurden

ausschließlich online geführt. Die Fragen umfassten alle Aspekte des Verfahrens und seiner praktischen Umsetzung, von seiner strategischen Einbettung, Funktionalität, Qualitätsstandards und Auswahlkriterien, über Prozessgestaltung, Entscheidungsstrukturen und Qualitätssicherung, bis hin zur Dienstleistungsunterstützung und Informationsbereitstellung. Alle Interviews gingen über die vorher festgelegten Fragen hinaus und wurden an den Verlauf des Gesprächs durch zusätzliche Fragestellungen angepasst. Insgesamt wurden 83 Interviews an 21 Universitäten geführt. Den Interviewpartner:innen wurde Vertraulichkeit zugesagt, um Offenheit und kritische Selbstreflexion zu erleichtern. Entsprechend wird auch in der Wiedergabe der Ergebnisse im Text darauf geachtet, dass sich keine Aussagen, die nicht auch öffentlich verfügbar sind, auf einzelne Universitäten und damit auch einzelne Interviewpartner zurückführen lassen. Der Verweis auf einzelne Universitäten erfolgt nur, wenn diese ausdrücklich positiv als *Good Practice* hervorgehoben werden, damit sich Universitäten dazu austauschen und diese ggf. einführen können. An dieser Stelle sollte auch betont werden, dass es sich um eine Evaluation der neuen Verfahren und nicht um eine Reihe von institutionellen Evaluationen von Universitäten handelt. Auch wenn die institutionelle Praxis zentraler Bestandteil der Analyse ist, so soll diese weniger auf die Universitäten selbst, sondern auf die Möglichkeiten, Grenzen und Herausforderungen der Verfahrensumsetzung verweisen.

Drittens wurde die internationale Gestaltung analoger Berufungsverfahren und Personalkategorien im europäischen Ausland mithilfe entsprechender international vergleichender und nationaler Studien sowie einzelner institutioneller Berufsbeschreibungen und Satzungen ins Visier genommen, um die österreichische Praxis mit Benchmarks aus dem Ausland zu vergleichen. Vor allem andere europäische Länder, die ebenfalls in der Vergangenheit andere Personalkategorien und Verfahren als Ausgangspunkt und Tenure Track-Verfahren als neue Praxis aufwiesen, wurden als interessante Vergleichsfolien erachtet und sowohl in gesamtssystemischer als auch z.T. im Hinblick auf institutionelle Verfahrenspraxis als Benchmarks herangezogen.

Im Fokus der Evaluation steht die auch vom Gesetzgeber in §1 des UG 2002 normativ gesetzte Autonomie der Universitäten und die damit verbundene Steuerungsverantwortung: „Um den sich ständig wandelnden Erfordernissen organisatorisch, studien- und personalrechtlich Rechnung zu tragen, konstituieren sich die Universitäten und ihre Organe in größtmöglicher Autonomie und Selbstverwaltung.“³ Insofern stehen die Voraussetzungen, Ausgestaltung und Rolle der institutionellen Steuerung bei der Begründung der Verfahrensumsetzung und Funktionalitäten im Zentrum der Studie. Etwaige Widersprüche zwischen expliziter Steuerungslogik und gelebter Verfahrenspraxis werden dabei ebenfalls ins Visier genommen. Der Fokus auf die Vielfalt der Ziele, der Praktiken und der Herausforderungen im Alltag der Umsetzung der Verfahren sowie die offenen Fragen, die aus Sicht der institutionellen Akteure noch zu klären sind, bzw. der Verbesserungsbedarf, der genannt wird, soll neben den Gründen, Bedingungen und Herausforderungen der Verfahrensgestaltung auch die systemische Rolle der neuen Verfahren im österreichischen Hochschulsystem beschreiben und bewerten.

Auf der Basis der Gesamtheit der empirischen Befunde erfolgt die Bewertung der Verfahren im Hinblick auf deren Beitrag:

- zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Universitäten,
- zur Verbesserung der Steuerungsfähigkeit der Universitäten,

³ UG 2002, „Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 - UG)“. Zugriffen 1. Dezember 2022. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>.

- zur Verbesserung der Attraktivität der Karrierewege und der damit verbundenen Personalentwicklung für Wissenschaftler:innen auf mittlerer Karrierestufe, inkl. die Transparenz über den Zugang zur Professur, Beförderungen und Möglichkeiten der individuellen Potentialentwicklung.

Auf der Grundlage dieser Bewertungen werden Empfehlungen zum Handlungsbedarf in Bezug auf gesetzgeberische und politische Rahmenbedingungen sowie institutionelle Steuerung und Gestaltung aufgezeigt.

1.3. Aufbau der Studie

Im Folgenden wird im zweiten Kapitel eine internationale Einordnung vorgestellt, um die österreichische Praxis mit Benchmarks aus dem Ausland vergleichen zu können. Im dritten Kapitel werden die strategische Einbettung, Funktionalität und Steuerung der neuen Verfahren im Sinne der Ziele der Gesetzesnovelle untersucht. Das vierte Kapitel wirft einen detaillierten Blick auf die Ausgestaltung und Abläufe der Verfahren. Dabei sollen prägnante Beispiele noch einmal eine internationale Kontextualisierung ermöglichen.

Von dieser Grundlage ausgehend werden im fünften Kapitel Mehrwert und Wirkung, Chancen und Herausforderungen der Verfahren für die Berufenen diskutiert, um die Realisierung der Zielsetzung der Gesetzesnovelle auch in dieser Hinsicht ins Visier zu nehmen. Insbesondere wird auf die kulturelle Gleichwertigkeit und Mitwirkung, die Ausstattung und internationale Wettbewerbsfähigkeit der neuen Professuren, die Qualifikationsphase im Hinblick auf Leistungserwartungen, Personalentwicklung, Mentoring und Coaching, sowie auf Informationsfluss und Transparenz entlang des gesamten Prozesses eingegangen.

Die abschließenden Schlussfolgerungen gehen der Frage nach, welche Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Ziele im zugegebenermaßen eng gesteckten Zeitrahmen gemacht wurden. Noch einmal werden die Kernergebnisse knapp zusammengefasst und darauf beruhend Empfehlungen abgeleitet. Diese umfassen Fragen der strategischen Steuerung, der Qualitätssicherung und -entwicklung, der Gleichwertigkeit und Selbstständigkeit, der Attraktivität und internationalen Wettbewerbsfähigkeit sowie der Möglichkeiten und Grenzen der neuen Personalstruktur. Die Empfehlungen adressieren dabei gleichermaßen die Universitäten wie den Gesetzgeber im Hinblick auf künftige Steuerung, Planung und Verhandlungen zwischen Universitäten und Ministerien.

Ganz besonderer Dank gilt der Geschäftsstelle des Österreichischen Wissenschaftsrates für die Organisation, internationalen Recherchen und Verfahrensanalyse im Rahmen der Studie; hier sei namentlich Dr. Catharina Muhamad-Brandner hervorgehoben, die mit unermüdlichem Einsatz und höchster Expertise dieses Projekt begleitet, die internationalen Recherchen durchgeführt und die Verfahrensbeschreibungen federführend vorgenommen hat, sowie der Generalsekretär des ÖWR, Mag. Nikolaus Possanner, der ebenfalls zahlreiche Interviews geführt hat und dessen zielsichere Einschätzungen und Hintergrundwissen über das österreichische Universitätssystem von unschätzbarem Wert waren.

2. Der Pfad zur vollen Professur im internationalen Vergleich

2.1. Akademische Karrierewege im internationalen Vergleich: Der Rahmen

Im internationalen Vergleich unterscheiden sich die Karrierepfade der Hochschulsysteme trotz einiger nationaler und internationaler Bemühungen um Angleichung immer noch beachtlich. Um eine Vergleichbarkeit der Karrierestufen unterschiedlicher Hochschulsysteme zu ermöglichen und damit sowohl die weltweite Mobilität von Forschenden zwischen diesen Systemen, aber auch sektorenübergreifend, zu erleichtern, entwickelte die Europäische Kommission das *European Framework for Research Careers*. Dieses sieht eine vierstufige Einteilung wissenschaftlicher Karrieren vor, wobei hier der Grad der Selbstständigkeit ein bestimmender Faktor ist. Die Profile der einzelnen Stufen sind auf Kompetenzen hinsichtlich Forschung fokussiert und relativ breit und offen definiert. Es werden vier Stufen unterschieden:

- **R1 First Stage Researcher** (up to the point of PhD)
- **R2 Recognised Researcher** (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)
- **R3 Established Researcher** (researchers who have developed a level of independence)
- **R4 Leading Researcher** (researchers leading their research area or field)⁴

Mit der steigenden Bedeutung von Internationalisierung und Mobilität sowie der damit verbundenen fortschreitenden „internationalen Standardisierung des Wettbewerbs zwischen den dominanten Systemen“⁵ ist eine wachsende Geschwindigkeit beim Angleichen der Systeme feststellbar; diese Angleichung erfolgt seit mehr als einem Jahrzehnt vor allem über die bisher noch vielfach experimentelle Einführung von Tenure Track-Karrierewegen in traditionell anders aufgestellten Systemen. Dies führt jedoch keineswegs zu einer Vereinheitlichung der möglichen Pfade zur vollen Professur, wie dies eine schematische Darstellung dieser Komplexität an einigen ausgewählten LERU-Universitäten, die im letzten Jahrzehnt allesamt Tenure Track-Professuren neu eingeführt haben, in Abbildung 1 verdeutlicht.

⁴ European Commission (2011), „Towards a European Framework for Research Careers“. https://era.gv.at/public/documents/2309/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf.

⁵ Kreckel, R. und Zimmermann, K. (2014), *Hasard oder Laufbahn: Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 15.

Abbildung 1: Drei Tenure Track-Modelle an LERU-Universitäten⁶

Model I:	Tenure track from fixed-term Assistant Professor to tenured Associate Professor
Stage R ₃ → Stage R ₃ ; Stage R ₄ cannot be reached via tenure track	
KU Leuven: From Assistant Professor (<i>Docent</i>) to Associate Professor (<i>Hoofddocent</i>) (cf. Belgium (Flanders))	
Lund University: From fixed-term <i>Biträdande Universitetslektor</i> to tenured <i>Universitetslektor</i> (special case, since it starts at stage R ₂ ; cf. Sweden)	
University of Milan: From fixed-term Researcher (Type B contract) to tenured Associate Professor (stage R ₃ ; cf. Italy)	
Model II:	Two-tier tenure-track model: tenure track from fixed-term Assistant Professor to fixed-term Associate Professor to Full Professor (tenured)
Stage R ₃ → Stage R ₃ → Stage R ₄	
After successive fixed-term positions as Assistant and Associate Professor (subject to positive evaluations in both positions), the candidate is appointed as Full Professor. If either evaluation is negative, the contract will be terminated.	
University of Helsinki: From fixed-term Assistant Professor to fixed-term Associate Professor (3-5 years) to tenured Full Professor (cf. Finland)	
Model III:	Tenure track from fixed-term Assistant Professor to Full Professor (tenured)
Stage R ₃ → Stage R ₄	
University of Freiburg: From fixed-term Assistant Professor (<i>W1 Juniorprofessor</i>) to Full Professor (cf. Germany)	
University of Leiden: From fixed-term Assistant Professor to tenured Associate Professor. Holders of a tenured Associate Professorship are eligible for promotion to Full Professor (cf. The Netherlands)	
LMU Munich: From fixed-term Associate Professor (<i>W2 Professor</i>) to tenured Associate Professor or Full Professor (special case, since it starts with Associate Professorship; cf. Germany)	
University of Zurich: From fixed-term Assistant Professor (<i>Assistenzprofessur</i>) to Associate Professor or to Full Professor (cf. Switzerland)	

Allen Karrierewegen dieser drei LERU-Modelle ist gemein, dass sie mit befristeten Anstellungen auf der Stufe R₃ des europäischen Frameworks beginnen. Dies können erste Anstellungen als *Assistant Professor*, *Juniorprofessor*, *Docent* aber auch als *Associate Professor* sein. Modell 1 umfasst jene Tenure Track-Karrierewege, die zwar den Aufstieg zur assoziierten Professur ermöglichen, aber nicht darüber hinaus. Modell 2 sieht ebenfalls den Aufstieg zur assoziierten Professur vor, diese stellt aber lediglich eine befristete Zwischenstation des Karriereweges zur vollen Professur auf der Stufe R₄ dar. Karrierepfade unter Modell 3 führen direkt von der ersten Anstellung zur entfristeten assoziierten und dann vollen Professur, über etwaige Filter. Die österreichischen Tenure Track-Karrierepfade stellen, wie Kapitel 4 verdeutlicht, zwei Sondermodelle dar.

Es ist wichtig festzuhalten, dass die neuen Tenure Track-Pfade die traditionellen Karrierepfade und Personalkategorien nicht ersetzen, sondern sie eher ergänzen, allerdings in einigen Systemen und Disziplinen mit unterschiedlich wachsendem Anteil. Um die Veränderungen der Karrieremöglichkeiten einzuordnen, sollten zunächst die bestehenden Typen von traditionellen Karrierewegen unterschieden werden, welche die neuen Tenure Track-Pfade ergänzen.

⁶ LERU, 2014, S. 19.

2.2. Traditionelle akademische Karrieremodelle

Zweistufiges Promotions- und Habilitationsmodell

Der in deutschsprachigen, niederländischen und osteuropäischen Ländern verbreitete Typus des akademischen Karrierepfades kann als zweistufiges Promotions- und Habilitationsmodell bezeichnet werden. Es stellt wenige ordentliche oder volle Professuren (häufig verbunden mit Institutsleitungsfunktion), sogenannte Lehrstühle oder Ordinarien, einer großen Anzahl von zumeist befristeten „Qualifikationsstellen“ gegenüber, die von der Promotion über eine mehrjährige PostDoc-Forschungsstelle und Habilitation führen. Eine kleinere Anzahl von assoziierten zumeist den Lehrstühlen zugeordneten Professuren mit geringer oder gar keiner eigenen Ausstattung ergänzen das Bild. Die hohe Bewertung der wissenschaftlichen Leitungsfunktionen spiegelt sich in einer Matterhorn-ähnlichen Personalstruktur wider: Der akademische Karriereweg führt selbst bei grundsätzlich erfolgreicher Forschungs- und Lehrtätigkeit in nur wenigen Fällen zu einer der begehrten vollen Professuren, da die Pyramide der Stellen nur sehr wenige dieser Leitungsfunktionen vorsieht und daher einen sehr selektiven Filter bildet. Eine Entscheidung über den Verbleib im akademischen System wird daher in vielen dieser Systeme nicht nur sehr spät getroffen, sondern ist auch wegen des engmaschigen Filters mit hohen persönlichen Risiken verbunden. Nicht immer werden die Kriterien des Filters als transparent oder nachvollziehbar erlebt; Fragen der Netzwerkbildung und die Heterogenität benachteiligende Auswahlprozesse werden regelmäßig in Berufungs- und Qualitätsentwicklungsdiskussionen sowohl auf institutioneller als auch auf systemischer Ebene thematisiert. Regeln wie Hausberufungsverbote oder Einforderung von Qualitätssicherung der Berufungsverfahren sollen hier gegensteuern.

Das deutsche Hochschulsystem galt bis vor kurzem als Paradebeispiel dieses Karrieremodells, welches auch in vielen osteuropäischen Ländern immer noch vorherrscht. Die Habilitation bildet dort immer noch, wie auch in Österreich, in vielen Fachbereichen eine unabdingbare wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion, um die Berechtigung zur selbstständigen Forschung und Lehre zu erlangen. Die Promotion ist dafür die Voraussetzung, aber eben nur die erste Qualifikationsstufe. Daher sind die Stellen der nicht-habilitierten Wissenschaftler:innen traditionell als befristete „Qualifikationsstellen“ konzipiert, selbst wenn die Habilitation als Endqualifikation bereits mitten in ihrem Leben stehende, oft weit über 40-jährige Personen ausweist.⁷

Traditionell war ein Karriereaufstieg in diesen Hochschulsystemen nur über eine erfolgreiche Bewerbung auf eine freiwerdende Stelle möglich. In diesen „Open Vacancy“-Modellen ist der Wettbewerb um die am besten geeigneten Kandidat:innen stark ausgeprägt. In manchen Systemen, z.B. Finnland oder der Schweiz, ist es ebenfalls möglich, über eine Einladung auf eine Professur rekrutiert zu werden.⁸ In Österreich wurde dies in der Hochschulnovelle über §99a ebenfalls ermöglicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die eingeladene Person exzeptionell für die Stelle qualifiziert und geeignet ist. Interne Beförderungen ohne erneuten Wettbewerb sind in diesen Systemen kaum gegeben, im Gegensatz zum britischen Modell.

⁷ Siehe LERU, 2014, S. 7f.

⁸ Vallamo, T., Kosonen, J., Siekkinen, T. und Pekkola, E. (2022), „Bureaucratic, Professional and Managerial Power in University Tenure Track Recruitment“. In Forsberg, E. u.a. (Hg.). *Peer Review in an Era of Evaluation: Understanding the Practice of Gatekeeping in Academia*. Palgrave Macmillan, S. 317-402.

Das britische Modell der entfristeten Festanstellung nach einer Probezeit

Das traditionelle Modell in England sieht einen linearen Karrierepfad vor, der bis zur Professur gehen kann, in den meisten Fällen jedoch auf einer der anderen Karrierestufen endet. Meist kurz nach dem Abschluss des PhD (teilweise jedoch bereits davor) können erfolgreiche Bewerber:innen auf eine öffentliche *Lecturer*-Ausschreibung berufen werden. Nach einer kurzen befristeten Phase, einer Probezeit von ca. drei Jahren, wird die Anstellung entfristet. Bereits die Stufe des *Lecturer* stellt eine unabhängige Position in den beiden Bereichen Forschung und Lehre dar, wobei häufig eine stärkere Gewichtung auf die Lehrverpflichtung gerichtet ist. Diese Junior-Stufe ist meist in zwei interne Stufen gegliedert. Eine Hebung von *Lecturer 1* auf *Lecturer 2* erfolgt in der Regel nach vier Jahren. Der Aufstieg auf die Senior-Stufe kann nach einigen Jahren erfolgen, wobei auch die Möglichkeit besteht, den Rest der akademischen Laufbahn auf der Junior-Stufe zu verweilen. *Senior Lecturer*-Positionen stehen nur *Lecturer* offen, wobei diese sowohl über Hebungen als auch über kompetitive Ausschreibungen besetzt werden können. *Reader*-Positionen stehen sowohl Inhaber:innen von *Lecturer*- als auch *Senior Lecturer*-Positionen offen. Diese Stellen weisen eine höhere Gewichtung der Forschungsleistung sowie eine internationalere Ausrichtung auf. Die sogenannte „Professur“ ist in den meisten Fällen mit einem Lehrstuhl (*Chair*) verbunden, sie macht aber nur einen kleinen Anteil der wissenschaftlichen Stellen aus. Es ist wichtig hervorzuheben, dass dieser Karrierepfad zwar frühzeitig zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führt, es sich jedoch nicht um einen verbeamteten oder äußerst schwer kündbaren Status handelt.⁹ So kann eine Auflösung eines Departments durchaus mit betriebsbedingten Kündigungen verbunden werden.

Neben diesen Festanstellungen gibt es allerdings auch in England eine ständig wachsende Anzahl von drittmittelfinanzierten Forschungsprojektstellen sowie von befristeten „teaching-only“ Stellen. Es sind inzwischen auch immer häufiger die amerikanischen Titel *Assistant Professor* und *Associate Professor* anzutreffen, um die internationale Vergleichbarkeit zu erhöhen.¹⁰

Das zentralistische Staatsmodell

In Frankreich beginnt der akademische Karrierepfad als *Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche*. Das ist eine Stelle mit einer einjährigen Befristung, wobei die Möglichkeit einer ein bis in Ausnahmefällen zweimaligen Verlängerung gegeben ist. Es handelt sich hierbei um eine Qualifizierungsstelle für frisch Promovierte bzw. für jene im letzten Jahr des Doktoratsprogramms, um sich dann auf freie *Maître de Conférences*-Stellen bewerben zu können. Diese Position stellt eine verbeamtete Lebensstelle dar, nachdem eine einjährige Bewährungsperiode durchlaufen wurde. Um eine Professur zu erlangen, muss ein:e *Maître de Conférences* eine Habilitation verfassen. Professuren gehen ebenfalls mit dem Beamtenstatus einher. Die beiden großen Karrierestufen sind in ihren Aufgaben und Pflichten sehr ähnlich, jedoch ist es lediglich Professor:innen möglich, große Vorlesungen (*cours magistraux*) abzuhalten und Doktorand:innen selbstständig zu betreuen. Beide Stellenprofile weisen interne Stufungen auf, die durch Beförderungen/Hebungen erreicht werden können; bei *Maîtres de Conférences* sind dies zwei, bei Professuren drei. Die jeweils höchste Stufe stellt ein gesamt nationales Kontingent von acht bzw. 10 Prozent aller Stellen. Beförderungen auf die letzte bzw. die letzten beiden Stufen wird nicht durch die Universitäten selbst durchgeführt, sondern

⁹ Frølich, N. u.a. (2018), *Academic Career Structures in Europe: Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK*. Oslo: NIFU, S. 85ff; Kreckel und Zimmermann, 2014, S. 79ff; LERU, 2014.

¹⁰ Frølich u.a., 2018, S. 87.

finden im Rahmen des jährlichen *Concours* durch Fachgremien des *Conseil National des Universités* statt.¹¹

Der *Concours* spielt ebenfalls eine tragende Rolle bei allen Berufungen auf *Maître de Conférences-Stellen* und Professuren. Hierfür wird einmal jährlich durch Fachgremien des *Conseil National des Universités* eine nationale Liste für beide Stellenprofile mit allen berufungsfähigen Personen erstellt. Erst dann ist es möglich, sich auf eine der über das Ministerium ausgeschriebenen Stellen zu bewerben. Das Auswahlverfahren für einzelne Stellen erfolgt über eine von der Universität bestellte Auswahlkommission. Die letztliche Ernennung von neuen Professuren erfolgt über den:die Staatspräsident:in, von *Maîtres de Conférences* durch den:die Minister:in.¹² Die Tatsache, dass diese Stellen über einen nationalen Prozess ausgewählt und erst dann durch weitere Auswahlprozesse den Institutionen zugeordnet werden, bietet zwar den Vorteil einer gewissen Vergleichbarkeit der Qualitätsstandards der Stellenprofile über alle Hochschulen hinweg, bildet aber auch einen der Hauptkritikpunkte der französischen Universitäten im Hinblick auf die Grenzen ihrer strategischen Steuerungsfähigkeit.

Das amerikanische Modell der Tenure Track-Professuren

Dieses Modell gilt allgemein als Vorbild für die vielerorts erfolgten Personalreformen im Hochschulwesen. Hier folgt nach dem PhD und in vielen Fächern anschließenden PostDoc-Stellen die Assistenz-Professur mit Tenure Track, die nach der Tenure-Entscheidung zur *Associate-Professur* führt. Ein internes *Post-Tenure Review*-Verfahren erlaubt nach meist sechs Jahren die Hebung zur vollen Professur, allerdings nicht für alle Assistenzprofessor:innen. Die Strenge des Filters variiert stark von einer Universität zur anderen. Berufungen direkt auf eine Professur mit Tenure finden häufig im Rahmen von Abwerbungen von im In- oder Ausland befindlichen exzellenten Wissenschaftler:innen statt.

Die Berufungskriterien auf den Tenure Track variieren im stark stratifizierten amerikanischen Hochschulsystem stark; reicht bei vielen Einrichtungen bereits ein PhD, so setzen Eliteuniversitäten eine mehrjährige Laufbahn als PostDoc mit entsprechend anspruchsvoller Publikationsleistung voraus, die zunehmend einer Habilitation gleichgesetzt werden kann. Generell wird der Tenure Track als Probezeit betrachtet, die meist sechs oder sieben Jahre andauern kann. Es findet in der Regel eine Zwischenevaluierung statt, gefolgt von einer Tenure-Evaluierung. Eine positive Zwischenevaluierung kann an manchen Einrichtungen (z.B. Harvard University) bereits zur Beförderung zum:zur *Associate Professor* ohne Tenure führen, eine negative bedeutet jedoch meist das Ende der Anstellung. Auch bei der Endevaluierung gibt es große Unterschiede zwischen den Universitäten, nicht nur aufgrund von Qualitätsunterschieden, sondern auch unterschiedlichen Steuerungsansätzen. So erhalten nur rund 15 bis 20 Prozent der TT-Assistenzprofessor:innen an der Harvard University am Ende Tenure d.h. eine unbefristete Anstellung, an der Stanford University hingegen sind es zwischen 60 und 70 Prozent. Genaue Angaben zu den tatsächlichen Erfolgsquoten sind jedoch nur schwer möglich, da der Tenure Track häufig frühzeitig verlassen wird, um bereits eine anderweitige Stelle mit Tenure anzunehmen. Eine negative Tenure-Evaluierung bedeutet jedoch nicht zwingend das Ende der akademischen Karriere. Aufgrund des unterschiedlichen Niveaus der Einrichtungen bestehen meist gute Möglichkeiten in weniger prestigeträchtigen Hochschulen.¹³

¹¹ Kreckel und Zimmermann, 2014, S. 107ff.

¹² Ebd., S. 122ff.

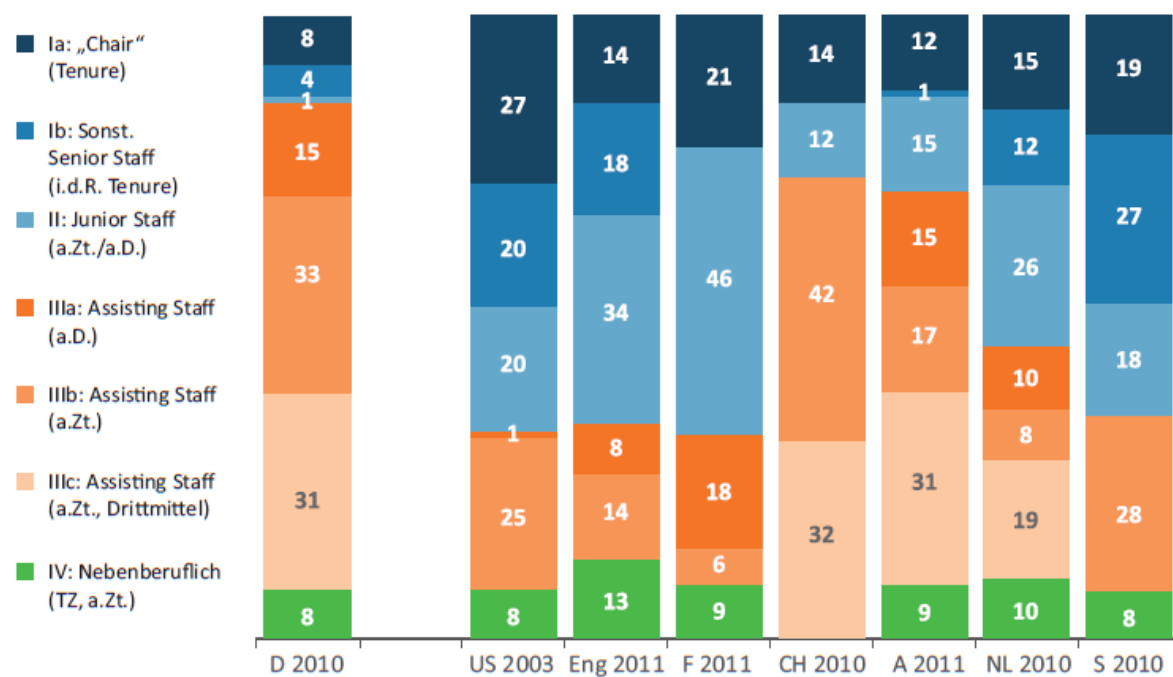
¹³ Kreckel und Zimmermann, 2014, S. 53ff; LERU, 2014.

Tenure Track stellt also demnach insgesamt ein hybrides Konstrukt dar. Der Wettbewerb um Tenure Track-Stellen ist unter Umständen sehr kompetitiv, der Aufstieg ist keinesfalls garantiert, aber die spätere Konkurrenz mit anderen Wettstreiter:innen um die Professur fällt weg, so dass nach erfolgreicher Berufung auf eine Tenure Track-Stelle das spätere Risiko je nach Institution stark reduziert ist. Es sollte hinzugefügt werden, dass die erste Bewerbung und Berufung auf die Tenure Track-Stelle üblicherweise eine Neuanstellung an der Universität ist und nicht auf eine Promotion oder PostDoc an derselben Universität folgt.

2.3. Gemeinsame Herausforderungen - Tenure Track als Lösungsansatz

Die oben beschriebenen unterschiedlichen Karrierepfade führten zu teils stark abweichenden Personalstrukturen an Universitäten mit unterschiedlichen Verteilungen der Stellenanzahlen auf die verschiedenen Stellentypen und Karrierestufen, wie dargestellt in Abbildung 2, welche zwar ältere Daten (2010) vorweist, aber in den Zahlenverhältnissen dennoch in etwa die Verteilung widerspiegelt. (Ein jüngerer internationaler Vergleichsüberblick dieser Art liegt bisher noch nicht vor.)

Abbildung 2: Personalstrukturen an Universitäten im internationalen Vergleich¹⁴



In Ländern mit einem zweistufigen Promotions- und Habilitationsmodell wie Österreich, Deutschland und der Schweiz befindet sich ein sehr hoher Anteil an beschäftigten Wissenschaftler:innen in Assistenz-Anstellungen. Besonders groß ist aber vor allem der Anteil von befristeten Stellen, die über Drittmittel finanziert werden und deren Inhaber:innen sich somit in einer prekären Situation befinden. Der Anteil von Wissenschaftler:innen auf der höchsten Stufe mit einem unbefristeten Anstellungsverhältnis, welches größere wissenschaftliche Eigenständigkeit ermöglicht, fällt um ein Vielfaches geringer aus.

¹⁴ Kreckel und Zimmermann, 2014, S. 236; a.Zt.: auf Zeit, a.D.: auf Dauer.

Aus diesem Kontext heraus entwickelte sich auch in diesen europäischen Hochschulsystemen ein vermehrtes Interesse, Tenure Track-Stellen in die Karriere- und Berufsmodelle zu integrieren. Gerade die Förderung von Unabhängigkeit, der Abbau von Hierarchien sowie der frühere Zeitpunkt der Anstellung und Perspektive auf eine entfristete Daueranstellung nach Erfüllung vereinbarter Leistungen werden vielerorts als systemischer Gewinn eingeschätzt.¹⁵

Aber auch Veränderungen des globalen Wissenschafts- und Hochschulsystems sind treibende Faktoren in der zunehmenden Bedeutung von Tenure Track-Karrierewegen: Steigende Internationalisierung und Wettbewerb, die zunehmende Bedeutung von internationalen Begutachtungen und Drittmitteln, Veränderungen in Forschungsförderung und Evaluierung, eine zunehmende Mobilität von hochqualifizierten Wissenschaftler:innen, sowie die wachsende Bedeutung von nationalen und internationalen Rankings und Strategiewettbewerben mit institutionellen Profilierungen tragen allesamt dazu bei, dass immer mehr nationale Systeme sich auf einen internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler:innen einstellen. Die Verbesserung der Vergleichbarkeit und Attraktivität der Karrierepfade nimmt daher einen immer bedeutenderen Stellenwert ein.¹⁶

Weitere Beweggründe, Tenure Track-Stellen auszubauen bzw. systematisch zu implementieren, gehen aus den vier gewählten Vergleichsländern hervor: Verbesserung der Planbarkeit von Karrieremöglichkeiten, Verbesserung der Transparenz der Auswahlkriterien und Karrierewege, gezielte Nachwuchs- und besonders Frauenförderung gehören zu wichtigen systemischen Motivationen für deren Einführung.

Nimmt in Ländern mit traditionell hohen Tenure Track-Anteilen der Anteil der ausgeschriebenen Stellen mit Möglichkeit auf Tenure zugunsten befristeter Stellen leicht ab, so nehmen sie in Ländern mit traditionell anderen Karrierewegen und *Open Vacancy*-Modellen (Zugang zur vollen Professur nur über deren Ausschreibung) deutlich zu.¹⁷ Trotz einer gewissen Angleichung durch die Einführung der TT-Modelle unterscheidet sich die Bandbreite der spezifischen Ausgestaltung der Karrieremöglichkeiten zur Professur weiterhin erheblich. Im Zuge der Hintergrundrecherchen wurden vier europäische Vergleichsländer im Detail beleuchtet: Deutschland, Finnland, Niederlande und die Schweiz. Diese Länder wurden ausgewählt, da es sich um Hochschulsysteme handelt, die ähnlich wie Österreich in den letzten 20 Jahren weitreichende Reformen unternommen haben und in denen das zweistufige Promotions- und Habilitationsmodell traditionell vorherrschend war. In den folgenden Kapiteln werden stellenweise Highlights aus den Vergleichsländern angeführt. Detaillierte Ausführungen zu einzelnen Verfahren in jedem Vergleichsland befinden sich im Anhang.

¹⁵ Zur Einschätzung dieser Entwicklungen und dazugehörigen Diskussionen siehe z.B. Jahn, R. (2021), „Tenure-Track in Deutschland – Chancen und Probleme“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer. S. 33-57; Kreckel und Zimmermann, 2014; LERU, 2014; Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat (2015), „Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten“. SWIR Schrift 2/2015.

¹⁶ Vallamo u.a., 2022, S. 376.

¹⁷ LERU, 2014.

2.4. Der Blick auf ausgewählte Vergleichsländer

Deutschland

In Deutschland dominierte lange Zeit das zweistufige Promotions- und Habilitationsmodell, das durch einen hohen Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen und unsichere Karriereverläufe bis zur vollen Professur gekennzeichnet ist. 2007 wurde das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verabschiedet, 2016 erstmals angepasst und seitdem regelmäßig kritisiert. Im Zuge der Evaluierung des Gesetzes im Jahre 2020 entflammten erneut rege Diskussionen hinsichtlich der prekären Situation von Nachwuchsforschenden in Deutschland.¹⁸

Bereits in den 1990er Jahren etablierte sich das Konzept der Nachwuchsgruppenleitungen an immer mehr Einrichtungen. Diese Karriereoption wird mittlerweile von unterschiedlichen Förderstellen unterstützt (z.B. durch DFG-Emmy Noether Nachwuchsgruppen oder Max Planck-Nachwuchsgruppen).¹⁹ 2002 wurde die Juniorprofessur (W1) eingeführt, jedoch zunächst ohne Tenure Track (TT). Da in Deutschland ein Hausberufungsverbot gegeben ist, ist bei beiden Optionen eine sofort anschließende Berufung als W2/W3-Professur an derselben Einrichtung nicht möglich. An einzelnen Universitäten wurde Tenure Track daher schon im folgenden Jahrzehnt experimentell eingeführt, um herausragende Wissenschaftler:innen zu halten. Auch die Fördermittel der Exzellenzinitiative wurden von einigen Universitäten für die verstärkte Etablierung des Modells genutzt. Zu einer gesamtsystemischen Ausbreitung kam es vor allem durch eine große Bundesförderinitiative: 2016 einigten sich der Bund und die Länder auf ein gemeinsames Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftler:innen mit dem Fokus auf TT-Professuren. Das Bund-Länder TT-Programm sah eine Milliarde Euro für 1.000 neu einzurichtende Stellen bis 2032 vor, um deutschlandweit dieses Karrieremodell in der akademischen Kultur deutscher Universitäten zu verankern. Die institutionelle Einbettung wurde auch durch die Einforderung strategischer Begründungen und entsprechender Personalentwicklungskonzepte im Rahmen der universitären Bewerbungen um Tenure Track-Stellen gefördert. Ziel der neuen TT-Professuren des Bund-Länder-Programmes war zum einen, eine frühzeitige Verbindlichkeit für eine erfolgreiche akademische Laufbahn zu erreichen, und zum anderen, einen international attraktiven Karriereweg zu schaffen, der die Rekrutierung und den Verbleib von hervorragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erleichtern soll.²⁰

Die Karrierestruktur des deutschen Wissenschaftssystems sieht nach diesen Entwicklungen wie folgt aus:²¹

- Stufe 1 (R1): Promovierende, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen
- Stufe 2 (R2): Habilitand:innen, PostDoc, wissenschaftliche Assistent:innen
- Stufe 3 (R3): Juniorprofessor:innen mit/ohne Tenure Track, Nachwuchsgruppenleiter:innen, Habilitierte, Senior PostDoc

¹⁸ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021), *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv.

¹⁹ Wilde, A. (2016), „Perspektiven und Gehalt für Nachwuchsgruppenleiter“. <https://www.academics.de/ratgeber/nachwuchsgruppenleiter>.

²⁰ Cantner, U. und Schiewer, H-J. (2021), „Vorwort“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer, S. 13-17.

²¹ Adaptiert von Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 63; Jahn, 2021, S.40.

- Stufe 4 (R4): Lebenszeitprofessur (W2, W3), Wissenschaftliche Leitungspositionen

Erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber auf eine Tenure Track-Stelle werden für sechs Jahre „Beamte auf Zeit“ und qualifizieren sich in diesem Zeitraum für eine höherwertige Lebenszeitprofessur. Zur Qualifikation gehören Forschungsleistung, die Lehrleistung, das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung und Führungskompetenz, die nach vorab festgelegten Kriterien evaluiert werden. Werden diese Leistungen als erfüllt bewertet, besteht ein Rechtsanspruch auf die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als Professorin oder Professor. Die tatsächliche Ausgestaltung der Berufungs- und Evaluationsverfahren obliegt den einzelnen Einrichtungen. Die jeweiligen Landeshochschulgesetze geben jedoch teils unterschiedliche Rahmenbedingungen vor. So kann der Start des Tenure Tracks auf der Professurenstufe W1 (R3 des europäischen Frameworks) oder W2 (R4) erfolgen, und kann am Ende zu einer Lebenszeitprofessur auf W2 oder W3 (beides R4) führen.²²

Finnland

Ähnlich wie in Deutschland dominierten auch in Finnland lange Zeit Lehrstühle das Hochschulsystem sowie weitgehend als intransparent wahrgenommene Karrieremöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler:innen. Die meisten Stellen werden öffentlich ausgeschrieben und Stelleninhaber:innen konnten nicht ohne eine erneute Bewerbung und dem damit einhergehenden Wettbewerb auf die nächste Karrierestufe vorrücken. 2009 wurde in Finnland ein neues Universitätsgesetz (558/2009) verabschiedet, welches 2010 in Kraft trat. Dieses sah vor, dass die bisher staatlichen Einrichtungen entweder als unabhängige legale Entitäten unter privatem oder öffentlichem Recht (inkl. als Stiftungsuniversitäten) fortbestehen könnten. Bis auf zwei Universitäten wurden alle zu Gesellschaften des öffentlichen Rechts. Diese Änderung ging einher mit einer Ausweitung der Autonomie der Universitäten, einschließlich hinsichtlich des Personalrechts.²³ Der Universitätsakt schreibt lediglich vor, dass für Professuren mindestens zwei Gutachter:innen herangezogen werden müssen, sofern die ausgeschriebene Stelle unbefristet oder auf mindestens zwei Jahre befristet ist, alles andere kann die Universität autonom festlegen.²⁴

Seit 2010 manifestierte sich ein vierstufiges Karrieremodell, wobei Assistenz- und assoziierte Professor:innen im *finnischen Selbstverständnis* jedoch auf die gleiche Stufe gesetzt werden:²⁵

- Stufe 1 (R1): PhD (*licentiate*), Assistent:innen
- Stufe 2 (R2): PostDoc, Senior Assistent:innen
- Stufe 3: Dozent:innen (*lehtori*; über 50% Lehrverpflichtung), Senior Researcher und Assistenzprofessor:innen (alle R3) sowie assoziierte Professor:innen (R4)
- Stufe 4 (R4): Professor:innen, Forschungsdirektor:innen.

Stufe 2 (R2) stellt, wie in vielen anderen vergleichbaren Ländern auch, einen Flaschenhals dar. Viele Wissenschaftler:innen entscheiden sich für einen Verbleib in der Wissenschaft, allerdings zumeist in einer Reihe von aneinander gehängten PostDoc-Verträgen.²⁶ Wie in anderen europäischen

²² Cantner und Schiewer, 2021.

²³ Frølich u.a., 2018, S. 55ff; Siekkinen, T., Pekkola, E. und Carvalho, T. (2020), „Change and Continuity in the Academic Profession: Finnish Universities as Living Labs“. *Higher Education*, 79, S. 533-551.

²⁴ Finlex (o.D), „Universities Act 558/2009“, §33.

²⁵ Frølich u.a., 2018, S. 55ff; Siekkinen u.a., 2020.

²⁶ Siekkinen u.a., 2020.

Hochschulsystemreformen zu dieser Zeit wurden Tenure Track-Stellen ab 2010 eingeführt mit dem Ziel, transparente und planbare Karriereoptionen zu ermöglichen und gleichzeitig international vergleichbarer und damit attraktiver zu werden.²⁷ Die Bedeutung von Tenure Track und die Anzahl der Stellen variieren zwischen den Universitäten weiterhin. Dies ist ebenso der Fall hinsichtlich der Verfahren selbst. Ihnen gemein ist die Orientierung am US-Amerikanischen Tenure Track-System; sie können alle zu einer vollen Professur (R4) führen. An den einzelnen Einrichtungen etablierten sich leicht adaptierte Verfahren, wobei die unterschiedlichen Zeitrahmen bis zur Erreichung der vollen Professur sowie die variablen Einstiegsmöglichkeiten in den Laufbahnpfad sowohl auf R3 als auch R4 als die markantesten Unterschiede hervorstechen.

Niederlande

Das niederländische Karrieremodell orientierte sich in der Vergangenheit stark am britischen Modell und wies einen vergleichsweise hohen Anteil an unbefristeten Stellen auf allen Ebenen ab Karrierephase R2 auf.²⁸ Das Hochschulsystem ist seit 1983 von Restrukturierungsmaßnahmen und Zusammenlegungen, geleitet von Prinzipien des New Public Managements, geprägt. Bereits damals wurde die Autonomie der Universitäten stark ausgebaut, mit gleichzeitigem Rückzug des Staats aus der Hochschuldetailsteuerung. Der Begriff „steering from a distance“ wurde tragend.²⁹ Die Autonomie der Universitäten erstreckt sich auch auf das Personal, wobei ein starker Kollektivvertrag³⁰ sowie generelle arbeitsrechtliche Vorgaben einen gewissen Rahmen vorgeben. Berufungen können frei gestaltet werden, müssen jedoch den Personalkategorien des *University Job Classification System* folgen.³¹

Das niederländische System richtet einen starken Fokus auf Talentförderung und deren zielgerichtete Platzierung im gesamten Innovationssystem, d.h. auch jenseits der Universität. Es ist daher von einer starken Dynamik gekennzeichnet, wobei die Mobilität sich nicht nur von einer Karrierestufe auf die nächst höhere beschränkt. Es findet auch eine starke Fluktuation zwischen universitären und außeruniversitären Karrierepfaden in beiden Richtungen sowie gleichzeitig auf allen Ebenen des Karrierepfades statt.³² Trotz dieser Dynamik und Durchlässigkeit stellten 2019 Vertreterorganisationen des Hochschulsystems das Positionspapier „Room for Everyone's Talent“ vor, um eine noch stärkere Diversifizierung der Karrierewege und Belohnungssysteme anzuregen. Die dadurch angestoßenen Diskussionen führten zu einer Überarbeitung des *University Job Classification*

²⁷ Siekkinen, T. (2019), *The Changing Relationship between the Academic Profession and Universities in Finnish Higher Education*. Jyväskylä University Press: Jyväskylä.

²⁸ Kreckel und Zimmermann, 2014.

²⁹ Elken, M., Frølich, N. und Reymert, I. (2016), *Steering Approaches in Higher Education: Comparing Norway, Sweden, Finland, the Netherlands and UK (England)*. Oslo: NIFU.

³⁰ VSNU (2021a), *Collective Labour Agreement for Dutch Universities*. Den Haag: VSNU.

³¹ Frølich u.a., 2018.

³² De Goede, M., Belder, R. und De Jonge, J. (2013) *Academic Careers in the Netherlands*. The Hague: Rathenau Instituut.

System, welches seit 2021 umgesetzt wird,³³ sowie zu einer Verpflichtung seitens der Universitäten, die Anzahl an unbefristeten Stellen zu erhöhen.³⁴

Auch wenn der Anteil an sicheren und unbefristeten Stellen in der Vergangenheit relativ groß war, wurde die Möglichkeit der Beförderung auf die nächste Karrierestufe weder garantiert, noch waren die Kriterien und Abläufe aus Sicht der Kritiker hinreichend transparent gestaltet. Darüber hinaus brachte der Zuwachs an Forschungsdrittmitteln (und deren wachsender Anteil an der Hochschulfinanzierung) eine Zunahme an befristeten Stellen mit sich. Die Möglichkeit, Tenure Track-Pfade in das niederländische System aufzunehmen, wurde bereits 2007 diskutiert. Mittlerweile entwickelten fast alle Einrichtungen eine derartige Karriereoption.³⁵

Der Karrierepfad zur vollen Professur führt über folgende Stufen, wobei auch innerhalb der letzten drei Professuren-Stufen je eine Beförderungsstufe (z.B. bei Stufe 3 von UD2 auf UD1) vorgesehen ist:³⁶

- Stufe 1 (R1): Promovierende
- Stufe 2 (R2): andere akademische Mitarbeitende („Teachers“ und PostDocs)
- Stufe 3 (R3): *Universitair Docent* (UD; Assistenzprofessor:in; befristet)
- Stufe 4 (R4): *Universitair Hoofddocent* (UHD; außerordentliche:r/assoziierte:r Professor:in) oder *University Senior Lecturer* (Universitätsdozent:in)
- Stufe 5 (R4): *Hoogleraar* (H; Volle:r Professor:in; unbefristet)

Ziel der neu eingerichteten Tenure Track-Stellen ist vor allem, international wettbewerbsfähigen Talenten einen transparenten und planbaren Weg anbieten zu können, ohne Abstriche an die Leistungsorientierung. Nur wenn die strengen Leistungskriterien erfüllt sind, ist ein Weiterkommen auf dem Tenure Track möglich. Aus der Sicht der Tenure-Entscheidung folgen die Verfahren dem *up or out*-Prinzip. „Out“ muss jedoch nicht zwingend ein Ausscheiden aus der Universität bedeuten, sondern vielmehr ein Ausscheiden aus dem Tenure Track.³⁷

Bei den Tenure Track-Verfahren gibt es ebenfalls eine gewisse Variation, wobei die Länge zwischen fünf und sechs Jahren liegen kann. Viele Verfahren beginnen auf der Stufe der Assistenzprofessur (R3) und laufen, oft in zwei Abschnitten mit einer formellen Zwischenevaluierung, bis zur assoziierten Professur (R4). Ausnahmen jedoch ermöglichen auch den Weg bis zur vollen Professur. Hier gibt es zwei unterschiedliche Vorgehensweisen: einerseits der lange Weg von der ersten Anstellung als Assistenzprofessor:in (R3) bis zur vollen Professur (R4). Tenure wird in diesem Fall bereits, dem

³³ VSNU, NFU, KNAW, NWO und ZonMw (2019), „Room for Everyone's Talent: Towards a New Balance in Recognising and Rewarding Academics“. <https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Room-for-everyone%E2%80%99s-talent.pdf>.

³⁴ VSNU (2021b), „More Permanent Contracts, Higher Minimum Wage and Remuneration for Hybrid Working in Collective Labour Agreement for Dutch Universities (CAO NU)“. https://universiteitenvannederland.nl/en_GB/nieuws-detail/nieuwsbericht/761-more-permanent-contracts-higher-minimum-wage-and-remuneration-for-hybrid-working-in-collective-labour-agreement-for-dutch-universities-cao-nu.html.

³⁵ Kreckel und Zimmermann, 2014.

³⁶ Frølich u.a., 2018; LERU, 2014.

³⁷ Van Gool, P. J. R., Demerouti, E. und Rispens, S. (2014), *Rapport Onderzoek naar het Tenure Track Beleid van de Nederlandse Universiteiten* [Forschungsbericht zur Tenure Track-Politik der niederländischen Universitäten]. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.

Kollektivvertrag folgend, auf der Stufe der assoziierten Professur angeboten, auf die eine Beförderung zur vollen Professur folgen kann. Andererseits gibt es einen verkürzten Tenure-Pfad für assoziierte Professor:innen (R4) mit einem Evaluierungsverfahren nach fünf Jahren. In manchen Fällen richtet sich dieses Verfahren an bereits an der Universität angestellte assoziierte Professor:innen mit einem unbefristeten Vertrag. An anderen Einrichtungen steht dieses verkürzte Verfahren nur neuangestellten Personen offen.³⁸

Schweiz

Das Schweizer Hochschulsystem vereint sowohl Aspekte des zweistufigen Karrieremodells, als auch, in einigen Kantonen, des zentralistischen französischen Modells. Es ist weiters durch eine Mischung aus starkem kantonalen Föderalismus und einem seit 2006 zurückgehenden Einfluss des Bundes gekennzeichnet. Auch die Schweiz war seit 1996 durch weitreichende Reformen gekennzeichnet, die dazu führten, dass „die Universitäten aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedert“³⁹ wurden. Dies hatte nicht nur Auswirkungen auf die Finanzierung und Autonomie der Universitäten, sondern auch hinsichtlich der Dienst- und Personalordnungen. Die Verbeamtung des Universitätspersonals wurde, wie in Österreich, abgeschafft.⁴⁰

Ein „Positionspapier junger Forschender“ warnte 2012 davor, dass die Schweiz zukünftig „ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen [wird] müssen“.⁴¹ 2013 spricht der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat von der „Dysfunktionalität der universitären Stellenstruktur“.⁴² Beide halten fest, dass die Planbarkeit einer Karriere kaum möglich sei, der Anteil befristeter wissenschaftlicher Stellen im europäischen Vergleich äußerst hoch und die Befristungen relativ kurz seien. Die Chance auf eine Professur für heimische Nachwuchsforschende sei eingeschränkt, da der Internationalisierungsgrad bei Professuren in fast allen Fachbereichen über 50% liege. Das Erreichen einer Professur im schweizerischen Hochschulsystem sei für Frauen weiterhin besonders schwierig.

Der traditionelle Karrierepfad ist in der Schweiz, wie in anderen Hochschulsystemen mit Lehrstühlen, hierarchisch und pyramidenförmig. Die große Basis der Pyramide, Stufe 1 und 2, existiert in Abhängigkeit zu den Lehrstuhlinhaber:innen und bietet kaum Raum, Eigenständigkeit zu entwickeln.⁴³ Dies soll durch den Ausbau von Nachwuchsprofessuren und unbefristeten wissenschaftlichen Stellen unter der Ebene der Professuren verbessert werden, sowie positiv auf die Karrieremöglichkeiten wirken. Bereits 2001 empfahl der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat die Einführung

³⁸ Ebd.

³⁹ Pasternack, P. (2008), „Schweiz“. In Kreckel, R. (Hg.). *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 302-322, S. 307.

⁴⁰ Ebd.

⁴¹ Fink, A. u.a. (2012), „Positionspapier junger Forschender; Hearing WBKS, 2. April 2012; erweiterte Fassung Juni 2012“. <https://www.alexandria.unisg.ch/215147/1/Positionspapier%20junger%20Forschender.pdf>, S.1.

⁴² Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (2013), „Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz: Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Stellungnahme und Empfehlung des SWTR“. SWTR Schrift 2/2013, S. 14.

⁴³ Borra, C. (2019), *Hybridität und Homogenität: Wissenschaftliche Karrieren zwischen einer hybriden universitären Organisation und einem homogenen Bild des idealen Nachwuchswissenschaftlers*. Unv. Diss., Universität St. Gallen, S. 20f.

„eines einheitlichen Tenure Track-Systems an allen Hochschulen“.⁴⁴ Die **ETH Zürich** experimentierte mit Tenure Track-Verfahren bereits in den 1980er Jahren. Mittlerweile werden sie an allen Universitäten genutzt.⁴⁵ Auch das Schweizer Hochschulsystem ist durch ein vierstufiges Karrieremodell geprägt:⁴⁶

- Stufe 1 (R1): Doktorat (Unterassistent:innen)
- Stufe 2 (R2): Postdoktorat (Oberassistent:innen und Drittmittel finanzierte Assistent:innen, Habilitand:innen, *Maître d’enseignement et de recherche* (MER)⁴⁷/Senior Scientist, Teilzeitdozentur)
- Stufe 3 (R3): Nachwuchsprofessur (Assistenzprofessur mit/ohne Tenure Track inkl. (SNF-) Förderprofessuren)
- Stufe 4 (R4): Professor:innen (Außerordentliche/Assoziierte und Ordentliche)

Die Universitäten und ETH können autonom über ihre Personalstruktur und Berufungsverfahren entscheiden. Gewisse Vorgaben bekommen die Universitäten von den Kantonen, bzw. die beiden ETH vom ETH-Rat. So gibt z.B. die *Professorenverordnung ETH* die Aufgaben und Rechte, Evaluierungen, Berufungsgrundsätze etc. vor, die Details obliegen jedoch den jeweiligen Einrichtungen.⁴⁸ Dementsprechend unterscheiden sich die Gegebenheiten an den jeweiligen Universitäten. Dies spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Ausgestaltungen der Tenure Track-Verfahren wider. Gemein ist den Tenure Track-Stellen die Anfangsstufe; diese ist überall die Assistenzprofessur (R3) und somit wird in der Schweiz auch weithin von der „Assistenzprofessur mit Tenure Track (APTT)“ gesprochen. Die Dauer der Anstellung kann jedoch erheblich unterschiedlich ausfallen und kann zwischen fünf und acht Jahren liegen. Auch ob und wie viele Zwischenevaluierungen durchgeführt werden, variiert zwischen den Universitäten. Das Ende der Tenure Track-Pfade liegt immer auf der

⁴⁴ Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (2001), „Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates“. *SWTR Schrift 1/2001*.

⁴⁵ Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat, 2015.

⁴⁶ Adaptiert von Borra, 2019, S. 19ff; Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat, 2013; Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014), *Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz: Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343)*. Bern: Bundesrat.

⁴⁷ MER (R2) sind anfänglich auf vier bis sechs Jahre befristete Stellen, die nach einer erfolgreichen Evaluierung entfristet werden können. Stelleninhaber:innen können sowohl in Lehre und Forschung tätig sein, oder nur in der Lehre. Es handelt sich nicht um eine selbstverantwortliche Stelle, vielmehr sind sie einer Professur untergeordnet. Das Aufgabenprofil ist sehr variabel und nicht strukturiert. Hervorragende MER können in Ausnahmefällen auf eine außerordentliche oder sogar ordentliche Professur (R4) berufen werden, wenn die Erfordernisse der Stelle erfüllt sind, es besteht jedoch keine automatische und transparente Beförderungsmöglichkeit (Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat, 2013; Université de Lausanne (2015), „*Maîtres d’enseignement et de recherche à l’UNIL*“. https://www.unil.ch/conseil/files/live/sites/conseil/files/shared/R%C3%A9solutions%20et%20interpellations/Postulat_MER_Reponse_Dir_UNIL.pdf).

⁴⁸ Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (2022), „Verordnung des ETH-Rates über die Professorinnen und Professoren der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Professorenverordnung ETH)“. <https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2003/747/20220801/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-2003-747-20220801-de-pdf-a.pdf>.

Stufe R4, meist in der Form als außerordentliche/assoziierte Professur, in seltenen Fällen als ordentliche Professur.⁴⁹

2.5. Diversifizierung der Auswahl und Aufgabenprofile von Professuren

Zur internationalen hochschulpolitischen Debatte über akademische Karrierewege und Zugänge zur Professur gehört in allen Hochschulsystemen auch die zunehmende Aufmerksamkeit auf eine Diversifizierung von Auswahl- und Leistungskriterien für Professuren und deren Evaluation. Während bisher, und vor allem in den letzten Jahrzehnten, die internationale Forschungstätigkeit und -sichtbarkeit der Wissenschaftler:innen im Vordergrund der Personalauswahl für Professuren stand, wurde in den letzten Jahren vermehrt die Forderung nach einer größeren Betonung von Lehrqualität und -erfahrung laut. Auch die Bedeutung der Third Mission und *Impact*-Orientierung von Wissenschaftler:innen wird seit einigen Jahren mit zunehmender Aufmerksamkeit bedacht. Die Frage der Diversifizierung von Leistungsprofilen bestimmt gegenwärtig besonders stark die niederländische Hochschuldiskussion, deren politische Vorgabe einer stärkeren Ausdifferenzierung von Personalkategorien und deren Aufgabenprofilen inzwischen Gegenstand institutioneller Strategien geworden ist und das überarbeitete *University Job Classification System* seit 2021 umgesetzt wird.⁵⁰

Auch in Finnland steht die Diversifizierung von Leistungskriterien im Vordergrund der Hochschulreform von 2010 und des entsprechenden Hochschulgesetzes. Vor allem die Rolle der Universitäten in Innovationsprozessen erfuhr neue Aufmerksamkeit. So wurden in diesem Zusammenhang an der 2010 gegründeten **Universität Aalto** sogenannte *Professors of Practice* eingeführt, deren Profil sich durch eine starke Praxisexpertise auszeichnet. Dieser Typus von Professur existiert auch in den Niederlanden. Während er in Finnland und den Niederlanden sowohl in Teilzeit als auch als Vollzeit-Professur wahrgenommen werden kann, existiert die praxisorientierte Professur in Deutschland und Österreich lediglich als Teilzeitkonstruktion (in Deutschland als Honorarprofessur) oder befristete Anstellung (in Österreich seit 2016 als §99(1)-Anstellung). In beiden Systemen sehen lediglich die Fachhochschulen praxisorientierte Professurenprofile als eigenen langfristigen Anstellungstypus vor. Die Möglichkeit, Aufgaben und Leistungsprofile im Laufe einer Karriere flexibel an eigene Zielsetzungen anzupassen und unterschiedlich zu gewichten – in variablen Kombinationen von Forschung, Lehre und Wissenstransfer – ist eine Zukunftsvision, die sowohl in den Niederlanden als auch in Finnland zunehmende Unterstützung findet, aber bisher in keinem europäischen Land systematisch und flächendeckend an Universitäten umgesetzt wurde.

2.6. Prekariat und neue akademische Karrieremodelle

Mit der starken Zunahme an befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft in den letzten Jahrzehnten werden die Bedenken bezüglich eines zu hohen Anteils prekärer Arbeitsverhältnisse in vielen Systemen lauter. Eine zu diesem Thema von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene europäische Vergleichsstudie (2022) kommt zu dem Schluss, dass mehr als 4/5 aller Forschungsstellen in den westlichen Ländern der Europäischen Union (d.h. ohne Beitrittsländer von 2004) befristet sind, während dies für weniger als ein Fünftel der Forschungsstellen in der Industrie der Fall ist.⁵¹ Gerade

⁴⁹ Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat, 2015.

⁵⁰ VSNU u.a., 2019.

⁵¹ European Commission (*forthcoming*), *Knowledge Ecosystems in the New ERA. A Comprehensive Analysis of the State of Play, the Design of Monitoring Mechanisms, and Creation of a Toolbox of Support Measures*. Brussels: European Commission, S.52ff.

durch die Zunahme der Forschungsdrittmittel in einigen Systemen im letzten Jahrzehnt wurde der Anteil der befristeten Anstellungen deutlich erhöht. Österreich steht hier zwar etwas besser da als Belgien, Deutschland, Dänemark, Frankreich, Spanien und Schweden, der Anteil prekärer Arbeitsverhältnisse liegt aber immer noch bei 81% der unter 35-Jährigen (Deutschland 91%). So wurde die akademische Stellenpyramide am Übergang zur Spitze deutlich verengt: Auf eine viel größere Anzahl von Promotions- und PostDoc-Stellen folgt eine kaum proportional gewachsene, sehr kleine Anzahl von Professuren. Die Chancen auf eine langfristige Anstellung im Falle eines erfolgreichen Verlaufs der mittleren Karrierestufe haben sich somit deutlich verschlechtert.

Die Tenure Track-Professuren sollen in einigen Systemen eine Antwort auf die erwähnten prekären Anstellungsverhältnisse darstellen. So sollten z.B. in Deutschland, wo die Anzahl von Promotions- und PostDoc-Stellen durch einen besonders starken Zuwachs an Forschungsdrittmitteln im letzten Jahrzehnt stark gestiegen ist, 1000 neue Tenure Track-Professuren seit 2017 zumindest im Ansatz Abhilfe verschaffen. Der breite betroffene Mittelbau in den Universitäten blieb von diesem Stellenzuwachs allerdings unbeeindruckt. Einige jüngere Hochschulgesetzesnovellen in einzelnen Bundesländern (Hessen, Baden-Württemberg) schufen daher eine größere Anzahl von Dauerstellen und definierten neue Personalprofile (*Lecturer*), um dem Prekariat entgegenzusteuern. Insgesamt lässt sich auf jeden Fall festhalten, dass das Problem der befristeten Anstellungsverhältnisse auf mittlerer Karrierestufe in seiner Größenordnung nicht durch eine kleine Anzahl von Tenure Track-Professuren gelöst werden kann. Schon Max Weber bemerkte zu Beginn des 20. Jahrhunderts, dass diejenigen, die sich auf eine akademische Laufbahn einlassen, eine hohe Risikobereitschaft mitbringen müssen. Die Tenure Track-Professur kann diese Risikoentscheidung immerhin auf einen deutlich früheren Zeitpunkt in der beruflichen Laufbahn verlagern, zu dem alternative Wege noch offenstehen. Zwar kann sie die Notwendigkeit eines späteren Filters nicht ohne Verlust an Qualitätssicherung aufgeben, aber sie kann Transparenz über Leistungskriterien und damit über die Wirkungsweise des Filters herstellen. Somit wird die persönliche Entscheidung für die wissenschaftliche Laufbahn belastbarer. Auch kann die eingeforderte akademische Mobilität zur Erweiterung wissenschaftlicher Perspektiven zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen, statt eine spätere und damit ggf. familienunfreundliche Umsiedelung mit sich zu bringen. So kann der Zugang zur wissenschaftlichen Leitungsebene nachvollziehbarer und wertschätzender gestaltet werden, und damit die Attraktivität der Karrierewege im Vergleich zu alternativen hochqualifizierten Laufbahnen erhöht werden.

3. Strategische Einbettung, Funktionalität und Steuerung der neuen Verfahren

Nach dem obigen Überblick über die hochschulpolitischen Debatten um unterschiedliche Wege zur Professur und die Rolle neuer Personalprofile bei der Reformierung eines Hochschulsystems stellt sich die Frage, welche Funktionen die neuen Berufungsverfahren in Österreich im Gesamtkontext der akademischen Personalstruktur einnehmen. An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass in diesem Bericht bei beiden Verfahren von Berufungsverfahren gesprochen wird, auch wenn der Gesetzestext in §99 Abs. 5 den Begriff „Auswahlverfahren“ verwendet. Dieser Sprachgebrauch soll das Bemühen um die Gleichwertigkeit der Auswahlqualität widerspiegeln, da viele der umgesetzten Richtlinien Verfahrensprozesse festhalten, die sich kaum von Berufungsverfahren nach §98 unterscheiden. Aus Sicht der Autorin sollte die Vergleichbarkeit der Verfahrens- und Auswahlqualität nicht in der Begrifflichkeit unterbunden werden. Bei 99(5)-Verfahren ausschließlich von „Auswahl-“ oder „Besetzungsverfahren“ zu sprechen, ist daher irreführend und widerspricht dem Gleichwertigkeitsanspruch.

Die Interviews und Satzungen der Verfahren zeigen deutlich, dass die neuen Verfahren nach §99(4) und §99(5) im Gesamtportfolio der Berufungsverfahren neue ergänzende Funktionen erfüllen, die mit den bisherigen Verfahren nicht abgedeckt wurden. Angesichts der deutlich größeren Anzahl von Tenure Track-Stellen und Verfahren (§99(5)) bietet vor allem dieses Verfahren einen eindeutigen Mehrwert für die institutionelle Steuerung österreichischer Universitäten, welches daher im Folgenden an erster Stelle hinsichtlich seiner Funktionalität analysiert wird.

3.1. Funktionalität des §99 Abs. 5 Verfahrens

Strategische Profilierung durch Stärkung bestimmter Themenbereiche über Tenure Track-Professuren

Die meisten österreichischen Universitäten verfolgen mit dem Tenure Track-Verfahren das Ziel, ihre eigenen Stärken und Potentiale weiter auszubauen. Dies wird von Universitäts- und Fakultätsleitungen an den Universitäten Wien, Linz, Graz, den Technischen Universitäten Graz und Wien, der BOKU, der Vetmeduni sowie allen drei Medizinischen Universitäten als besonders wichtige Funktion der neuen TT-Stellen für die Institution hervorgehoben. Gerade die Schwerpunkte oder Stärkefelder, in denen neuere wissenschaftliche oder technologische Entwicklungen sich noch schwer einschätzen lassen und deren Bedeutung für die Grundlagenfächer und das Profil der Universität noch nicht genügend geklärt ist, können mithilfe von TT-Verfahren sozusagen experimentell ausgelotet werden. So setzen TT-Verfahren neue strategische Akzente, geben neuen Spezialisierungen Raum, ohne dass sich die Universität bereits langfristig mit erheblichen Investitionen oder dem Ersatz anderer Ausrichtungen festlegen muss. Es werden gerade risikoreichere Bereiche mit TT-Professuren besetzt, deren Entwicklung noch der Beobachtung bedarf. In diesem Zusammenhang sind auch fachlich offene Ausschreibungen einzuordnen, sogenannte Open Topic Ausschreibungen (wie an der TU Graz), die hohe Qualitätserwartungen an die Leistungsstandards mit einer Offenheit gegenüber der fachlichen Ausrichtung und dem Überprüfen der Verfügbarkeiten auf dem Bewerber:innenmarkt verbinden.

Für die Kunstuniversitäten wird der Einsatz von TT-Professuren ebenfalls für eine strategische Profilierung genutzt, mit anderer Betonung: Hier werden mit den Tenure Track-Professuren vor allem wissenschaftliche Felder und Forschungsentwicklungen verfolgt, die nicht zum Kernportfolio der künstlerischen Fächer dieser Universitäten gehören, sondern dieses eher ergänzen, z.T. mit bewusster strategischer Nutzung der Schnittstellen zwischen künstlerischer Praxis und wissenschaftlicher Forschung. So wird beispielsweise am Mozarteum Salzburg die Erforschung medialer digitaler

Vermittlung der Kunst sowie der Schnittstellen zwischen KI und Komposition (inkl. der Investition in ein *mixed reality lab*) über neue TT-Professuren ins Fächer-Portfolio aufgenommen. An fast allen Kunst- und Musikuniversitäten in Wien, Graz und JKU Linz werden diese neuen Schnittstellen zwischen künstlerischer Erschließung und wissenschaftlicher Forschung über diese Professuren systematisch erforscht.

Eine interessante Zusatzfunktion, die von den TT-Professuren häufig erwartet wird (so bestätigen dies Interviews sowohl von Berufenen als auch von Universitätsleitungen an einer Mehrheit der Universitäten), ist deren besondere Kooperationsfähigkeit oder explizite Brückenfunktion in ihrer fachlichen Ausrichtung. Die Ansiedelung der Professuren an Schnittstellen wird insofern nicht nur an den Kunstuniversitäten, sondern auch in anderen fachlichen Kontexten häufig mit TT-Professuren assoziiert.

Die strategische Einbettung der §99(5)-Professuren erfolgt im Dialog mit den Fakultäten und ist an der Mehrzahl der Universitäten weitgehend integriert in die Diskussionen zur Berufungsstrategie, in denen auch die Vakanzen der §98er-Professuren verhandelt werden. Im Unterschied zu den 98er-Professuren fordert der Gesetzgeber keine Festlegung der Widmung der 99(5) im Entwicklungsplan (EP). Lediglich die Anzahl der auszuscheidenden Stellen muss im EP festgelegt werden. Manche Einrichtungen halten dennoch bereits die fachliche Ausrichtung im EP fest, andere ein zusätzliches Kontingent, um flexibler auf kurz- bis mittelfristige Entwicklungen reagieren zu können. Personalstrukturplanung und Zielvereinbarungsgespräche legen die vorgesehene Anzahl an Laufbahnstellen fest. Da die 99(5)-Stellen bisher als zusätzliche Stellen ins System integriert wurden, wird die Frage einer eventuellen zukünftigen Umverteilung zwischen §98er-Professuren und TT-Professuren nur in wenigen institutionellen Kontexten angedacht oder bereits verhandelt, dies vor allem in bestimmten Fachbereichen, deren internationale Fachkultur bereits stark von schlankeren Professuren und früheren Einstiegen in die Professur über Tenure Track gekennzeichnet sind, wie den Volks- und Finanzwissenschaften und einigen Naturwissenschaften. Auch die budgetäre Einplanung eventueller Ausstattungsmittel und infrastruktureller Investitionen für eine ausgereifte TT-Professur nach positiver Tenure-Entscheidung wird bisher eher punktuell bzw. anlassbezogen oder in wenigen Fakultäten zum Gegenstand von inneruniversitären Verhandlungen einzelner Fakultäten (wie z.B. an der WU, TU Graz, TU Wien, MedUni Wien, Uni Wien). Dies hängt mit der Tatsache der Neueinführung der Stellen zusammen und wird sich in Zukunft, soweit TT-Professuren vermehrt zum Tenure gelangen und z.T. auch 98er-Professuren ersetzen, ändern, wie Universitäts- und Fakultätsleitungen vermuten.

Ausbau der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch §99(5)

Die institutionelle Ausgestaltung der neuen TT-Verfahren offenbart eine deutliche Fokussierung auf die Entwicklung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten. Diese wird vor allem durch die Anschlussfähigkeit an frühere akademische Arbeitsmarktphasen ermöglicht, was bei der Rekrutierung für die vollen oder ordentlichen Professuren (§98) nicht in diesem Maß gegeben ist. Vor allem in Fächern, in denen bestqualifizierte international wettbewerbsfähige *High Potentials* die Entscheidung für eine bestimmte Universität in einem globalen Arbeitsmarkt aus attraktiven Benchmarkuniversitäten üblicherweise früher treffen, ist dies von entscheidendem Vorteil. Dies betrifft vor allem die Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Psychologie. An einigen Universitäten berichten Leitungspersonen (auf Universitäts- oder Fakultätssebene), dass sie mit Hilfe der TT-Verfahren international bestqualifizierte Wissenschaftler:innen zu einem Zeitpunkt gewinnen können, zu dem diese gerne an ihre Universität kommen, während dies in der nächsten Karrierestufe weniger wahrscheinlich gewesen wäre. Gerade wenn sich junge Wissenschaftler:innen vor Ort gut integrieren, werden sie auch später, im Falle attraktiver Gegenangebote, dennoch häufig an der Einrichtung verbleiben. Von

einigen Universitäten wird erwähnt, dass zu diesem frühen Zeitpunkt gerade die hervorragende Auswahl bestqualifizierter international orientierter Wissenschaftlerinnen besonders hervorsteicht.

Das Bemühen um internationale Wettbewerbsfähigkeit spiegelt sich an einigen Universitäten auch in der Überarbeitung der Verfahren wider. So führte z.B. die Universität Wien in ihrem Tenure Track-Verfahren 2018 einige Neuerungen ein, die vor allem der internationalen Attraktivität und entsprechenden Qualität der Auswahl dienen sollten. Dazu gehörte beispielsweise das Anbieten der Qualifikationsvereinbarung zum Zeitpunkt des Antritts der Professur. Auch die Beschleunigung der Verfahren, die Erhöhung der Anzahl der Gutachten sowie die Einforderung einer aktiven Suche von geeigneten Kandidat:innen vonseiten der Fachbereiche und das Vorlegen einer Liste potenzieller Kandidat:innen bereits vor Freigabe der Ausschreibung zielen auf internationale Wettbewerbsfähigkeit und orientieren sich an Benchmarks international führender Universitäten (wie in dem Fall z.B. der **ETH Zürich**).

Auch wenn die meisten Universitäten den Beitrag des neuen TT-Verfahrens zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit hervorheben, nützt dieses gleichzeitig durchaus auch internen Bewerber:innen. Rund 57 Prozent der Stellen bis 2022 wurden durch interne Bewerber:innen besetzt, wobei der Anteil der intern Berufenen zwischen den Universitäten stark variiert (siehe Tabelle 1).⁵² Diese müssen sich zwar in internationalen Ausschreibungen und Begutachtungen durchsetzen, profitieren damit aber auch von der dadurch erfolgten und unstrittigen internationalen und durch objektive Kriterien belegten Anerkennung. Gerade die angestrebte Gleichwertigkeit der Professuren wird durch die internationale Orientierung der TT-Verfahren erleichtert. Die Universität Wien weist im *Selbstbeurteilungsbericht Quality Audit 2022* darauf hin, dass vier von fünf Assistenzprofessuren an Bewerber:innen ohne vorigen Bezug zur Universität Wien (d. h. diese hatten weder Doktorat noch eine vorige Beschäftigung an der Universität Wien) gingen.⁵³ Die extern Berufenen an einigen anderen Universitäten schienen durchaus häufiger derartige Bezüge aufzuweisen. Es wurde auch vereinzelt bei der Datenübermittlung darauf hingewiesen, dass auch intern Berufene auch häufig einen internationalen Hintergrund haben und z.B. als PostDoc an die Universität kamen und durch eine Tenure Track-Stelle gehalten wurden. Inwieweit der Wettbewerb in den Tenure Track-Verfahren tatsächlich völlig offen ohne Bevorzugung interner Kandidat:innen geführt wird, lässt sich im Rahmen dieser Evaluation nicht beurteilen.

Rund 69 Prozent der Tenure Track-Stellen bis 2022 wurden mit Bewerber:innen besetzt, deren vorherige:r Dienstgeber:in bzw. Herkunftsuniversität in Österreich liegt.⁵⁴ Erfolgreiche Bewerber:innen von Universitäten bzw. Dienstgeber:innen außerhalb Österreichs kommen am häufigsten aus Deutschland (83 Stellenbesetzungen), gefolgt von Besetzungen aus Drittstaaten (54).⁵⁵

⁵² Bei der Berechnung des Anteils wurde berücksichtigt, dass an der Universität Innsbruck bei 20 Anstellungen keine Angaben zur Herkunftsuniversität bzw. zum:zur letzten Dienstgeber:in möglich sind. Die Gesamtzahl der Berufungen an dieser Universität wurde daher um 20 reduziert. Aus demselben Grund wurde die Universität Wien bei der Berechnung nicht miteinbezogen.

⁵³ Dieses Analyseergebnis bezieht sich auf die 65 an der Universität Wien im Zeitraum Februar 2018 bis Oktober 2020 aufgenommenen Tenure Track- Assistenzprofessuren, unabhängig davon, ob auf diese bereits §99(5-6) anzuwenden war oder nicht. Der Selbstbeurteilungsbericht wurde im Rahmen des Quality Audit erstellt und wurde von der Universität Wien im Zuge der Dokumentenanfrage übermittelt.

⁵⁴ Die Berechnung dieses Anteils wurde ebenfalls ohne die Universität Wien durchgeführt und die Anzahl der Besetzungen an der Universität Innsbruck um 20 reduziert (siehe Fußnote 52).

⁵⁵ Ohne Universität Wien.

Tabelle 1: Berufungen nach §99 Abs. 5 zwischen 2016-2022: Gesamt, Herkunftsuniversität/letzte:r Dienstgeber:in, Anteile der internen und externen Berufungen sowie Berufungen aus dem Ausland in Prozent⁵⁶

Universität	Gesamt	Intern	Ext. AT	Ext. DE	Ext. CH, Rest EU	Ext. DS	Anteil Intern	Anteil Extern	Anteil Ausland
AAU Klagenfurt	14	6	5	3	0	0	43%	57%	21%
Akademie	2	1	0	1	0	0	50%	50%	50%
Angewandte	4	4	0	0	0	0	100%	0%	0%
BOKU	40	34	2	0	2	2	85%	15%	10%
JKU Linz	27	11	7	6	2	1	41%	59%	33%
KUG	5	4	0	0	0	1	80%	20%	20%
Kunstuni Linz	2	2	0	0	0	0	100%	0%	0%
mdw Wien	6	3	1	1	1	0	50%	50%	33%
MedUni Graz	30	14	5	2	5	4	47%	53%	37%
MedUni Wien	9	3	2	0	1	3	33%	67%	44%
Montanuni	4	1	1	0	0	2	25%	75%	50%
Mozarteum	0	0	0	0	0	0	---	---	---
MUI	37	33	1	1	0	2	89%	11%	8%
PLUS Salzburg	22	7	5	9	1	0	32%	68%	45%
TU Graz	65	43	6	⁵⁷	---	---	66%	34%	25%
TU Wien	117	72	12	12	10	11	62%	38%	28%
Uni Graz	41	14	6	9	6	6	34%	66%	51%
Uni Innsbruck ⁵⁸	182	89	24	32	7	10	45%	55%	30%
Uni Wien ⁵⁹	180	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA
Vetmeduni	20	10	1	3	4	2	50%	50%	45%
WU Wien	28	8	3	4	3	10	29%	71%	61%

Verbesserung der Gleichstellung durch §99(5)

An einigen Universitäten wurde das neue TT-Verfahren dazu genutzt, vor allem Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren. Diese Universitäten (MedUni Wien, MedUni Graz, TU Graz, TU Wien, JKU Linz), berichten von erfolgreichen Verfahren, in denen sie eine größere Anzahl bestqualifizierter Wissenschaftlerinnen, also einen größeren *Talent Pool* vorfanden, als dies üblicherweise zu späteren Zeitpunkten im Karriereverlauf der Fall ist. Dies entspricht den positiven Erfahrungen bei TT-

⁵⁶ Basierend auf von den Universitäten im Rahmen dieser Studie zwischen Jänner und März 2023 übermittelten Daten.

⁵⁷ 16 internationale Berufungen; detaillierte Angaben zur Herkunftsuniversität bzw. zum:zur letzten Dienstgeber:in bei Berufungen aus dem Ausland nicht möglich.

⁵⁸ Bei 20 Anstellungen ist die Herkunftsuniversität bzw. der:die letzte Dienstgeber:in nicht eruierbar, wodurch es zu einer Diskrepanz zwischen der Gesamtanzahl der Berufungen und jenen nach Herkunftsuniversität kommt. Dies wurde bei der Berechnung aller Anteile berücksichtigt.

⁵⁹ Daten für 2016 inkludiert Anstellungen mit QV-Alt. Angaben zur Herkunftsuniversität bzw. zum:zur letzten Dienstgeber:in nicht möglich.

Berufungen in Deutschland.⁶⁰ Nur an der Montanuni wurde von Schwierigkeiten berichtet, mit einer nur auf Wissenschaftlerinnen zielende Ausschreibung geeignete Bewerberinnen zu gewinnen. Problematisch erwies sich an zwei Universitäten nach erfolgreichen Ausschreibungen für Wissenschaftlerinnen in der Folge, dass mit einem ersten „Frauen-Call“ für spätere Ausschreibungen keine entsprechend qualifizierten Kandidatinnen mehr zur Verfügung standen und sich dann bei einer genderunspezifischen Ausschreibung nur männliche Bewerber durchsetzten. An einigen Universitäten wird im Falle einer zu geringen Anzahl (oder im Falle des Fehlens) von Kandidatinnen ein zusätzliches Headhunting vorgenommen (z.B. Uni Wien, MedUni Wien, TU Graz, Uni Graz, Kunstuni Linz).

In Deutschland konnte der erste Monitoringbericht des Bund-Länder-TT-Programms einen positiven Effekt bei der Rekrutierung von TT-Professuren auf die Gleichstellungsbilanz feststellen. Lag der Anteil der Bewerberinnen zw. 2018-2020 insgesamt lediglich bei 28 Prozent, so wurden rund 48% der Stellen mit Frauen besetzt.⁶¹ Von Gleichstellungserfolgen im Zusammenhang mit TT-Verfahren wird an mehreren österreichischen Universitäten berichtet. Dies spiegelt sich auch in den von den Universitäten übermittelten Daten zu den Anstellungen wider (siehe Tabelle 2), wobei es hier eine große Spannweite gibt. Konnten insgesamt knapp unter 43% aller Tenure Track-Stellen bis 2022 mit Frauen besetzt werden, gibt es auch drei Universitäten, die alle TT-Stellen mit Frauen besetzten.

Tabelle 2: Besetzungen nach §99 Abs. 5 zwischen 2016-2022: Gesamt, Frauenanteil in Prozent⁶²

Universität	Gesamt	Anteil Frauen
AAU Klagenfurt	14	50%
Akademie	2	100%
Angewandte	4	75%
BOKU	40	43%
JKU Linz	27	30%
KUG	5	60%
Kunstuni Linz	2	100%
mdw Wien	6	67%
MedUni Graz	30	37%
MedUni Wien	9	56%
Montanuni	4	100%
Mozarteum	0	---
MUI	37	41%
PLUS Salzburg	22	27%
TU Graz	65	35%
TU Wien	117	34%
Uni Graz	41	39%

⁶⁰ Borgwardt, A. (2021b), „Panel 2 Die Tenure-Track-Professur als Katalysator im deutschen Wissenschaftssystem: Zusammenfassung der Debatte“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer, S. 113-146.

⁶¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020), *Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2020*, Bonn: GWK, S.7.

⁶² Basierend auf von den Universitäten im Rahmen dieser Studie zwischen Jänner und März 2023 übermittelten Daten.

Universität	Gesamt	Anteil Frauen
Uni Innsbruck	182	43%
Uni Wien	180	47%
Vetmeduni	20	70%
WU Wien	28	43%

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass einige Universitäten inzwischen etablierte Verfahren oder Weiterbildungen anbieten, in denen Mitglieder von Berufungskommissionen ihre Gender Bias systematisch zu überprüfen lernen. Dies gilt für alle Professuren, wurde aber im Rahmen der neuen Verfahren z.T. ausgebaut. Dabei geht das Infragestellen der eigenen Voreingenommenheit durchaus auch über die Frage von Gendervorurteilen hinaus, betrifft diese aber besonders. Derartige Einführungen oder Weiterbildungen sind inzwischen verbreitete Praxis an vielen Universitäten. An mehreren Universitäten hielten einige Universitätsmitglieder derartige Weiterbildungen oder Coachings für eine sinnvolle Schulung für alle Mitglieder von Auswahlkommissionen, insbesondere aber deren Vorsitzenden.

Schließlich sollte im Hinblick auf Fragen der Gleichstellung auch das diesbezügliche Coaching-Angebot erwähnt werden, welches an einigen Universitäten in besonderer Weise auf Wissenschaftlerinnen eingeht (siehe Kapitel 5.3).

An einigen wenigen Universitäten wurden 99(4)-Ausschreibungen ebenfalls gezielt genutzt, um den Frauenanteil auf der Professurebene zu erhöhen. Derartige gezielte Ausschreibungen sind insbesondere dann möglich, wenn eine genügende Anzahl von neuen Stellen zur Verfügung steht, um diese entsprechend breit ausschreiben zu können und so einen innerinstitutionellen Wettbewerb zu gewährleisten.

Verschlinkung der Ausstattung und Anpassung der Personalstruktur

Die TT-Professur unterscheidet sich von der herkömmlichen §98er-Professur nicht nur durch die anfängliche Qualifikationsphase und nachgängige Entfristung nach positiver Evaluation, sondern auch durch die Ausstattung. Zumeist haben TT-Professuren eine schmale oder gar keine Erstaussstattung oder zugeordnete Stellen. Lediglich an einigen naturwissenschaftlichen und technischen Fakultäten der Uni Wien, MedUni Wien, MedUni Graz, TU Graz und der TU Wien werden Ausstattungen für experimentelle Assistenz-Professuren vorgesehen. Selbst nach der Tenure-Entscheidung, wenn der oder die Assistenzprofessorin zur assoziierten Professorin geworden ist, verändert sich die Ausstattung nicht unbedingt. Einige Universitäten sehen lediglich eine zusätzliche Ausstattung vor, wenn der Professor oder die Professorin einen auswärtigen Ruf vorzuweisen hat.

Insgesamt ist zu erwarten, dass Universitäten mit einem wachsenden Anteil an TT-Professuren damit auch ihre Personalstruktur und das Zusammenspiel der verschiedenen Professuren-Typen langfristig verändern werden. Bisher werden die neuen TT-Professuren noch als ergänzende Stellen mit eigener Funktionalität wahrgenommen, so dass auch die Ausstattungsfrage nicht wie für 98er-Professuren gestellt wird. Nur wenige Fakultäten, abhängig vom Usus der internationalen Fächerkulturen, rechnen langfristig damit, dass auch zukünftige 98er-Vakanzen vermehrt durch TT-Professuren ersetzt werden und damit auch eine langfristige Verschlinkung eines größeren Anteils von Professuren nach sich ziehen. In den meisten Fächern werden die 98er-Professuren nach wie vor mit einer Grundlagenfach-Leitungsfunktion und dem Abdecken des Fachs in seiner ganzen Breite assoziiert, während TT-Professuren eher zusätzliche fachlich ergänzende Neuentwicklungen markieren. Dies kann sich aber

nach entsprechender Etablierung der Berufenen und deren voller Entfaltung in Wahrnehmung und institutioneller Funktionalität in wenigen Jahren verändern. Auf eine entsprechende Anpassung der Personalstruktur verweist auch der Selbstbeurteilungsbericht der Universität Wien, in dem für die kommende Planungsperiode 2022-2027 mehr als doppelt so viele TT-Verfahren wie 98er- und 99a-Verfahren vorgesehen sind (150 vs. 50+20, wobei die genauen Zahlen allerdings unter dem Vorbehalt der budgetären Umsetzung des stufenweisen Ausbaus der kapazitätsorientierten Universitätsfinanzierung stehen).

Was die erwähnte geringe (oder abwesende) Ausstattung angeht, sollte hinzugefügt werden, dass TT-Professor:innen durchaus eine den 98er-Professuren ebenbürtige Ausstattung nach einer erfolgreichen Tenure-Entscheidung und international erfolgreicher Entwicklung früher oder später anstreben (so bestätigt in allen Interviews). Sollten sie diese nicht vor Ort bekommen, werden sie sich extern bewerben und auswärtige Rufe annehmen. Einige Universitäten haben sich planerisch und z.T. bereits in der Praxis auf diesen Umstand entsprechend eingestellt, indem sie bei vorliegendem auswärtigen Ruf eine Ausstattungsverhandlung einräumen und dies den Assistenzprofessor:innen auch frühzeitig (bei Berufung) als Möglichkeit kommunizieren.

In diesem Zusammenhang sollte auch auf die Top-up-Funktion der 99(4)-Professuren hingewiesen werden, die an einigen Universitäten (Uni Wien, TU Graz, TU Wien, JKU Linz) dazu verwendet werden, den nach Tenure-Entscheidung assoziierten Professor:innen, nach einem entsprechenden Wettbewerb innerhalb der Universität, eine zusätzliche Beförderung auf eine volle Professur und z.T. auch eine entsprechende Ausstattung (soweit externe Rufe vorliegen auch nach oben ausbaufähig) zu ermöglichen.

Unterschiede hinsichtlich der Anwendbarkeit der neuen TT-Verfahren auf verschiedene Fächerkulturen

Schließlich sollte darauf hingewiesen werden, dass sich die Umsetzung der Verfahren unterschiedlich an Fächerkulturen anpasst bzw. anpassen lässt, je nach deren internationalen Gepflogenheiten. Besondere enge Grenzen sind der Passfähigkeit des TT-Verfahrens an den Kunstuniversitäten gesetzt. Auf die Hauptfächer der künstlerischen Praxis lassen sich die neuen Verfahren aus der Sicht der Universitätsleitungen nicht anwenden, da die Kunstuniversitäten bereits namhafte erfolgreich etablierte Vertreter:innen des Faches benötigen, um ihre Attraktivität für die international talentiertesten Studierenden zu garantieren. Eine Potentialabschätzung, wie dies auch in den wissenschaftlichen Karrieren vorgenommen werden muss, sei im künstlerischen Bereich zu einem frühen Karrierezeitpunkt sehr schwer vorzunehmen bzw. mit einem zu hohen Risiko belastet. Daher wird das TT-Verfahren nur für Professuren der wissenschaftlichen Forschung, nicht aber für künstlerische Fächer eingesetzt. Interessanterweise haben sich die Kunstuniversitäten aber eine Art alternativen Tenure Track eingerichtet: Einige Kunstuniversitäten nutzen stattdessen das befristete §99(1)-Verfahren und reservieren im Falle einer erfolgreichen Entwicklung eine §98-Professur, was auch impliziert, dass die dann erfolgende §98er-Ausschreibung entweder *ad personam* ist, oder der:die Kandidat:in das Risiko des Wettbewerbs auf sich nehmen muss. Als Alternative hat eine Kunstuniversität auch eine §98er-Professur befristet ausgeschrieben. Im Falle eines erfolgreichen Verlaufs wird die Professur dann entfristet.

Abgesehen von den künstlerischen Fächern, die sich für die Anwendung des TT-Verfahrens kaum eignen, lassen sich auch in den Geisteswissenschaften und den klinischen Professuren der Medizin größere Hindernisse hinsichtlich der Passfähigkeit der neuen Verfahren beobachten. In den klinischen Fächern verhält es sich ähnlich wie bei der künstlerischen Praxis: Hier werden für die Leitung einer klinischen Abteilung bereits erfolgreiche gestandene Führungspersönlichkeiten gesucht, da man das diesbezügliche Risiko, welches mit den TT-Verfahren bei der Personalrekrutierung im Hinblick auf

Führungs- und Managementfähigkeiten verbunden ist, für derartige Leitungspositionen nicht eingehen will. In den Geisteswissenschaften wird das TT-Verfahren vor allem aufgrund der international noch weniger verbreiteten Anwendung entsprechend zögerlicher eingesetzt.

3.2. Funktionalität des §99 Abs. 4 Verfahrens

Das neue Berufungsverfahren nach §99 Abs. 4 nimmt an den verschiedenen Universitäten eine unterschiedliche Bedeutung ein. An zwei Einrichtungen stellt das Verfahren gar keinen Bestandteil der Personalplanung dar. An zwei weiteren Universitäten wurde das Verfahren bisher nicht angewendet. Tabelle 3 bietet einen Überblick über die zwischen 2016 und 2022 erfolgten Berufungen sowie die geplanten Ausschreibungen bis 2027.

Tabelle 3: Berufungen nach §99 Abs. 4: Gesamt 2016-2022, Berufungen von Frauen und geplante Ausschreibungen bis 2027⁶³

Universität	Gesamt	Davon Frauen	Geplante Ausschreibungen bis 2027
AAU Klagenfurt	2	1	max. 5
Akademie	0	---	ungewiss
Angewandte	2	1	ungewiss
BOKU	4	1	min. 3
JKU Linz	9	1	max. 14
Kunstuni Linz	5	1	6
mdw Wien	3	1	0
MedUni Graz	8	3	max. 34
MedUni Wien	19	11	35
Montanuni	3	0	0
Mozarteum	1	0	min. 1
MUI	16	8	min. 5
PLUS Salzburg	17	5	max. 29
TU Graz	6	1	15
TU Wien	30	5	31
Uni Graz	25	11	max. 15
Uni Innsbruck	33	14	8
Uni Wien	66	22	rund 40
Vetmeduni	0	---	1

⁶³ Basierend auf von den Universitäten im Rahmen dieser Studie zwischen Jänner und März 2023 übermittelten Daten; ohne KUG und WU, da das Verfahren hier keinen (regelmäßigen) Bestandteil der Personalplanung darstellt.

Die tatsächliche Anzahl der zukünftigen Ausschreibungen ist naturgemäß von den gegebenen budgetären Möglichkeiten abhängig. Die verstärkte Ungewissheit aufgrund der derzeit hohen Inflationsrate wurde seitens einiger Einrichtungen explizit im Zuge der Datenübermittlung angesprochen. Die Planungsdaten müssen daher mit starker Vorsicht betrachtet werden.

Beförderung („Hebung“) auf eine Universitätsprofessur im Spiegel der Bestenauslese

Das neue §99(4)-Verfahren soll der Beförderung besonders verdienter assoziierter Professor:innen, die bereits an der Universität angestellt sind, dienen. Gemäß der ursprünglichen Zielsetzung des Gesetzgebers wird diese Funktionalität von allen Universitätsvertreter:innen in den Interviews hervorgehoben. Die Herausforderung für die Universitäten besteht entsprechend vor allem darin, die Feststellung der herausragenden Leistungen der Kandidat:innen für eine derartige Beförderung auf eine objektiv oder intersubjektiv belastbare nachvollziehbare Art und Weise vorzunehmen. Je kleiner die Anzahl der über §99(4) vorgenommenen Hebungen, desto größer erweist sich die Herausforderung, da dann wenige Bewerber:innen aus verschiedenen Fächern miteinander verglichen werden müssen. Eine objektivierbare, auf Kriterien gestützte Auswahl wird bei einer derartigen fächerübergreifenden Begutachtung schwierig. Aus diesem Grunde äußern fast alle Universitätsleitungen große Vorsicht bezüglich des neuen 99(4)-Verfahrens. Um objektivierbare Kriterien, die auch fächerübergreifend anwendbar sind, zu gewährleisten, wird an der Mehrheit der Universitäten das 99(4)-Verfahren auf die Rufabwehr beschränkt. Da ein Ruf einer auswärtigen Universität auf jeden Fall ein Berufungsverfahren mit externer Begutachtung impliziert und daher mit einer Bestenauslese einhergeht, kann ein solcher Ruf als ebensolche gelten. Die TU Graz und die Universität Graz z.B. haben für diese Situation eigens einen Absatz in ihre Satzung zu einem "dringlichen Berufungsverfahren gem. §99 Abs. 4 UG" aufgenommen.

Auch Preisträger:innen von ERC-Grants oder anderen herausragenden, auf der Basis von internationaler Peer-Review ausgewählten Preisen oder Drittmitteln, die eine entsprechend selektive Begutachtung hinter sich haben und sich in dieser erfolgreich behaupten konnten, können damit herausragende Leistungen im Sinne der Bestenauslese für sich in Anspruch nehmen. Diese objektivierbaren Leistungen werden daher auch als gültige Qualitätskriterien für 99(4)-Entscheidungen angesehen (siehe z.B. Uni Klagenfurt, Uni Wien, TU Graz, TU Wien, JKU Linz, WU Wien, BOKU).

Ein weiterer Weg, eine Bestenauslese zu gewährleisten, ist der universitätsinterne Wettbewerb, der allerdings eine gewisse Anzahl von Bewerber:innen – und eine gewisse Vergleichbarkeit dieser – voraussetzt. Hierfür werden an einigen Universitäten fachübergreifende Kommissionen genutzt, um nach einer Ausschreibung die Kandidat:innen zu bewerten. An der Uni Wien ließ die Anzahl der Stellen und die Beschränkung auf wenige gleichzeitige Ausschreibungen eine solche Auswahl mithilfe von Fächerpanels zu. Während manche Universitäten, wie die JKU Linz, die fachliche Widmung der auszuschreibenden Stellen nicht vorgeben, um einen universitätsweiten Wettbewerb zu ermöglichen, verlangen andere (so z.B. die mdw Wien) eine Mindestanzahl an Dozent:innen und Assoziierten Professor:innen, um eine Stelle für einen spezifischen Fachbereich auszuschreiben. Auch an der Medizinischen Universität Wien wurden derartige Wettbewerbe mit entsprechenden Auswahlkommissionen orchestriert, um trotz der internen Bewerber:innenschaft eine belastbare, nachvollziehbare, internationalen Standards genügende Begutachtung zu erlauben.

Während die Anwendung von Hebungen auf der Grundlage der oben erwähnten Beförderungsanlässe durch auswärtige Rufe oder externe Begutachtungen im Rahmen von Preisvergaben oder Drittmitteln, oder durch eine Auswahl im Rahmen von universitätsweiten Wettbewerben zwar universitätsweit diskutiert und in den Gremien z.T. verhandelt wird, werden diese Grundlagen am Ende als Bestenauslese anerkannt. Ansonsten kann die anlassbezogene Berufung bzw. Beförderung einer verdienten Person sehr kritisch angesehen werden, wenn sie nicht auf Basis einer entsprechenden fachlich nachvollziehbaren Begutachtung begründet werden kann. Insbesondere bleibt strittig, warum andere verdiente hochqualifizierte Bewerber:innen nicht ausgewählt wurden. Auch wenn bereits die Ausschreibung auf das Fachgebiet eines Kandidaten oder einer Kandidatin ausgerichtet ist, so dass

sich ähnlich herausragende gar nicht erst bewerben können, und diese Auswahl dann noch dazu in der letztlichen Entscheidungsgewalt eines Rektors oder einer Rektorin liegt, ist die Anmutung der Willkür oder netzwerkbezogenen Bevorteilung vorprogrammiert und auch für die berufene Person eine bleibende Herausforderung im Umgang mit der Kolleg:innenschaft. Diese Situation konnte zwar lediglich an zwei Universitäten im Rahmen dieses Projekts entdeckt werden, könnte aber, angesichts der kleinen Anzahl von §99(4)-Stellen und der rektoralen Entscheidungsgewalt und der durchaus an einigen Universitäten erwähnten Praxis der *ad personam*-Ausschreibungen durchaus öfter etablierte Praxis sein und werden. Die meisten Rektor:innen äußern diese Bedenken von sich aus und haben sich daher in der Verfahrensgestaltung entweder, wie oben erwähnt, mithilfe von klaren Kriterien und Anlässen (Rufabwehr, ERC-Grant, interner Wettbewerb) abgesichert, oder das Verfahren gar nicht erst angewendet. Insgesamt lässt sich festhalten, dass das 99(4)-Verfahren im Spannungsfeld zwischen Beförderung und Berufung ein bisher unklares Dasein fristet, das der weiteren Festlegung durch belastbare Qualitätsstandards bedarf. Während viele Universitäten diese bereits festgelegt haben, ist dies nicht an allen der Fall.

§99(4) als Top-up-Beförderung für Assoziierte Professor:innen nach 99(5)

Eine besondere Ausgestaltung des §99(4)-Verfahrens ist die Hebung für Professor:innen, die über §99(5) berufen wurden, inzwischen erfolgreich Tenure erlangt haben und daher als assoziierte Professor:innen bereits entfristet wurden. Diese Beförderung von der assoziierten Professur auf die volle Professur dient vor allem der internationalen Wettbewerbsfähigkeit dieser Professuren. Da auch im europäischen und amerikanischen Ausland Tenure Track-Verfahren zumeist von der Assistenzprofessur im Falle erfolgreicher Leistungen über die Assoziierte zur vollen Professur führen können (mit z.T. eingebauten Auswahlfiltern), wird diese Hebung als wesentlicher Bestandteil der internationalen Attraktivität angesehen. So sind es auch besonders stark international ausgerichtete Universitäten wie die Universität Wien und die TU Graz, die diese Form der Hebung als erste eingeführt haben. Allerdings erfolgt die Hebung von der assoziierten auf die volle Professur auch erst nach einer weiteren Leistungsfeststellung, die z. B. an der Universität Wien im Wettbewerb mit anderen Kandidat:innen erfolgt. Dass hier eine weitere Hürde angesetzt wird, entspricht durchaus der internationalen Praxis.

Strategische Einbettung

Auch die 99(4)-Professuren werden, zusammen mit den neuen 99(5)-Stellen, in den strategischen Dialog zwischen Universitätsleitung und Fakultäten eingebettet. Zwar sind die neuen 99(4)-Professuren wegen ihrer geringeren Anzahl strategisch nicht so bedeutsam wie die TT-Verfahren, sie werden dennoch auch im Rahmen der gesamten Personalstrukturdiskussion und strategischen Entwicklungsplanung verhandelt. Universitäten, die eine größere Anzahl von 99(4)-Stellen vorsehen, betten diese auch wie die 99(5)-Professuren in eine Diskussion der universitären Stärken und fachlichen Entwicklungspotentiale ein.

Besserstellung des Mittelbaus

Die Grundidee des 99(4)-Verfahrens, vor allem den lang bewährten, intern verdienten Mittelbau besser zu stellen, wird von den Universitäts- und Fakultätsleitungen als wichtige Funktion erwähnt. Einige wenige der besonders erfolgreichen und international sichtbaren Habilitierten, sogenannte „assozierte Professor:innen“ (die nach alter Qualifikationsvereinbarung zwar als assoziierte:r Professor:in betitelt werden, aber nicht zur Professorenkurie gehören) erfahren durch diese Hebung eine Aufwertung als volle Professur mit höherem Gehalt und erlangen Zugehörigkeit zur Professorenkurie, so dass diese Anerkennung tatsächlich als wichtige Beförderung erlebt wird.

Einige Universitätsleitungen beschränken die Nutzung des neuen Verfahrens 99(4) auf die Hebung der nach alter Qualifizierungsvereinbarung assoziierten Professor:innen, von denen es an den meisten Universitäten wegen kumulierter Ruhestände allerdings eine stetig schrumpfende Anzahl gibt. Insofern gehen diese Rektor:innen auch davon aus, dass die 99(4)-Verfahren im Laufe der nächsten Jahre gänzlich auslaufen werden (z.B. Uni Salzburg und Montanuni).

Dennoch lässt sich jedoch aufgrund der geringen Anzahl dieser Hebungen kaum eine systemische Funktion im Sinne einer strukturellen Lösung der von vielen als schwierig wahrgenommenen Situation des habilitierten fortgeschrittenen Mittelbaus nachweisen. Angesichts der wenigen 99(4)-Stellen und deren Beschränkung auf die herausragendsten unter ihnen, wird die spitze Stellen-Pyramide damit kaum abgeflacht. Auch bleibt die Situation der großen Anzahl der Habilitierten, die für die Universität häufig wichtige, z.T. als systemerhaltend bezeichnete Funktionen erfüllen, unverändert. Auch erhalten die neu Habilitierten so keine neue wahrscheinliche Aussicht auf Entfristung. Die Grundfrage nach der Notwendigkeit einer grundlegenden Veränderung der Situation des Mittelbaus, welcher deutlich mehr qualifizierte Wissenschaftler:innen umfasst, als es Professuren oder andere entfristete Wissenschaftsstellen an den Universitäten gibt, bleibt auch von den neuen Verfahren unbeantwortet, denn die Anzahl der Hebungen über 99(4) kann nur wenige lang verdiente interne Mitarbeiter:innen mit zusätzlichem Status und Anerkennung versorgen.

Auch die vielen neuen 99(5)-Professuren lösen dieses Problem nicht. Zwar zeigen die Interviews mit Berufenen, dass die neuen Verfahren durchaus einen Mehrwert der Laufbahnentwicklung für eine signifikante Anzahl von international wettbewerbsfähigen jungen Wissenschaftler:innen bedeuten und eine größere und frühere wissenschaftliche Selbstständigkeit für die Berufenen mit sich bringen. Aber die Frage nach geeigneten Personalkategorien für die große Anzahl von Personen, die für die „systemerhaltenden“ Funktionen gebraucht werden, und die Frage danach, ob es von diesen „Systemerhalter:innen“ (z.B. den Senior Lecturers, Senior Scientists oder vielleicht den von einer Medizinischen Universität vorgeschlagenen „Senior Clinicians“ bzw. die von den Kunstuniversitäten angestrebten „Senior Artists“) eine genügende Anzahl gibt, wird mit unverminderter Dringlichkeit an fast allen Universitäten gestellt. Zudem ergibt sich die zusätzliche Herausforderung, dass zwar stetig alte Qualifikationsstellen bei Ruhestand durch 99(5)-Professuren ersetzt werden, um die VZÄ-Kapazitätsrechnung der 2. Säule der Universitätsfinanzierung rechnerisch aufgehen zu lassen, diese Assistenzprofessuren mit ihrem geringeren Lehrdeputat und den ambitionierten Aufgaben der Qualifizierungsphase jedoch dazu führen, dass die Abdeckung der Lehre durch zusätzliche Lehrbeauftragte (und entsprechender Budgetaufstockung) gedeckt werden muss.

Zuwachs an Steuerungsmöglichkeit und Flexibilität für Universität und Universitätsleitung

Insgesamt eröffnen die neuen Verfahren nach §99(1, 4, 5 und 99a) in ihrer Ausgestaltung einen deutlichen Zuwachs an Steuerungsmöglichkeiten und strategischer Flexibilität für die Universität. So betont die Universität Wien beispielsweise im Auditing Selbstbeurteilungsbericht auf S. 25, dass sie in der gesamtuniversitären Entwicklungsplanung autonom entscheiden kann, „bisherige §98-Professuren in Tenure Track-Professuren umzuwandeln. Für §98-Professuren ist deren fachliche Widmung im Entwicklungsplan die Voraussetzung für die Ausschreibung. Widmungen von Tenure Track-Professuren hingegen können flexibler vom: von der Rektor:in in Abstimmung mit den zuständigen Dekan:innen bestimmt werden.“

Einige Rektor:innen betonen den Vorzug der neuen Verfahren hinsichtlich ihrer eigenen Gestaltungsmöglichkeiten und der damit verbundenen Schnelligkeit möglicher Reaktionen auf herausragende Leistungen einzelner Wissenschaftler:innen der Universität in den Berufungsverfahren. Dies ist vor allem für die 99(4)-Verfahren im Zusammenhang mit der oben

erwähnten Rufabwehr von großem Vorteil. An einigen Universitäten wird dieser Vorteil aber auch jenseits dieser Anlässe hervorgehoben. An zwei Universitäten wird die Langsamkeit üblicher Berufungsverfahren mit den vielfältigen Entscheidungsschritten und der Rolle des Senats assoziiert. Die neuen 99(4)-Verfahren geben hier ergänzende Möglichkeiten der schnellen Reaktion auf herausragende Leistungen und ordnen sich so in das Gesamtportfolio der flexiblen oder agilen Rekrutierungsmöglichkeiten der Universitätsleitungen im Sinne einer Qualitätsbelohnung und Orientierung an der internationalen Marktposition der assoziierten Professuren ein. (Besonders geschätzt wird in diesem Zusammenhang vor allem die 99a-(Leuchtturm-)Professur. Auch die befristete 99(1)-Professur bietet eine flexiblere Handhabung durch den:die Rektor:in).

Flexible Governance

Die Verfahrensgestaltung spiegelt diese Flexibilität und den Gestaltungsfreiraum in der Variation ihrer Ausgestaltung wider, die insofern auch die Governance-Strukturen der Universitäten an dieser Stelle flexibilisiert. Zum Teil nutzen die Rektor:innen dennoch auch ohne gesetzgeberische Vorgaben freiwillig einen intensiven Dialog mit Senat oder Fakultätsleitungen und Fachbereichen, um wissenschaftsgetrieben über die Zuordnung der Stellen und die Ausrichtung der Ausschreibungen zu entscheiden und gesamtinstitutionelle Qualitätsstandards zu entwickeln und zu wahren. Auch wenn die Entscheidung zur Freigabe und Zuordnung der Stellen beim:bei der Rektor:in liegt, wird sie an allen Universitäten in einen Dialog mit den Fachgebieten eingebettet. Variabel ist lediglich das Ausmaß des Einbezugs des Senats. Dieser wird an einigen Universitäten (so z.B. an der BOKU, der JKU Linz, der Kunstuniversität Linz, Medizinische Universität Innsbruck) vom:von der Rektor:in einbezogen, obwohl er oder sie dies auch unterlassen könnte. Während an den meisten Universitäten laut Richtlinie oder Satzung die Initiative zur Einleitung des Verfahrens ausschließlich beim Rektorat liegt, kann an anderen Universitäten die Einleitung des Berufungsverfahrens auch über einen Antrag an das Rektorat durch andere Universitätsangehörige (etwa die Leitung der Organisationseinheit an der Universität Graz oder den zuständigen Dekan an der TU Wien, oder Dekan und Universitätsprofessor:innen an der TU Graz) erfolgen. Erfolgt die Einleitung des Verfahrens anlassbezogen z.B. bei Rufabwehr oder ERC-Grant-Einwerbung, wird dies häufig vom Fachbereich an das Rektorat herangetragen.

Das Verfassen und die Veröffentlichung des Ausschreibungstextes werden in Absprache zwischen Rektorat und Fachbereichen/Departments vorgenommen (siehe auch Kapitel 4.1 und die Verfahrenssteckbriefe der einzelnen Universitäten im Anhang). Ob dabei eine vorgängige Kriterienfestlegung oder auch ein Austausch mit dem Senat erfolgt, wird in der Praxis sehr unterschiedlich gehandhabt. Zum Teil werden die Stellenzuordnung und damit auch die mögliche Ausrichtung auf Departmentebene verhandelt, z.T. auf Fakultätsebene. Die Ausschreibungen sind, abgesehen von anlassbezogenen Rufabwehren oder ERC-Grant-Reaktionen mehrheitlich offen angelegt (z.B. an der BOKU, wo die Zuordnung auf der Basis von Exzellenzkriterien der Forschung der Fachbereiche erfolgt). An den Universitäten, wo eine personelle Vorauswahl durch die Denomination der Stelle in der Ausschreibung vorgenommen wurde, ohne dass entsprechende Kriterien wie Rufabwehr oder internationaler Preis gesamtinstitutionell unter Mitsprache des Senats festgelegt wurden, ist die Kritik an der Aufweichung von belastbaren Qualitätsstandards und am Prinzip der Bestenauslese entsprechend groß.

4. Der Ablauf der neuen Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten⁶⁴

Dieses Kapitel widmet sich den Verfahren selbst. Der Kern der Ausführungen basiert auf den Richtlinien, Satzungen und Betriebsvereinbarungen der Universitäten, die Erläuterungen der Verfahrensabläufe werden jedoch durch Erkenntnisse aus den Gesprächen ergänzt. Internationale Verfahrensbeispiele werden ebenfalls zum Vergleich angeführt.

4.1. §99 Abs. 5 – Die neue Tenure Track-Laufbahnstelle als Pfad zur assoziierten Professur

Bei der Besetzung von sogenannten „Laufbahnstellen (Neu)“ gibt der Gesetzgeber den Universitäten durch die Absätze 5 und 6 des §99 UG einen gewissen Rahmen vor, der dem klassischen Berufungsverfahren nach §98 stark ähnelt. Auch der auf alle Arbeitnehmer:innen der Universitäten zutreffende Kollektivvertrag, insbesondere §27,⁶⁵ bestimmt die Ausgestaltungsmöglichkeiten des Besetzungsverfahrens mit. Dennoch kann die Umsetzung der rechtlichen und kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen im Detail stark zwischen den Universitäten variieren (siehe Verfahrenssteckbriefe der Universitäten im Anhang), während sich im Kern ein relativ stabiles universitätsübergreifendes Grundgerüst der österreichischen Laufbahnstellen-Verfahren entwickelte.

Wie oben erwähnt, ging die Einführung und Nutzung der neuen Besetzungsverfahren einher mit der Hoffnung, die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen und damit eine verbesserte Vergleichbarkeit und Sichtbarkeit am internationalen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Inwiefern kann man bei den österreichischen Laufbahnstellen tatsächlich im Sinne der internationalen Praxis von Tenure Track-Stellen sprechen? In ihrer internationalen Vergleichsstudie definiert LERU die Tenure Track-Professur folgendermaßen:

“[A] fixed-term contract advertised with the perspective of a tenured, i.e., permanent, position at a *higher* level, subject to positive evaluation and without renewed advertising of and application for the next position.”⁶⁶

Diese Definition lässt sowohl die Gestaltung des Anfangs als auch des Endes des Tenure Tracks offen. Den Start des österreichischen Tenure Tracks setzt der Kollektivvertrag auf der Ebene der Universitätsassistent:innen/PostDoc (R2 des europäischen Frameworks) an. Mit dem Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung (QV) spätestens zwei Jahre nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erhalten Stelleninhaber:innen den Titel Assistenzprofessor:in (R3). Nachdem die Erfüllung der in den QV festgelegten Kriterien durch eine positive Evaluierung festgestellt wurde, erfolgt die automatische und unbefristete Anstellung als Assoziierte:r Professor:in mit Zugehörigkeit zur Kurie der Professor:innen (R4).⁶⁷ Somit sind alle Merkmale der Tenure Track-Definition nach LERU – anfängliche Befristung, Evaluierung von Leistungen, Hebung in eine unbefristete Anstellung auf einer höheren Ebene als die Ausgangsanstellung – erfüllt.

⁶⁴ Auch wenn §99(5) von einem „Auswahlverfahren“ spricht, werden beide Verfahren hier als Berufungsverfahren betrachtet und bezeichnet. Für die Begründung siehe Einleitung zu Kapitel 3.

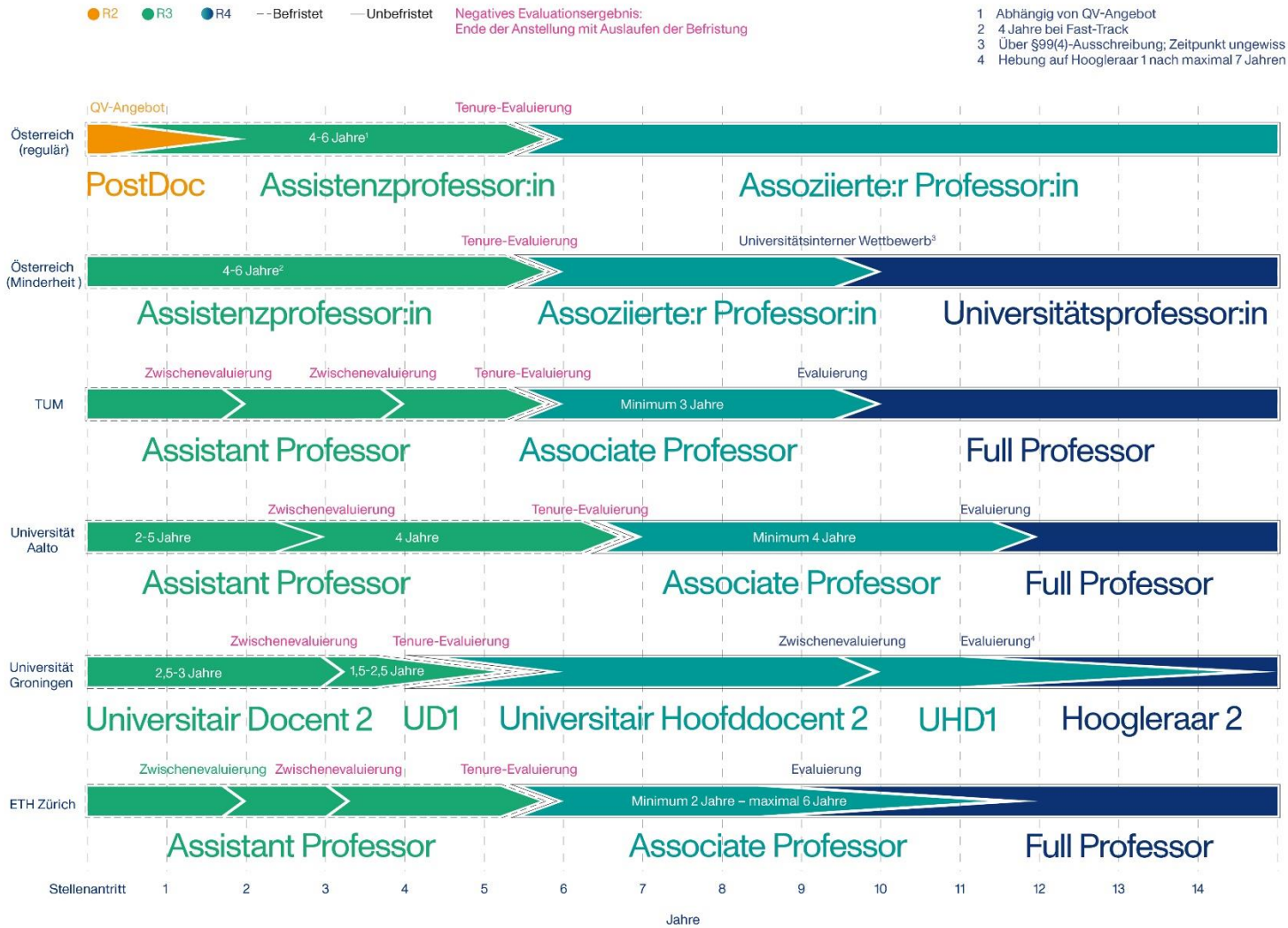
⁶⁵ Siehe Dachverband der Universitäten (2022), „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten 2022“. https://www.uniko.ac.at/modules/download.php?key=28656_DE_O&f=1&it=7906&cs=C56F.

⁶⁶ LERU, 2014, S. 3; Hervorhebung im Original.

⁶⁷ Dachverband der Universitäten, 2022, S. 20-22.

Der internationale Vergleich zeigt, dass die Tenure Track-Verfahren in den ausgewählten Vergleichsländern auf der gleichen Ebene der Karriereleiter als Assistenzprofessur (R3) beginnen, aber nicht alle das gleiche Ende aufweisen; manche führen bis zur vollen Professur, andere „nur“ bis zur assoziierten Professur, sehen dann aber Beförderungsmöglichkeiten ohne weiteren Wettbewerb bis zur vollen Professur vor. Interessant ist auch festzuhalten, dass zwischen den Universitäten der jeweiligen Vergleichsländer, gleich wie in Österreich, ebenfalls Unterschiede in der Ausgestaltung des Tenure Tracks gegeben sind (siehe dazu die internationalen Verfahrensbeispiele im Anhang). In Österreich kann man, angelehnt an die Tenure Track-Modelle nach LERU (siehe Kapitel 2), zwischen zwei Modellen unterscheiden: Die Mehrheit der österreichischen Tenure Tracks stellen eine Sonderversion von Modell 3 nach LERU dar, also ein Modell 3a. Sie beginnen auf der Ebene R2; der Großteil der Tenure Track-Phase, nach der Unterzeichnung der QV, verläuft jedoch als Assistenzprofessur auf Stufe R3 und endet als unbefristete assoziierte Professur mit Zugehörigkeit zur Professor:innenkurie. Nur vier Universitäten bieten allen Stelleninhaber:innen die QV sofort bei Stellenantritt an. Das heißt, diese Einrichtungen fallen unter Modell 3. Der Tenure Track wird als Assistenzprofessur (R3) begonnen und führt bei positiver Erfüllung der QV-Kriterien zur unbefristeten assoziierten Professur mit Kurienzugehörigkeit (R4). Abbildung 3 (unten) erlaubt einen Überblick über die Karrierepfade an Universitäten in Österreich und den Vergleichsländern.

Abbildung 3: Karrierepfade im internationalen Vergleich



Institutionelle Verfahrensgrundlagen

Seit der Einführung der „Laufbahnstelle (Neu)“ entwickelte jede Universität eine spezifische Richtlinie und/oder entsprechende Betriebsvereinbarung. Eine der Kunstuniversitäten stellt eine Ausnahme dar; hier finden die Verfahren der Satzung Anwendung auf alle Ausschreibungen gemäß §§98 und 99. An dieser Einrichtung wurden bisher vier Auswahlverfahren durchgeführt, die sich an interne Kandidat:innen richteten und nach Erfüllung der QV nicht zur Aufnahme in die Professorenkurie führen. An anderen Universitäten finden sich ähnliche Verfahren ebenfalls, diese werden jedoch als interne Karrierepfade betrachtet und stellen seltene Ausnahmen dar.

Einige der neu entwickelten Dokumente für Verfahren gemäß §99(5) legen lediglich die zentralen Eckpfeiler des Verfahrens fest, während andere detaillierte Vorgaben formulieren und erprobte und angepasste Abläufe als Leitlinien festlegen sowie zusätzliche Dokumente, Formulare und Muster zur Handreichung an involvierte Personen vorsehen. Dies hängt einerseits mit der Größe und Art der Einrichtung zusammen, andererseits aber auch vom Stellenwert, den Laufbahnstellen an den einzelnen Universitäten in der Personalplanung einnehmen bzw. zukünftig einnehmen sollen, sowie dem bisherigen Erfahrungsgrad mit dem Verfahren. Die Varianz in der Ausgestaltung der Verfahren spiegelt demnach die Vielfalt der österreichischen Hochschullandschaft sowie die gelebte Autonomie der Universitäten wider.

Ausschreibung

Der Ausschreibungstext wird zumeist von der Auswahlkommission entworfen und vom Rektorat ggfs. angepasst und freigegeben. Viel seltener entwirft der:die Rektor:in den Ausschreibungstext, der dann von der AWK ggfs. adaptiert wird, um dann erst vom Rektorat freigegeben und veröffentlicht zu werden. An manchen Universitäten ist der Entwurf des Ausschreibungstexts bereits Teil der Verfahrenseinleitung und wird von der Instituts- oder Fachbereichsleitung in Absprache mit dem:der Dekan:in verfasst. Vor der Veröffentlichung der Ausschreibung wird der Text an einigen Universitäten dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), Senat oder Instituts- bzw. Fachbereichsleitung vorgelegt.

Die Ausschreibung muss darauf hinweisen, dass es sich um eine Laufbahnstelle mit der Möglichkeit, eine QV abzuschließen, handelt. Sie enthält des Weiteren zentrale Anforderungskriterien an die Bewerber:innen. Es können auch bereits Informationen zur QV (z.B. Verfassen einer Habilitation, Einwerben von Drittmitteln, Betreuung von Studierendenarbeiten etc.) enthalten sein. In Ausnahmefällen wird der voraussichtliche Termin des Hearings bereits im Ausschreibungstext genannt, oder auf die Möglichkeit einer anschließenden Stellenausschreibung nach §99 Abs. 4 hingewiesen.

Die Ausschreibung erfolgt durch das Rektorat und muss international erfolgen. Viele Richtlinien sehen eine Veröffentlichung auf der europäischen Forschungsstellenplattform EURAXESS⁶⁸ vor, andere halten die Möglichkeit fest, fachbereichsspezifische Veröffentlichungsorte zu verwenden. An vereinzelt Einrichtungen geht die verpflichtende aktive Suche von potentiellen Bewerber:innen bereits der Verfahrenseinleitung voran, da eine Mindestanzahl an geeigneten Personen bei der Antragsstellung zur Ausschreibungsfreigabe genannt werden muss.

⁶⁸ Siehe <https://euraxess.ec.europa.eu>

Deutschland:

- An der **Technischen Universität München** werden für Ausschreibungen aller Professuren die gleichen Berufungsverfahren angewandt. Tenure Track-Stellen werden einerseits im Strategieplan fixiert, andererseits können Stellen auch aufgrund eines Antrags beim Präsidium zur Ausschreibung gelangen. Dieser Antrag wird durch exzellente Nachwuchswissenschaftler:innen selbst eingereicht. Der Ausschreibungstext wird von einem *Faculty Search and Evaluation Committee* entworfen und vom:von der Präsident:in beschlossen.⁶⁹

Finnland:

- Soll an der **Universität Aalto** eine Tenure Track-Stelle zur Ausschreibung kommen, tritt der:die Dekan:in an die Institutsleitung heran, um ein *Departmental Tenure Track Committee* vorzuschlagen. Dieses schlägt dem:der Dekan:in vor, in welchem Bereich und auf welcher Ebene die Stelle ausgeschrieben werden soll, der:die Präsident:in trifft jedoch die endgültige Entscheidung. Tenure Track-Stellen werden entweder als *Open Rank* oder als *Assistant Professor* ausgeschrieben.⁷⁰

Niederlande:

- An der **Sciences and Engineering Fakultät** der **Universität Groningen** wird vor der Stellenausschreibung ein *Profile Report Committee* durch das *Faculty Board* eingesetzt. Dieses setzt sich aus fünf bis sieben Mitgliedern zusammen: der:die *Scientific Director* des ausschreibenden Instituts, dessen *Education Director* sowie andere wissenschaftliche Mitarbeiter:innen. Die Mehrzahl der Mitglieder müssen volle Professor:innen sein. Die Aufgabe des *Profile Report Committee* liegt darin, das Stellenprofil mit genauen Anstellungskriterien, die Bewerber:innen zu erfüllen haben, festzulegen. Die Ausschreibung erfolgt international, und es wird von den Instituten erwartet, die Ausschreibung in Netzwerken und bei Veranstaltungen wie Konferenzen zu bewerben sowie mögliche Kandidat:innen auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. An der **Behavioural and Social Sciences Fakultät** erstellt die Auswahlkommission das Stellenprofil und übermittelt dieses zusammen mit einem Entwurf des Ausschreibungstextes an das *Faculty Board*.⁷¹

Schweiz:

- Die **ETH Zürich** wendet das gleiche Berufungsverfahren für alle Professuren an. Alle Professuren müssen in der Personalstrukturplanung verankert sein und durch die budgetäre Planung der Departments gedeckt sein. Die Departments erstellen ein „Profilpapier“. Dieses hält fest, wie die Stelle in die bestehende Forschung und Lehre des Departments sowie der Universität gesamt eingebettet sein wird, etwaige benötigte Ressourcen, bestehende (internationale) Exzellenzzentren des Fachbereichs, exzellente Wissenschaftler:innen die für die Stelle in Frage kommen bzw. ein Benchmark für die Stelle sein könnten. Es enthält zudem einen Entwurf des Ausschreibungstextes und einen Vorschlag für die Zusammensetzung der Berufungskommission.

⁶⁹ Technische Universität München (2012), *TUM Berufungs- und Karrieresystem: Statut zum Qualitätsmanagement*. München: Technische Universität München.

⁷⁰ Aalto University (2021), „Aalto Tenure Track“. https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-08/20210617%20Aug%20Aalto%20Tenure%20Track%20Policies%20and%20Procedures_ENG.pdf.

⁷¹ University of Groningen (2018), „Career Paths in Science“. <https://www.rug.nl/fse/organization/vacatures/vacatures/career-paths-in-science.pdf>. University of Groningen (2015), „Tenure/Promotion Track Memo for the Faculty of Behavioural and Social Sciences: Procedures and Promotion Criteria for Assistant Professor (UD), Associate Professor (UHD2) and Associate Professor with *ius Promovendi*“. <https://www.rug.nl/gmw/organization/work-with-us/tt/documenten/tenure-track-notitie-gmw-2015-door-cvb-goedgekeurd-uk-0508.pdf>.

Auswahlkommission

Fast alle Richtlinien sehen eine Form der Auswahlkommission (AWK) vor. Diese werden auch als Auswahlgremium, Beirat, Beratungsgremium, Besetzungskommission, Panel, Selection Board, QV-Kommission, Qualifizierungsboard bezeichnet. Es gibt lediglich zwei Ausnahmen, die keine AWK in den Richtlinien erwähnen. In den Gesprächen zeigte sich jedoch, dass an einer Universität nichtsdestotrotz eine Kommission im Zuge des Auswahlverfahrens eingesetzt wird. Bei einer zweiten Einrichtung übernimmt der:die zukünftige Fachvorgesetzte des:der Stelleninhaber:in die Aufgaben, die anderorts einer AWK zukommen würden. Hier ist jedoch auch festzuhalten, dass die Richtlinie dieser Universität den Universitätsprofessor:innen der betroffenen Organisationseinheit vermehrt Möglichkeiten zur Stellungnahme einräumt und zusätzliche Gutachten vorsieht, sollte es zu Diskrepanzen kommen.

Durch die fachliche Zuordnung der Stellen wird die Zusammensetzung der AWK mitbestimmt. Dies erfolgt sowohl direkt durch die Vorschläge bzw. Bestimmung der Mitglieder durch die Instituts- oder Fachbereichsleitung als auch indirekt durch die Vorgabe, dass eine gewisse Anzahl der Mitglieder aus dem Fachbereich oder einem nahen Bereich stammen müssen. Die Anzahl der Mitglieder variiert zwischen den Universitäten (zw. 5 und 12), umfasst jedoch in rund der Hälfte der Verfahren Vertreter:innen aus folgenden Personengruppen:

- Instituts-/Fachbereichsleitung oder Dekan:in
- Professorenschaft des Fachbereichs
- Wissenschaftliche Mitarbeitende des Bereichs
- Vertreter:innen der Studierenden

An den anderen Universitäten weisen die AWK eine größere Varianz auf. Externe Vertreter:innen des Fachbereichs, der:die Rektor:in oder andere Vertreter:innen des Rektorates, der Qualitätssicherung oder des Qualitätsmanagements, des Personalentwicklungsbeirates oder ein:e bereits feststehende:r Mentor:in bzw. Habilitationsbetreuer:in werden auch vereinzelt als AWK-Mitglieder angeführt. Viele dieser „Sondermitglieder“ haben in der Regel kein Stimmrecht, wobei es auch hier Ausnahmen gibt. An manchen Universitäten sind Vertreter:innen des AKG und/oder des Betriebsrates (BR) Teil der AWK, an anderen werden sie zu den Sitzungen eingeladen; in beiden Fällen besitzen sie jedoch kein Stimmrecht.

Die Nominierung der Mitglieder erfolgt entweder durch den:die Dekan:in, die Instituts-/Fachbereichsleitung, Rektor:in oder den Senat. Manche Richtlinien sehen auch eine geteilte Nominierung durch z.B. Rektorat und Senat vor. Die Kommission wird in der Regel durch den:die Rektor:in eingesetzt. Die Leitung der AWK übernimmt zumeist die Fachbereichsleitung, der:die Dekan:in oder fachnahe Professor:innen. Wer die Leitung letztlich übernimmt, wird entweder in den Richtlinien festgehalten oder in der ersten Sitzung durch die stimmberechtigten Mitglieder bestimmt. Vorgehensweisen bei möglichen Befangenheiten werden nur in Ausnahmefällen explizit in den Richtlinien dargestellt bzw. auf generelle Regeln bei Tätigkeiten in Kommissionen/Gremien hingewiesen. In den Gesprächen zeigte sich jedoch, dass die Überprüfung von Befangenheiten Standard sind. Darüber hinaus gibt es an einigen Universitäten eine Überprüfung von unconscious Bias (z.B. BOKU, MedUni Wien, TU Graz, MedUni Graz).

Schulungen für AWK-Mitglieder oder für den:die Vorsitzende stellen eine Ausnahme dar (z.B. TU Graz). In Interviews wurde von Studierendenvertreter:innen angesprochen, dass eine Einführung in die Abläufe bzw. Arbeitsweise der AWK und Erwartungen an sie wünschenswert wären, insbesondere wenn Studierende zum ersten Mal an einer Kommission teilnehmen. Auch eine Handreichung mit den

relevanten Satzungen, Richtlinien und Kriterien seitens des Rektorats oder der Fakultät wären für sie hilfreich.

An manchen Universitäten wird die Auswahlkommission bereits vor der Ausschreibung oder erst nach Ende der Bewerbungsfrist einberufen, vielerorts jedoch gleichzeitig mit der Ausschreibung. An einzelnen Einrichtungen besteht die AWK über das ganze Verfahren hindurch bis zum Abschluss der QV.

Die meisten Auswahlkommissionen werden spezifisch für jede Ausschreibung neu einberufen. Permanente Kommissionen mit ständigen Mitgliedern bzw. aus einem Mix aus ständigen und wechselnden Mitgliedern sind äußerst selten (Montanuni, TU Wien, JKU Linz). Permanente AWK sind entweder für alle Verfahren zuständig, oder es besteht für jede Fakultät ein eigenes Gremium.

Die meisten der Richtlinien lassen offen, wer die erste Sichtung der Bewerbungen vornimmt. In Ausnahmefällen wird dies explizit als Aufgabe der AWK festgehalten. Neben dem letztlichen Berufungsvorschlag gilt es weithin als Aufgabe der Kommissionsmitglieder, eine verkürzte Bewerber:innenliste zu erstellen, diese zu einem Hearing einzuladen und ggfs. öffentlich stattfindende Vorträge universitätsintern anzukündigen. Manche Richtlinien sehen administrative Unterstützung für diese Aufgaben vor. Der Vorschlag von Gutachter:innen kann ebenfalls von der Auswahlkommission erfolgen. In Ausnahmefällen unternimmt die Kommission eine aktive Suche insbesondere nach geeigneten Bewerberinnen (MedUni Graz, Uni Graz) bzw. kann eine gezielte Suche nach Bewerberinnen stattfinden, wenn der Frauenanteil unter den Bewerber:innen zu niedrig ist (z.B. Kunstuniversität Linz).

Deutschland:

- Soll an der der **Technischen Universität München** eine Tenure Track-Stelle ausgeschrieben werden, schlägt der Fakultätsrat dem:der Präsident:in ein *Faculty Search and Evaluation Committee*, bestehend aus bis zu neun Mitgliedern, vor. Den Vorsitz übernimmt ein:e Professor:in der Fakultät. Eine fakultätsexterne Professorin bzw. Professor hat die Rolle der kritischen, distanzierten Berichterstatterin bzw. des Berichterstatters inne. Ein fachnahes Mitglied muss extern sein. Ein:e Vertreter:in der Studierenden ist ebenfalls Mitglied, jedoch ohne Stimmrecht. Die Interessen des:der Studiendekan:in sowie der Frauenbeauftragten müssen durch je ein Mitglied vertreten sein. Das Komitee entwirft den Ausschreibungstext, arbeitet mit dem Berufungsstab zusammen, um geeignete Kandidat:innen zu identifizieren (diese sollen auch als Benchmark für die Stelle fungieren), erstellt eine Shortlist, lädt die Kandidat:innen der engeren Auswahl zu einem Hearing ein und holt Gutachten ein.⁷²

Finnland:

- An der **Universität Aalto** wird ein *Departmental Tenure Track Committee* bestehend aus fünf bis sieben *Tenured Associate-* oder *Full Professor* und einem:einer HR-Expert:in.⁷³ Ein Mitglied sollte extern sein. Das Komitee wird bereits vor der Ausschreibung eingesetzt und ist für alle gleichzeitig an einem Institut auszuschreibenden Stellen zuständig. Das Komitee ist ebenfalls für die Suche geeigneter Kandidat:innen verantwortlich.⁷⁴

⁷² Technische Universität München, 2012.

⁷³ Der:die HR-Expert:in unterstützt die Arbeit der *Departmental Tenure Track Committees* administrativ, dient als Ansprechperson für Kandidat:innen und hält diese über den Status des Auswahlverfahrens informiert. Eine weitere Aufgabe besteht darin, die Sachlichkeit des Auswahlprozesses zu überwachen.

⁷⁴ Aalto University, 2021.

Niederlande:

- Die Richtlinie der **Sciences and Engineering Fakultät** der **Universität Groningen** sieht die Einrichtung eines *Selection Committee* durch das *Faculty Board* vor. Dieses besteht aus sieben Mitgliedern inklusive den beiden *Science-* und *Education Directors* des ausschreibenden Instituts, einem:einer vollen Professor:in außerhalb der Universität, einem:einer Student:in, mindestens zwei Frauen (wobei mindestens eine volle Professorin sein sollte), einer fachnahen Person sowie einem:einer Expert:in des Faches, die weder eine volle Professur innehat, noch ein:e Student:in ist. Ein:e Vertreter:in der Personalberatung steht den Mitgliedern unterstützend zur Verfügung.⁷⁵

Schweiz:

- Der:die Präsident:in der **ETH Zürich** ernennt die Berufungskommission sowie dessen Vorsitzende:n, der:die in der Regel in einem anderen Fachgebiet angesiedelt ist. Die Departmentleitung muss Teil der Kommission sein, ebenso mindestens drei Professorinnen und Expert:innen der **ETH Lausanne** und der **Universität Zürich** (falls der Fachbereich an diesen Einrichtungen angeboten wird). Vertreter:innen des Mittelbaus und Studierender, sowie internationaler Einrichtungen und der Industrie bilden weitere Kommissionsmitglieder. Mitglieder des AKG sind nicht in der Kommission, vielmehr gibt es einen *Gender and Diversity Advocate* unter den stimmberechtigten Mitgliedern. Ein:e interne:r Professor:in wird zur Ansprechperson ernannt. Die Berufungskommission ist dazu angehalten, während des laufenden Verfahrens aktiv nach potentiellen Kandidat:innen zu suchen.⁷⁶

Gutachten

Nicht alle Richtlinien sehen Gutachten im Zuge des Auswahlverfahrens vor bzw. setzen diese z.T. nur bei Bedarf ein. In sechs Richtlinien werden Gutachten nicht erwähnt, wobei bei einer dieser Einrichtungen in den Gesprächen ersichtlich wurde, dass Gutachten dennoch genutzt werden; bei den anderen war dies nicht der Fall. Drei Richtlinien sehen den Einsatz von Gutachten nur im Bedarfsfall vor, eine davon beschränkt die Begutachtung auf die Kandidat:innen des Dreivorschlags. Eine Universität nutzt Gutachten nicht im Zuge des Auswahlverfahrens, um die Kandidat:innen begutachten zu lassen, sondern vielmehr um die Auswahlentscheidung auf Kohärenz zu durchleuchten. Dieses Gutachten wird von einer internen Person erstellt, die nicht in den Auswahlprozess involviert war.

Von jenen Richtlinien, die Gutachten regelhaft im Verfahren verankert haben, sehen die meisten zwei vor. Lediglich an zwei Einrichtungen werden drei oder mehr Gutachten eingeholt und an einer ein Gutachten. An sechs Universitäten sollen nur externe Gutachter:innen herangezogen, bei drei weiteren sollte ein externes Gutachten angefordert werden. Nur in Ausnahmefällen ist in den Richtlinien explizit vorgesehen, dass Gutachter:innen international sein müssen (z.B. Uni Klagenfurt, Uni Wien, BOKU). Eine weitere Universität erwähnte in den Gesprächen, dass beide Gutachten international sein müssen, die Richtlinie erwähnt dies jedoch nicht.

In der Regel werden die Gutachter:innen von der Auswahlkommission oder vom: von der Dekan:in, ggfs. auch von, oder in Absprache mit, der Fachbereichs-/Institutsleitung nominiert. Es stellt die Ausnahme dar, dass der Senat oder der:die Rektor:in eine Nominierung vornimmt. Letztere bestimmen, den meisten Richtlinien folgend, die Gutachter:innen. Die Nennung möglicher Personen

⁷⁵ University of Groningen, 2018.

⁷⁶ ETH Zürich (o.D.), „Ablauf des Berufungsverfahrens“. Zugegriffen 25. August 2022. <https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/arbeiten-lehren-forschen/faculty/faculty-affairs/professorenberufungen/ablauf-berufungsverfahren.html>.

muss vereinzelt bereits in der Antragsstellung zur Ausschreibungsfreigabe bekanntgegeben werden. Eine explizite und umfangreiche Qualitätssicherung hinsichtlich der tatsächlichen Eignung und Unbefangenheit der Gutachter:innen wird zwar nur in Ausnahmefällen in den Richtlinien berücksichtigt; in den Gesprächen hingegen werden Befangenheitsüberprüfungen als gängige Praxis an einer Mehrheit der Universitäten angesprochen.

Wer tatsächlich begutachtet werden soll, variiert. In manchen Fällen werden nur die zu den Hearings eingeladenen Kandidat:innen begutachtet, in anderen Fällen alle Bewerber:innen, an einigen Universitäten nur die gereihten Kandidat:innen. Meist wird eine Mindest- oder Maximalzahl an Bewerbungen genannt, die zu begutachten sind. Selten sollen alle prinzipiell geeigneten Bewerbungen zur Begutachtung weitergeleitet werden. Die Gutachter:innen sollen oft vergleichend vorgehen und/oder eine Reihung der Kandidat:innen vornehmen. Mehrheitlich finden die Gutachten vor oder nach den Hearings statt, selten zeitgleich. Vorwiegend wählt die AWK die zu begutachtenden Kandidat:innen aus, in Ausnahmefällen der:die Rektor:in.

Deutschland:

- Die **Technische Universität Dresden** sieht in der Regel mindestens zwei externe vergleichende Gutachten oder drei Einzelgutachten vor. Die AWK kann darüber entscheiden, welche Art der Gutachten eingeholt werden. Auch kann die AWK entscheiden, ob ein Fast Track-Verfahren durchgeführt werden soll. In diesem Fall wohnen die Gutachter:innen den öffentlichen Vorträgen bei und geben in der anschließenden Sitzung der AWK eine Stellungnahme ab.⁷⁷

Finnland:

- Die Kandidat:innen der Shortlist (min. drei) werden an der **Universität Aalto** einer externen Begutachtung durch mindestens vier Gutachter:innen unterzogen. Ist die Stelle nur auf der *Assistant Professor*-Ebene ausgeschrieben, können die Gutachten durch drei Empfehlungsschreiben ersetzt werden; dies muss bereits in der Ausschreibung festgehalten werden.⁷⁸

Niederlande:

- An der **Universität Groningen** werden die Kandidat:innen nicht vergleichend begutachtet, sondern Einzelempfehlungen verlangt.⁷⁹

Schweiz:

- An der **ETH Zürich** und an der **Universität Zürich** werden Gutachten im Bedarfsfall, z.B. nach den Hearings, durch die Berufungskommission angefordert.⁸⁰

Hearings

Die meisten Richtlinien sehen eine Form des Hearings vor. An acht Universitäten bestehen Hearings sowohl aus einem (universitäts-)öffentlichen Teil, als auch aus einem nichtöffentlichen. Bei ersterem müssen die Kandidat:innen einen Vortrag geben. Hierzu werden Universitätsprofessor:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sowie Studierende eingeladen, oder das bevorstehende Hearing wird im Mitteilungsblatt bzw. über andere interne Informationskanäle verlautbart. Universitätsprofessor:innen und Vertreter:innen der Studierenden des Fachbereichs wird vielerorts die Möglichkeit geboten, nach dem Hearing eine Stellungnahme zu den Bewerber:innen abzugeben.

⁷⁷ Technische Universität Dresden (2016a), „Berufungsordnung“. <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-15/berufungsO03.11.2016.pdf>.

⁷⁸ Aalto University, 2021.

⁷⁹ University of Groningen, 2018 und 2015.

⁸⁰ ETH Zürich (o.D.), „Ablauf des Berufungsverfahrens“.

Ein zweiter Teil des Hearings stellt weithin ein nichtöffentliches Gespräch zwischen Bewerber:innen und der AWK dar. Auch hierzu können in Ausnahmefällen weitere Personen eingeladen werden.

An fünf Universitäten wird von den Kandidat:innen nur ein öffentlicher Vortrag erwartet, bei drei weiteren kann diesem im Bedarfsfall ein nichtöffentliches Gespräch folgen. Dieses findet in der Regel ebenfalls mit der Auswahlkommission statt. In seltenen Ausnahmefällen wird dem:der Rektor:in die Möglichkeit eingeräumt, Kandidat:innen zu einem Gespräch einzuladen. Lediglich eine Universität sieht im Gegenzug ein zwingendes Bewerbungsgespräch vor, welches ebenfalls im Bedarfsfall durch einen Vortrag komplementiert werden kann. Drei Richtlinien sehen den Einsatz von Hearings generell nur vereinzelt bzw. im Bedarfsfall vor. An nur einer Universität kommen sie gar nicht zum Einsatz. Es gibt keine Universität, die weder Gutachten noch Hearings einfordert.

Der Inhalt der Hearings kann unterschiedlich ausfallen, sie adressieren jedoch immer die Forschungspläne der Kandidat:innen. Lehrkonzepte werden ebenfalls im Rahmen vieler Hearings angesprochen. Lehrproben finden vornehmlich im Rahmen der wissenschaftlichen Vorträge statt. Selten werden spezifische Lehrvorträge auf Bachelor-Niveau durchgeführt. Zu den Vorträgen können auch didaktische Expert:innen eingeladen werden bzw. Studierendenvertreter:innen geben eine Einschätzung der Kandidat:innen als Lehrperson ab. Frühere Lehrerfahrungen werden durch Lehrevaluationen hinterfragt. Eine spezifische Evaluation der didaktischen Fähigkeiten durch ein *Teaching Assessment* ist jedoch nicht vorgesehen. In den Interviews wurde die Bedeutung der Lehre fast überall angesprochen sowie die Rolle der Studierenden in der Prüfung der Lehrfähigkeiten. An der TU Graz kann eine negative Stellungnahme der Studierenden durchaus als „KO-Kriterium“ dienen.

Selten sehen die Richtlinien vor, dass das Hearing genutzt werden soll, um ein gegenseitiges vertieftes Kennenlernen in unterschiedlichen Settings (z.B. informelle Vorstellung des Kollegiums bzw. Führungen, Abendessen etc.) zu ermöglichen. Interviews spiegeln eine stark zwischen den Fakultäten variierende Praxis wider. Hearings wurden in den letzten Jahren sehr durch die COVID-Pandemie eingeschränkt. Digitale Hearings und Vorträge wurden von den Berufenen zwar als weniger ideal beschrieben, wurden aber dennoch als unproblematisch empfunden.

Deutschland:

- Die **Technische Universität München** führt mit allen Kandidat:innen ein Hearing durch, bestehend aus einem Interview mit dem *Faculty Search and Evaluation Committee* sowie aus einem Fachvortrag.

Finnland:

- Die Kandidat:innen der Shortlist an der **Universität Aalto** werden zu einem Hearing eingeladen, das aus einem geschlossenen Vorstellungsgespräch mit dem *Departmental Tenure Track Committee* (AWK) und einer öffentlichen Lehrprobe besteht. Die Lehrprobe ist Bestandteil des *Teaching Assessments* durch das *Teaching Competence Assessment Committee* (TCAC). Dieses Komitee wird vom:von der Dekan:in für drei Jahre bestellt und besteht aus Professor:innen, Dozent:innen, Studierenden und Didaktikexpert:innen. Für Lehrbeurteilungen stehen den Mitgliedern eigene Richtlinien zur Verfügung. Bei Berufungen auf den *Assistant Professor*-Ebenen besteht die Möglichkeit, auf Vorschlag der AWK keine öffentliche Lehrprobe vorzunehmen, sondern stattdessen die Lehrbeurteilung als Teil des geschlossenen Hearings ohne Einbezug des TCAC vorzunehmen. Im Zuge des Besuchs der Kandidat:innen wird den Professor:innen des Instituts die Möglichkeit gegeben, die Bewerber:innen zu treffen und eine Stellungnahme an die AWK zu richten.⁸¹

⁸¹ Aalto University, 2021.

Niederlande:

- Die **Universität Groningen** führt Hearings durch, wobei die genaue Ausgestaltung von den Fakultäten unterschiedlich festgelegt werden können. So müssen Kandidat:innen der **Sciences and Engineering Fakultät** an einem Hearing mit Lehrprobe teilnehmen, Bewerber:innen an der Fakultät für **Behavioural and Social Sciences** müssen im Vorfeld des Hearings Forschungs- und Lehrpläne vorbereiten und diese dann präsentieren.⁸²

Schweiz:

- An der **ETH Zürich** werden 4-6 Kandidat:innen zu einem Hearing bestehend aus einem öffentlichen Vortrag und einem geschlossenen Interview mit der Berufungskommission eingeladen.⁸³

Verkürzte Verfahren

Vier Universitäten (Uni Graz, Vetmeduni, MedUni Wien, Uni Wien) sehen verkürzte oder dringliche Verfahren für jene Kandidat:innen vor, die eindeutig aus dem Pool der Bewerbungen hervorstechen, z.B. durch herausragende Preise wie ERC-Grants. Auch können unter bestimmten Umständen Stellen ähnlich einem Opportunity Hiring-Verfahren besetzt werden. Die Bewerber:innen müssen in der Regel bereits ein kompetitives Begutachtungsverfahren durchlaufen haben und prestigeträchtige Grants (z.B. ERC, FWF Start) erfolgreich eingeworben haben.

Die Verfahren sehen in diesen Fällen in der Regel keine Gutachten vor. Hearings finden, falls sie durchgeführt werden, nicht öffentlich statt. Eines dieser verkürzten Verfahren sieht vor, dass das Hearing vor den Hearings mit anderen Kandidat:innen durchgeführt wird. An diesem vorgezogenen Hearing nehmen die Mitglieder der AWK teil und zusätzlich auch die Leitung der Organisationseinheit und die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs. Nach dem Hearing besteht für zwei Wochen die Möglichkeit, Stellungnahmen abzugeben. Sollte der:die Kandidat:in überzeugen, so wird der AKG informiert und ein Arbeitsvertrag angeboten. Sollte dies nicht der Fall sein, dann setzt das Verfahren den regulären Verlauf fort.

An einer anderen Universität werden die Bewerbungsunterlagen hervorstechender Kandidat:innen an den:die Rektor:in weitergeleitet. Es werden weder Gutachten eingeholt, noch ein Hearing durchgeführt, sondern nur die gesetzlich vorgeschriebene Anhörung der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs vorgenommen.

Berufungsentscheidung

Nach dem Hearing übermittelt die AWK einen (begründeten) gereihten (meist) Dreivorschlag an das Rektorat. Den Universitätsprofessor:innen wird in der Regel die Stellungnahme zum Dreivorschlag oder die Anhörung zum Ergebnis des Auswahlverfahrens ermöglicht, woraufhin der:die Rektor:in letztlich die Entscheidung trifft. Explizite Verfahrensschritte in den Richtlinien für den Fall, dass der:die Rektor:in mit den Vorschlägen der AWK nicht übereinstimmt, sind seltene Ausnahmen. In der Praxis berichten Rektor:innen von vereinzelt Fällen, in denen sie dem Reihungsvorschlag nicht gefolgt sind bzw. dass Verfahren abgebrochen wurden, wenn die Qualität der Kandidat:innen nicht hinreichend gegeben war. Die finale Auswahlentscheidung wird meist zur Stellungnahme an die AKG übermittelt, bevor es zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages zwischen Rektorat und dem:der erfolgreichen Kandidat:in kommt.

⁸² University of Groningen, 2018 und 2015.

⁸³ ETH Zürich (o.D.), „Ablauf des Berufungsverfahrens“.

Verfahrensqualitätsüberprüfung

Ein universitätsweites Gremium zur fakultätsübergreifenden Qualitätssicherung hinsichtlich des Ablaufs der Verfahren, aber auch zur Sicherstellung der hinreichenden Berücksichtigung der Schwerpunktsetzungen bzw. Strategien der Universität während des gesamten Prozesses, scheint es an keiner österreichischen Universität zu geben. Z.T. spielen Senate verfahrensübergreifend diese Aufgabe, an einigen Universitäten werden die Rektorate diesbezüglich durch ihre Berufungsstäbe unterstützt, an einer Universität nimmt auch die universitäre Qualitätssicherungsstelle eine maßgebliche Rolle in der Qualitätssicherung der einzelnen Verfahren wahr. Diese Aufgabe auch einem Berufungsgremium zu übertragen, ist an einigen internationalen Universitäten integraler Bestandteil der Verfahren.

Deutschland:

- An der **Technischen Universität München** bewertet das *Faculty Search and Evaluation Committee* sowohl die Leistungen, als auch das zukünftige Potential der Kandidat:innen und verfasst einen Bericht, der einen gereihten Berufungsvorschlag beinhaltet. Dieser wird an den:die Dekan:in zur Stellungnahme übermittelt. Die Unterlagen werden dem folgend gesamt an das *TUM Appointment and Tenure Board* übermittelt.⁸⁴ Die Mitglieder dieses permanenten *Boards* werden vom:von der Präsident:in für drei Jahre bestellt. Es setzt sich aus 12 Mitgliedern mit Stimmrecht zusammen. Der:die Vizepräsident:in für Forschung und Innovation hat den Vorsitz inne. 10 Mitglieder stellen renommierte Professor:innen unterschiedlicher Fachbereiche dar (min. drei müssen Frauen sein und min. eines des *TUM Emeriti of Excellence*). Letztlich muss dem *Board* ein externes Mitglied der Max-Planck-Gesellschaft angehören. Die Aufgabe dieses *Boards* ist es, den ordnungsgemäßen Ablauf aller Verfahren zu prüfen, ob die international praktizierten Qualitätsstandards sowie die bestehenden Strategien und Schwerpunktsetzungen der Universität berücksichtigt wurden. Bei Unklarheiten kann das *Board* den Bericht zurück an die Fakultät übermitteln, die:den Vorsitzende:n bzw. den:die Berichterstatter:in zu einem Gespräch einladen, weitere Stellungnahmen einholen oder auch mit dem:der Kandidat:in sprechen.⁸⁵ Letztlich wird die Entscheidung des *Boards*, den Berufungsvorschlag zu unterstützen oder nicht, an den:die Präsident:in zur finalen Entscheidung übermittelt.⁸⁶

Finnland:

- An der **Universität Aalto** schlägt das *Departmental Tenure Track Committee* dem:der Dekan:in einen:eine Kandidat:in vor. Der:die Dekan:in konsultiert das ständige *School Tenure Track Committee* bestehend aus fünf bis sieben Professor:innen mit Tenure, die zweimal wiederbestellt werden können, sowie einem:einer HR-Expert:in. Dieses Komitee wird vom: von der Präsident:in auf Vorschlag des:der Dekan:in für drei Jahre bestimmt und soll die Interessen der Fakultät bei allen Berufungen und Beförderungsentscheidungen beachtet sehen. Handelt es sich um eine befristete Tenure Track-Stelle, so trifft der:die Dekan:in die letztliche Entscheidung. Handelt es sich um eine unbefristete Stelle, dann leitet der:die Dekan:in den Vorschlag an den:die Präsident:in weiter und das *Aalto Tenure Track Committee*, bestehend aus je zwei *Full Professors* jeder Fakultät, wird konsultiert. Dieses Komitee wird vom:von der Präsident:in für drei Jahre bestimmt und soll sicherstellen, dass der Entscheidungsprozess fair und schlüssig vonstattenging

⁸⁴ Technische Universität München, 2012.

⁸⁵ Technische Universität München (2015), „Geschäftsordnung des TUM Appointment and Tenure Board“. https://portal.mytum.de/archiv/kompodium_rechtsangelegenheiten/organisation/Geschaeftsordnung_TUM_Appointment_and_tenure_Board/download.

⁸⁶ Technische Universität München, 2012.

und dass es zu keinen Qualitätsunterschieden zwischen den Instituten und Fakultäten kommt. Anschließend trifft der:die Präsident:in die endgültige Entscheidung.⁸⁷

Niederlande:

- An beiden beleuchteten Fakultäten der **Universität Groningen** leitet das *Selection Committee* einen Nominierungsvorschlag an das *Faculty Board*, welches den:die Assistenzprofessor:in anstellt.⁸⁸

Schweiz:

- An der **ETH Zürich** leitet die Berufungskommission einen Berufungsvorschlag an das Präsidium. Der:die Präsident:in entscheidet, ob der Vorschlag unterstützt wird und übermittelt dann einen Berufungsantrag an den ETH-Rat. Der:die Präsident:in kann jedoch auch weitere Informationen einholen oder das Gespräch mit den gereihten Kandidat:innen suchen. Erst wenn der ETH-Rat dem Berufungsantrag zustimmt, kann es zu Berufungsverhandlungen mit dem:der erfolgreichen Bewerber:in kommen.⁸⁹

Qualifizierungsbeirat

Die meisten Verfahren sehen eine Form des Qualifizierungsbeirates (QB) vor, fünf tun dies nicht.⁹⁰ Der QB ist vor allem für die Entwicklung einer individuell auf das Profil des:der Berufenen angepassten Qualifizierungsvereinbarung und für die Beurteilung der Berufenen während der Qualifizierungsphase sowie ihre Endevaluation zuständig. Die QB begleiten die Stelleninhaber:innen während der Qualifizierungsphase, jedoch handelt es sich hierbei nicht um eine Mentoring-artige Begleitung, sondern diese beschränkt sich vielmehr auf die Mitarbeiter:innen- bzw. Fortschrittsgespräche. Wirklich involviert werden die meisten QB hier jedoch auch nur, sollte es zu (Fortschritts-)Problemen kommen. An jenen Universitäten, deren Richtlinien einen spezifischen QB vorsehen, sind diese mehrfach bereits bei der Setzung der Ziele der Qualifizierungsvereinbarung involviert. Andere bekommen erst Relevanz, wenn das erste Mitarbeiter:innen- bzw. Fortschrittsgespräch geführt wurde. An fünf Universitäten fungiert die Auswahlkommission ebenfalls als QB.

Vier Richtlinien sehen ständige Qualifizierungsbeiräte vor, deren Mitglieder für vier Jahre eingesetzt werden. Die Mehrheit dieser permanenten QB ist bei allen Verfahren der gesamten Universität tragend (Montanuni⁹¹, Kunstuniversität Graz, BOKU). Lediglich eine Richtlinie sieht einen ständigen QB auf der Ebene der Fakultäten vor (Uni Innsbruck).

Vier Universitäten haben einen eigenständigen, wenn auch nicht ständigen QB, der erst nach Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung eingesetzt wird. An einer dieser vier Universitäten wird der QB lediglich im Zuge der Endevaluation ernannt.

⁸⁷ Aalto University (2022), „Tenure Track - Frequently Asked Questions and Answers“. <https://www.aalto.fi/en/tenure-track/tenure-track-frequently-asked-questions-and-answers>; Aalto University, 2021.

⁸⁸ University of Groningen, 2018 und 2015.

⁸⁹ ETH Zürich (2015), „Richtlinien des Präsidenten über das Assistenzprofessuren-System an der ETH Zürich“. <https://rechtssammlung.sp.ethz.ch/Dokumente/510.21.pdf>; ETH Zürich (o.D.), „Ablauf des Berufungsverfahrens“.

⁹⁰ Qualifizierungsbeiräte werden ebenso QB-Beirat, Beirat, Qualifizierungskommission oder QV-Kommission, Qualifizierungsgremium, Auswahl- oder Beratungsgremium genannt.

⁹¹ Hier fungiert der QB auch als AWK.

Qualifizierungsvereinbarung

Für den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung gibt es zwei unterschiedliche Vorgehensweisen. Die Richtlinien an vier Universitäten (MedUni Graz, MedUni Wien, Uni Wien, Uni Innsbruck) sehen vor, dass allen erfolgreichen Kandidat:innen die QV zusammen mit dem Arbeitsvertrag angeboten wird. Zusätzlich räumt eine Universität in der Richtlinie die Möglichkeit des sofortigen QV-Angebots für besonders exzellente Bewerber:innen ein (Vetmeduni). An allen anderen Universitäten erfolgt das QV-Angebot erst nach einer Probezeit. Da die TT-Stellen zunächst befristet sind, muss laut Kollektivvertrag eine QV rechtzeitig angeboten werden, damit eine fristgerechte Erfüllung der Ziele und Endevaluierung möglich sind (spätestens innerhalb von zwei Jahren nach Stellenantritt).

Wie lange die tatsächliche Zeit bis zum Angebot der QV im Einzelfall dauert, bzw. welche Gegebenheiten erfüllt sein müssen, geht allerdings aus keiner Richtlinie klar hervor. Vage Formulierungen wie „spätestens nach 18 Monaten“ oder „frühestens nach 1,5 Jahren“ sind häufig. Die Gespräche ergaben, dass an einigen Universitäten bei der Länge der Eingewöhnungszeit zwischen intern und extern Berufenen unterschieden wird. Hier steht der Gedanke im Zentrum, dass eine gute Integration in die Organisationseinheit Voraussetzung für eine individualisiert angepasste QV darstellt. Daher wird extern Berufenen erst später ein QV-Angebot gemacht als intern Berufenen. An zwei Universitäten gibt es eine Entscheidung durch den Qualifizierungsbeirat, ob den Stelleninhaber:innen überhaupt eine QV angeboten werden soll oder nicht. An einer weiteren Einrichtung gibt es eine relativ gründliche Zwischenevaluierung zur Entscheidung, ob eine QV angeboten wird. Doch auch an diesen drei Universitäten ist unklar, wann der Zeitpunkt gekommen ist, die Prozesse einzuleiten oder die QV abzuschließen. Diese Ungewissheit im Prozess bis zur Unterzeichnung der QV wurde von fast allen Berufenen angesprochen. Oft herrscht auch unter den Institutsleitungen oder dem Verwaltungspersonal Unklarheit darüber, wann der Zeitpunkt gekommen ist, den Prozess einzuleiten. Meist werden die Stelleninhaber:innen selbst aktiv und beginnen Kolleg:innen, Vorgesetzte, Leitungen daraufhin anzusprechen. Dieser Anlaufprozess ist den meisten Stelleninhaber:innen lange Zeit unklar und führt zu Verunsicherungen.

Hinsichtlich der Festlegung der individuellen Ziele bzw. Kriterien der QV herrscht mehr Klarheit und die meisten Befragten erlebten diesen Prozess eher positiv. In der Regel werden die QV-Ziele von den Stelleninhaber:innen gemeinschaftlich mit der Instituts- bzw. Departmentleitung oder dem:der Vorgesetzten entworfen. Die meisten Verfahren geben jedoch lediglich einen gewissen Rahmen für die Inhalte der QV vor, z.B. dass sie im Bereich Forschung, Lehre und Selbstverwaltung festgelegt werden müssen, die Gewichtung variieren kann, und dass auch generelle Ziele, z.B. für Weiterbildung, Third Mission, Entwicklung von (sozialen) Kompetenzen ebenfalls einfließen sollen. Viele Betriebsvereinbarungen oder Richtlinien lassen jedoch relativ viel Raum für Adaptionen an die jeweiligen fachlichen Gegebenheiten und zukünftigen Entwicklungen; wenige halten explizite Kriterien (z.B. eine genaue Anzahl an Publikationen) fest. An allen Universitäten gelten diese Vorgaben hinsichtlich der QV-Ziele für alle Fachbereiche. Bestehende Erwartungen werden an einigen Einrichtungen neben der Richtlinie auch in der Form einer QV-Vorlage festgehalten. Nur in seltenen Einzelfällen werden den Stelleninhaber:innen bereits relativ konkrete Ziele durch den QB vorgegeben. Auch hier besteht jedoch die Möglichkeit, die Ziele in einem gewissen Rahmen anzupassen.

Die Gespräche mit Berufenen erwiesen sich hinsichtlich der festgelegten QV-Kriterien als teils widersprüchlich. Die Ziele wurden meist im positiven Sinne als anspruchsvoll, aber machbar beschrieben. In vertiefenden Gesprächen wurde dann jedoch oft klar, dass man sich sehr wohl stark unter Druck gesetzt fühlt, dass sich manche Ziele (besonders Auslandsaufenthalte) nach einigen Jahren doch als problematisch erweisen, da sich die Familien- bzw. Lebensverhältnisse verändert haben. So manche:r Berufene:r berichtet, das Gefühl zu haben, dass mit jeder QV-Generation eine

Entwicklung hin zu einer Erwartung von gleich verteilter Exzellenz in allen Bereichen stattfindet. Die individuellen Stärken der Vorgänger:innen werden summa summarum zum Standard der nächsten Generation, egal ob diese Personen in all diesen Bereichen ebenfalls Stärken aufweisen. Die Festlegung von bestimmten Publikationszahlen in spezifischen Top-Journals wurde nicht nur von Berufenen als potentiell problematisch thematisiert, sondern auch von anderen Gesprächsteilnehmer:innen. Dies war ebenso hinsichtlich der Zielsetzung von erfolgreichen Drittmittelwerbungen anstatt lediglich von Anträgen sowie der Habilitation, besonders in Kombination mit hohen Publikationszahlen.

Der Entwurf der QV wird in der Regel über den:die Dekan:in an das Rektorat übermittelt. An manchen Universitäten sieht die Richtlinie vor, dass der QB oder die Personalentwicklungskommission die QV-Kriterien behandeln muss. An anderen Einrichtungen wird dem AKG und/oder dem BR oder auch den Mitgliedern des Fachbereichs bzw. der Institutsleitung die Möglichkeit gegeben, zum QV-Entwurf Stellung zu nehmen. Die Qualifizierungsvereinbarung wird letztlich vom:der Stelleninhaber:in und dem:der Rektor:in oder in seltenen Fällen dem:der VR-Forschung oder Personalentwicklung unterzeichnet.

Eine deutliche Mehrheit der europäischen Tenure Track-Verfahren sieht eine Festlegung von individuellen Zielen oder Evaluationskriterien vor. Häufig erfolgt dies bereits vor Stellenantritt bzw. in den ersten Monaten danach.

Deutschland:

- Die **Technische Universität München** sieht einen „persönlichen Entwicklungsplan“ vor, der zwischen den Stelleninhaber:innen und den beiden Mentor:innen festgelegt wird. Es werden konkrete Ziele für die drei Evaluierungen gesetzt. Dieser Entwicklungsplan wird erst nach Stellenantritt unterzeichnet. Das Statut zum Berufungs- und Karrieresystem hält generelle Kriterien in den Bereichen Forschung, Lehre, Technologietransfer, Zukunftspotential, internes und externes Service, Weiterbildung, Karriereentwicklung der Doktoranden bzw. PostDocs und Third Mission fest. Diese werden vom *Faculty Search and Evaluation Committee* je nach Fachgebiet und internationalem Usus gewichtet. Im Rahmen der beiden Zwischenevaluierungen (*Status Assessments*) können die Ziele des Entwicklungsplans angepasst werden, sollten alle Parteien dies für nötig halten.

Finnland:

- Das Rektorat der **Universität Helsinki** hat 2019 für jede Stufe des Tenure Tracks klare Kriterien festgelegt. Diese werden sowohl bei den Auswahlverfahren, als auch bei den Beförderungs- bzw. Tenure-Verfahren angewandt. Nach Abschluss des Arbeitsvertrags und nach jedem Aufstieg in eine höhere Stufe des Tracks werden diese Kriterien zusammen mit dem:der Vorgesetzten und dem:der Stelleninhaber:in an die Bedingungen der Fakultät individuell angepasst.⁹²

Niederlande:

- Jede Fakultät der **Universität Groningen** entwickelt eigene Kriterien für die jeweilige Tenure Track-Phase. Diese Kriterien orientieren sich an den universitätsweiten Vorgaben, werden jedoch an die internationalen Gegebenheiten des Fachgebiets angepasst. Die Kriterien müssen neben

⁹² University of Helsinki (2019), „Assistant/Associate Professor and Professor Assessment Criteria at the University of Helsinki“. https://riihweb.it.helsinki.fi/riihidata/public/20f8720d-2a10-46ac-8dd8-5f47d27db82d/Decision%2C%20assistant_associate%20professor%20and%20professor%20assessment%20criteria%20at%20the%20University%20of%20Helsinki.pdf; University of Helsinki (2022), „Tenure Track at the University of Helsinki“. <https://www.helsinki.fi/en/about-us/careers/academic-careers/tenure-track>.

Lehre, Forschung und Verwaltung auch soziale Kompetenzen, die für eine volle Professur vorausgesetzt werden, beinhalten. Innerhalb von zwei Monaten nach Stellenantritt werden allen Kandidat:innen die Reglements des Tenure Track-Systems sowie die allgemeinen Tenure-Kriterien im Detail erläutert und ein individuell angepasster Plan erstellt.⁹³

Schweiz:

- An der **Universität Basel** werden die genauen Kriterien für die Tenure-Evaluierung in den Bereichen Forschung, Lehre und Selbstverwaltung von jeder Fakultät auf die jeweiligen Bedingungen angepasst und in einem „Eintrittsgespräch“ mit dem:der Stelleninhaber:in besprochen.⁹⁴

Begleitung während der QV-Zeit

Laut KV müssen den Stelleninhaber:innen die nötigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, damit die erfolgreiche Erfüllung der QV-Kriterien innerhalb der QV-Laufzeit möglich ist. Keine Richtlinie hält die explizite Möglichkeit der Ausstattungsverhandlung fest. In der Praxis ist an einer Minderheit von Universitäten jedoch eine gewisse Flexibilität gegeben, um mit vereinzelt Kandidat:innen in Berufungsverhandlungen zu treten. Die Mehrheit der Ressourcen kommt dann jedoch von den Departments bzw. Instituten. In den Gesprächen mit Berufenen stellte sich meist heraus, dass man nicht wusste, dass Ressourcenverhandlungen nicht ausgeschlossen gewesen wären. Die Frage der Ausstattung wird in Kapitel 5.2 thematisiert.

Meist findet ein jährliches Fortschrittsgespräch mit der Fachbereichs- bzw. Institutsleitung statt und ein Bericht geht an den:die Dekan:in, das Rektorat, die Personalabteilung und/oder an einen ggfs. eingerichteten Qualifizierungsbeirat. Bei Problemen wie z.B. unzureichenden Ressourcen, fehlenden/schadhaften Geräten, persönlichen Gründen, müssen diese Instanzen sofort informiert werden und, wo möglich, geeignete Gegenmaßnahmen gesetzt werden. An einer Universität wird zusätzlich zu den jährlichen Begleitgesprächen eine Zwischenevaluierung drei Jahre nach Abschluss des Arbeitsvertrages vorgenommen.

Sieben Richtlinien halten die Begleitung durch einen:eine Mentor:in fest. Wie diese Zuordnung zustande kommt und welche Aufgaben der:die Mentor:in hat, unterscheidet sich zwischen den Universitäten bzw. wird in den Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen kaum festgehalten. Dies schließt die Möglichkeit von anderweitig existierenden Mentoring-Programmen im Rahmen der Nachwuchsförderung oder des Onboardings nicht aus, wie dies in Gesprächen teilweise angesprochen wurde (siehe Kapitel 5.3).

Deutschland:

- Die **Technische Universität München** begleitet die Stelleninhaber:innen auf unterschiedliche Weisen. So steht ihnen nicht nur ein zweiköpfiges Mentorat (eine Person muss von außerhalb der eigenen Fakultät stammen) zur Seite, auch werden jährliche Begleitgespräche (*Annual Performance Interview*) geführt. Auch wird mit jedem:jeder Stelleninhaber:in ein individuelles Weiterbildungsprogramm entwickelt. Alle Stelleninhaber:innen werden auch durch Angebote der *TUM Tenure Track Academy* begleitet. Besonders nennenswert sind die zweitägigen Klausuren für

⁹³ University of Groningen (2021), „Memorandum on UG Tenure Track Policy“. <https://www.rug.nl/about-ug/work-with-us/op-zoek-naar-wetenschappelijke-uitdaging/Tenure-Track-2021-eng.pdf>.

⁹⁴ Universität Basel (2021), „Richtlinien für Beförderungen an der Universität Basel“. https://philnat.unibas.ch/fileadmin/user_upload/philnat/3_Forschung/Richtlinien_Befoerderungen_20211221.pdf, S. 3.

Neuberufene des Tenure Tracks sowie die jährlich stattfindenden Klausuren (*Annual Tenure Track Assembly*). Diese dienen sowohl der Information, als auch dem Erfahrungsaustausch zwischen den Stelleninhaber:innen, internationalen Tenure Track-Inhaber:innen sowie mit erfahrenen Professor:innen.

Finnland:

- An der **Universität Helsinki** wird ein jährliches Mitarbeiter:innengespräch mit den Stelleninhaber:innen geführt und es besteht die Möglichkeit, durch einen:eine Mentor:in begleitet zu werden.

Niederlande:

- An der **Universität Groningen** werden alle Stelleninhaber:innen sowohl von einem:einer Betreuer:in aus dem eigenen Fachbereich, als auch durch einen:eine Mentor:in außerhalb der eigenen Fakultät begleitet. Sie haben ebenfalls Zugang zu einem abgestimmten Fortbildungsangebot. Die allgemeinen Richtlinien der Universität sehen ein jährliches *Results and Development Interview* vor. An der **Science and Engineering Fakultät** wird dieses vom *Scientific*- und vom *Education Director* des Instituts, einigen Betreuer:innen von anderen Tenure Track-Stelleninhaber:innen sowie einem:einer HR-Berater:in vorbereitet. Durchgeführt wird es jedoch in der Regel nur zwischen Stelleninhaber:in und Betreuer:in, der:die Stelleninhaber:in kann jedoch einen oder beide *Directors* zum Gespräch einladen. Ziel dieser Gespräche ist es, die Fortschritte des Jahres zu reflektieren und die Meilensteine des nächsten Jahres zu planen.⁹⁵

Schweiz:

- An der **ETH Zürich** sieht die Richtlinie vor, dass der:die erfolgreiche Stelleninhaber:in aktiv in das Department integriert werden muss, unter anderem durch eine adäquate Vorstellung in den Department- und Professor:innenkonferenzen. Auch wird jede:r Assistenzprofessor:in durch mindestens einen:eine Mentor:in begleitet und unterstützt. Die Lehrbelastung soll ungefähr die Hälfte von vollen Professuren ausmachen, wobei dies die jeweiligen Departments festlegen können.

Evaluierung der Qualifizierungsvereinbarung

Vier bis 12 Monate vor dem Ende der QV-Frist muss das finale Evaluierungsverfahren meist durch den:die Rektor:in eingeleitet werden. Die Einleitung kann aber auch vorzeitig vom:von der Stelleninhaber:in angestoßen werden. Diese Evaluierung sieht einen Selbstbericht durch den:die Stelleninhaber:in vor, der bei mehr als der Hälfte der Universitäten in den Richtlinien eingefordert wird, aber auch an den anderen Universitäten in den Interviews erwähnt wird. Einige Richtlinien geben vor, dass zu diesem die Instituts- oder Departmentleitung oder andere Personen Stellung nehmen müssen.

Die Selbstberichte dienen bei vielen Verfahren auch als Grundlage für die Erstellung von mehrheitlich externen Gutachten. Neun Universitäten holen Gutachten (meist zwei) im Rahmen der Endevaluierung ein, drei weitere machen davon nur im Bedarfsfall Gebrauch. Lediglich eine Universität fordert, dass den Gutachter:innen eine Darstellung der Leistungen, erstellt durch die Abteilung für Qualitätsmanagement, zur Verfügung gestellt wird. Stellungnahmen zu den Gutachten durch die Universitätsprofessor:innen, den:die Stelleninhaber:in oder den:die Mentor:in stellen die Ausnahme dar. An einer Universität sieht die Richtlinie die Möglichkeit vor, dass der:die Stelleninhaber:in ein „Privatgutachten“ beauftragen kann, sollte die Bewertung der Gutachter:innen nicht mit der Selbsteinschätzung übereinstimmen. Nur eine kleine Minderheit der Universitäten

⁹⁵ University of Groningen, 2021 und 2018.

schreibt ein didaktisches Gutachten oder eine Stellungnahme zu den didaktischen Fähigkeiten durch Studierendenvertreter:innen vor.

Die Habilitation ist an vielen Universitäten und Fakultäten ein Bestandteil der QV, an anderen Universitäten bewusst nicht. Auch innerhalb einer Universität kann dies variieren. Der Entscheid der Habilitationskommission muss fristgerecht für die Endevaluierung vorliegen, ansonsten muss dieses Ziel als nicht erreicht betrachtet werden. Eine Richtlinie sieht ein spezielles Vorgehen vor, sollte die Entscheidung nicht fristgerecht eingelangt sein, obwohl das Habilitationsverfahren rechtzeitig eingeleitet wurde. Die QV wird auch in diesem Fall als nicht erfüllt bewertet, und das Dienstverhältnis läuft mit Ende der Anstellungsfrist aus. Allerdings wird dem:der Stelleninhaber:in eine Wiedereinstellungsgarantie ausgesprochen, sollte der Entscheid der Habilitationskommission positiv ausfallen.

Vielerorts wird eine Empfehlung oder ein Endbericht an den:die Rektorin gerichtet. Dieser wird mehrheitlich durch den Qualifizierungsbeirat verfasst. In Ausnahmefällen kann dies auch die Aufgabe der Department- bzw. Institutsleitung oder einer der Vize-Rektor:innen sein. Diese werden meist auf allen relevanten Dokumenten basierend verfasst. Manche Richtlinien sehen vor, dass dem:der Stelleninhaber:in, Vertreter:innen des BR oder des AKG, den Universitätsprofessor:innen und/oder der Departmentleitung die Möglichkeit eingeräumt werden muss, zu diesem Endbericht Stellung zu nehmen. Zwei Einrichtungen halten die Möglichkeit fest, dass der:die Stelleninhaber:in vor dem QB angehört wird, bevor der Endbericht, wie alle anderen Endberichte auch, dann zur finalen Entscheidung an das Rektorat weitergeleitet wird. Tatsächlich trifft in den meisten Fällen der:die Rektor:in die finale Entscheidung. An zwei Einrichtungen obliegt dies dem QB und ebenfalls an zwei weiteren dem:der Vize-Rektor:in für Personal.

Lediglich eine Richtlinie sieht Schritte vor, sollte es hinsichtlich der endgültigen Entscheidung zu Konflikten kommen. In solch einem Fall wird der:die Stelleninhaber:in zusammen mit je einem:einer Vertreter:in des BR und des AKG von allen Rektoratsmitgliedern angehört.

Deutschland

- An der **Technischen Universität München** findet im zweiten und vierten Anstellungsjahr eine **Zwischenevaluierung** (*Status Assessment*) bestehend aus zwei Aspekten statt. Der erste Teil stellt das jährliche Begleitgespräch (*Annual Performance Interview*) dar. Zweitens findet ein Vortrag statt, bei dem die Stelleninhaber:innen ihre Fortschritte vor den Kolleg:innen der Universität präsentieren. Die beiden Mentor:innen verfassen darauf folgend einen Bericht mit einer Einschätzung der Leistungen sowie der Erfolgchancen auf eine positive Tenure-Evaluierung. Sollte das *Assessment* zum Ergebnis kommen, dass eine positive Evaluierung unwahrscheinlich erscheint, wird dies mit den Stelleninhaber:innen besprochen und eine Umorientierung außerhalb der Universität vorgeschlagen.
- Die **Tenure-Evaluierung** wird in der Regel zu Beginn des sechsten Anstellungsjahres eingeleitet. Bei außergewöhnlichen Leistungen oder bei besonderer strategischer Bedeutung ist die Evaluierung frühestens nach vier Jahren möglich. Dies setzt die Zustimmung des:der Präsident:in voraus. Die Stelleninhaber:innen reichen für die Evaluierung ein umfangreiches Dossier an den:die Dekan:in und eine Stellungnahme „zu Erfahrungen mit dem Tenure Track-Verfahren“⁹⁶ ein. Das *Faculty Search and Evaluation Committee* erhält das Dossier ebenfalls, sowie alle Berichte der *Annual Performance Interviews* und der *Status Assessments* und führt darauf basierend eine Bewertung der Leistungen durch. Zusätzlich führt das Komitee ein Gespräch mit den

⁹⁶ Technische Universität München, 2012, S. 27.

Stelleninhaber:innen und ein öffentlicher Vortrag muss gehalten werden. All diese Schritte fließen in einen Bericht. Dieser wird an den:die Dekan:in zur Überprüfung übermittelt. Ist der Bericht vollständig, wird er zusammen mit dem Dossier und der Stellungnahme der Stelleninhaber:innen an das *TUM Appointment and Tenure Board* übermittelt. Das *Board* kann selbst Expert:innen hinzuziehen oder auch die Stelleninhaber:innen anhören. Nach der Abstimmung wird das Ergebnis an das Präsidium zur finalen Entscheidung übermittelt. Dem Senat wird die Möglichkeit gegeben, zur Entscheidung Stellung zu nehmen. Ist das Ergebnis der Evaluierung positiv, erfolgt in der Regel eine Hebung zu *Associate Professor*, in Ausnahmefällen auch auf *Full Professor*, die mit einer Grundausrüstung versehen ist. Im Fall eines negativen Ergebnisses wird dieses dem:der Stelleninhaber:in gegenüber begründet und diese bekommen die Möglichkeit zur Stellungnahme. Der Arbeitsvertrag endet nach 12 Monaten.

Finnland:

- Ungefähr ein Jahr vor Ablauf der Befristung des ersten Abschnitts der Assistenzprofessur wird an der **Universität Aalto** eine **Zwischenevaluierung** durchgeführt. Eingeleitet durch die Institutsleitung, werden hierfür die Professor:innen des Departments mit Tenure angehört und ein Vorschlag an den:die Dekan:in übermittelt. Nachdem das *School Tenure Track Committee* konsultiert wurde, entscheidet der:die Dekan:in, ob der zweite Abschnitt der Assistenzprofessur angeboten werden soll.
- Die **Tenure-Entscheidung** wird ebenfalls durch die Institutsleitung eingeleitet, aber durch ein neu einberufenes *Departmental Tenure Track Committee* durchgeführt. Die Stelleninhaber:innen übermitteln alle Unterlagen, das *Teaching Competence Assessment Committee* führt eine Lehrevaluation durch, mindestens vier externe Gutachten werden eingeholt und die Professor:innen mit Tenure können Stellung nehmen. Der:die Stelleninhaber:in muss in Forschung oder künstlerischer Tätigkeit hervorragend sein und eine hohe Qualität in der Lehre aufweisen. Jedoch auch Stelleninhaber:innen mit hervorragenden Erfolgen in der Lehre und hoher Qualität in Forschung/künstlerischer Tätigkeit können eine positive Evaluierung erzielen. Das *Departmental Tenure Track Committee* leitet seine Bewertung an den:die Dekan:in. Nach der Konsultierung des *School Tenure Track Committee* wird der Vorschlag an die Präsidentin oder den Präsidenten weitergeleitet. Die finale Entscheidung wird von ihr:ihm nach dem Feedback des *Aalto Tenure Track Committee* getroffen. Handelt es sich um eine Tenure-Evaluierung, muss der:die Kandidat:in mindestens ein Jahr Erfahrung außerhalb der **Universität Aalto**, vorzugsweise auf internationaler Ebene, vorweisen können. Fällt eine Tenure-Evaluierung negativ aus, so endet das Arbeitsverhältnis nach Auslaufen der Befristung.⁹⁷

Niederlande:

- Auch an der **Universität Groningen** wird spätestens drei Jahre nach der Anstellung eine informellere **Zwischenevaluierung** durchgeführt, diese wird von den jeweiligen Fakultäten jedoch leicht unterschiedlich ausgestaltet.⁹⁸ An der Fakultät für *Behavioural and Social Sciences* erfolgt diese durch eine institutsinterne Kommission. Ein positives Ergebnis führt zur Hebung durch das *Faculty Board* auf *Universitair Docent 1*, eine negative kann, in Absprache mit dem:der Stelleninhaber:in entweder zu gezielten Maßnahmen führen, um die Zielerreichung zu ermöglichen, oder zum Auslaufen des Arbeitsvertrages.
- Die **Tenure-Evaluation** und Hebung auf *Universitair Hoofddocent 2* wird an der Fakultät für *Behavioural and Social Sciences* durch das *Faculty Promotions Committee* durchgeführt. Dieses besteht aus drei vollen Professor:innen und einem:einer Studierenden, den beiden *Science- und Education Director* und einem:einer HR-Berater:in. Der:die Dekan:in wohnt den Treffen bei.

⁹⁷ Aalto University, 2021.

⁹⁸ Universität Groningen, 2021.

Der:die Stelleninhaber:in übermittelt einen Selbstbericht, der:die Betreuer:in einen Evaluationsbericht, die beiden *Directors* einen Fragebogen und es werden drei externe Gutachten eingeholt (für eine positive Evaluierung müssen alle drei positiv sein). Sollte der Bericht des:der Betreuer:in stark von den Eindrücken des Komitees abweichen, so wird sie:er zu einem Treffen eingeladen. Eine positive Beförderungsevaluierung übermittelt das Komitee an das *Faculty Board*, das über die Beförderung entscheidet. Die Beförderung geht an dieser Fakultät nicht mit der Verleihung des *Ius Promovendi* einher, an der der *Sciences and Engineering* Fakultät jedoch schon.⁹⁹

Schweiz:

- An allen Schweizer Universitäten ist gemäß der Studie des SWIR für die Übertrittsevaluierung der Assistenzprofessuren mit Tenure Track ein Komitee zuständig. Meist besteht es aus Professor:innen der entsprechenden Fakultät, ergänzt mit außerfakultären (zum Teil außeruniversitären) Mitgliedern sowie Vertretern des Mittelbaus und der Studentenschaft.
- An der **ETH Zürich** kommt es (wie auch an der **EPFL** sowie den **Universitäten Genf und Zürich**) vor der Endevaluation zu zwei **Zwischenevaluierungen** (nach 1,5 und drei Jahren) und zu einer Tenure-Evaluierung (nach 5,5 Jahren). Die Zwischen- und Endevaluationen verlaufen ähnlich, wobei nur bei der Tenure-Evaluierung Gutachten eingeholt werden müssen. Bei allen sind die ordentlichen und außerordentlichen Professor:innen des Departments beteiligt und der Prozess wird durch eine:n Vorsitzende:n geleitet. Die Grundlage bildet das „Tenure-Dossier“, welches in einem Treffen der Professor:innen und des:der Mentor:in diskutiert wird. Dieser Diskussion geht ein Vortrag des:der Kandidat:in voraus. Anschließend verfasst der:die Vorsitzende einen Evaluationsbericht, der alle Meinungen, inklusive „wesentliche Minderheitsmeinungen“, enthalten muss. Der Bericht wird von allen beteiligten Professor:innen unterzeichnet, mit dem:der Assistenzprofessor:in besprochen und deren Feedback in die Endversion eingearbeitet.
- Dem Antrag zur **Tenure-Evaluierung** müssen sechs Gutachten beigelegt werden. Die Gutachter:innen erhalten das „Kandidatendossier“, welches zusätzlich zu den Aspekten des Tenure-Dossiers auch Kopien der fünf bedeutendsten Veröffentlichungen und Reporten der Lehrevaluationen beinhaltet.¹⁰⁰ Ist die dritte Evaluierung negativ, so teilt das Department der Präsidentin oder dem Präsidenten das Ergebnis zusammen mit einer detaillierten Begründung mit. Im Falle eines positiven Evaluierungsergebnisses wird stattdessen das Tenure-Dossier übermittelt, zusammen mit einem detaillierten Schreiben der Departmentleitung und des:der Mentor:in hinsichtlich der Abstimmung, den Gutachten und wie sich die Stelle in die Personalstruktur des Departments einfügt und welche Ausstattung benötigt wird. Alles zusammen wird dann an ein universitätsweites Tenure-Komitee, bestehend aus je einem:einer außerordentlichen und ordentlichen Professor:in der 16 Departments, weitergeleitet. Diese werden vom:von der Präsident:in, in Abstimmung mit der Departmentleitung bestimmt und für vier Jahre bestellt. Das Komitee legt einen Termin fest, an dem der:die Stelleninhaber:in einen öffentlichen Vortrag hält.¹⁰¹ Insgesamt dauert das Tenure-Entscheidungsverfahren ca. sechs Monate, dann spricht das Komitee eine Empfehlung an den:die Präsident:in aus. Nach der Anhörung des:der Vorsitzenden des Tenure-Komitees trifft der:die Präsident:in die finale Entscheidung.¹⁰² Gemäß SWIR-Studie

⁹⁹ Universität Groningen, 2015.

¹⁰⁰ ETH Zürich (2016), „Vorgaben für Tenure-Anträge“. https://ethz.ch/content/dam/ethz/main/eth-zurich/ArbeitenLehrenundForschen/professuren/arten-von-professuren/de/Vorgaben_Tenure_Antraege_190312.pdf, S. 2.

¹⁰¹ ETH Zürich (2018), „Geschäftsordnung des Tenure Komitee“. <https://ethz.ch/content/dam/ethz/main/eth-zurich/ArbeitenLehrenundForschen/professuren/arten-von-professuren/de/Geschaeftsordnung%20TC.pdf>.

¹⁰² ETH Zürich, 2015.

stellt an den meisten Hochschulen in der Schweiz das Tenure-Komitee einen Antrag ans Rektorat oder an den:die Präsident:in. Diese:r entscheidet in eigener Kompetenz. Dies soll zur Objektivität der Verfahren beitragen, da in fakultären Evaluationskommissionen natürlich oft Professoren sitzen, welche die Jahre davor mit dem Assistenzprofessor zusammengearbeitet haben, bemerkt der SWIR.¹⁰³

4.2. §99 Abs. 4 – Die Weiterführung zur Universitätsprofessur

Die Ausschreibung nach §99 Abs. 4 UG richtet sich an interne Universitätsdozent:innen und Assoziierte Professor:innen, um diese zu Universitätsprofessor:innen zu berufen. Der Ablauf des „verkürzten Berufungsverfahrens“ ist im Universitätsgesetz kaum vorgegeben und dessen Ausgestaltung somit den einzelnen Universitäten weitgehend autonom vorbehalten. Dies führte an 16 Einrichtungen zu Satzungen bzw. Richtlinien, die teils starke Unterschiede im Ablauf sowie bezüglich der ins Verfahren eingebundenen universitären Organisationseinheiten und Personen(gruppen) aufweisen. Bestehende Satzungen fallen in der Regel sehr kurz aus und umfassen zwischen ein bis zwei Seiten. An fünf Universitäten gibt es bisher keine spezifische Satzung.

Die Erstellung des Ausschreibungstextes kann direkt durch das Rektorat erfolgen, mitunter auch unter Einbeziehung der fachnahen Departments oder in Abstimmung mit der Auswahlkommission. Der Ausschreibungstext kann auch durch die Leitungen der Departments bzw. Institute oder durch die AWK entworfen werden. Der Text wird in der Regel letztlich durch den:die Rektor:in festgelegt. Die Ausschreibung ist vor Veröffentlichung gemäß §42 Abs. 6 UG dem AKG zu übermitteln. Der AKG hat zwei Wochen Zeit, zum Ausschreibungstext Stellung zu nehmen. Zudem kommen je nach Universität auch weitere Gleichstellungsaspekte, wie z.B. die Beachtung des Frauenfördergebots (§41 UG) bzw. universitäre Frauenförderungspläne, explizit zum Tragen.

Im Folgenden werden die generellen Schritte beleuchtet, welche darauf abzielen, die nach Ablauf der Ausschreibungsfrist eingelangten Bewerbungen hinsichtlich der Erfüllung der allgemeinen Qualitätskriterien zu prüfen.

Auswahlkommission

Die Hälfte der Universitäten sieht in den relevanten Satzungen oder Richtlinien eine Form der Auswahlkommission (AWK) vor. AWK werden in der Regel durch das Rektorat oder den Senat eingesetzt. Sie können in Größe und Zusammensetzung, aber auch hinsichtlich der Aufgaben, unterschiedlich ausfallen.

Die Kommissionen bestehen häufig aus einer Kombination folgender Personengruppen:

- Universitätsprofessor:innen des fachlichen oder fachlich nahestehenden Bereichs, des medizinisch-theoretischen und des klinischen Bereichs.
- Angehörige der Personengruppe der Universitätsdozent:innen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen, Vertreter:innen des „Mittelbaus“ des medizinisch-theoretischen und des klinischen Bereichs sowie Mitarbeiter:innen im Forschungs- und Lehrbetrieb.
- Vertreter:innen der Studierenden (u.a. Studierende im Senat; ÖH-Vorsitz); meist nicht stimmberechtigt.

¹⁰³ Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat, 2015, S. 44.

- Mitglieder des AKG oder des Betriebsrates können in beratender Funktion teilnehmen.

Die Kommission kann aber auch aus dem:der Rektor:in oder einem anderen Mitglied des Rektorats, Vertreter:innen des Senats, Departmentsprecher:in, der Leitung der Organisationseinheit oder ähnlichen Personen bestehen. Die Mitglieder werden häufig vom:von der Rektor:in bestimmt oder vom Senat nominiert und dann vom Rektorat eingesetzt. Vorschläge von fachnahen Bereichen (z.B. über Institutsleitungen oder Dekanate) sind ebenfalls möglich.

Die Aufgaben der AWK reichen von der ersten Sichtung der Bewerbungen, Erstellung der Liste der Kandidat:innen der engeren Auswahl (Shortlist), Einladung zu Hearings, falls diese vorgesehen sind, sowie deren Durchführung bis letztlich der Erstellung des (gereihten) Besetzungsvorschlags.

An Universitäten, deren Verfahren keine Kommission vorsehen, sichtet der:die Rektor:in oder die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs die eingegangenen Bewerbungen. Daraufhin wird eine Liste mit den geeigneten Kandidat:innen erstellt.

Gutachten

An neun Universitäten sehen die Verfahren vor, dass Gutachten in Auftrag geben werden, welche die Kandidat:innen der engeren Auswahl beurteilen. In Ausnahmefällen können diese nur auf Entschluss des:der Rektor:in eingeholt werden und sind nicht Teil aller Verfahren. Meist sind zwei externe, mancherorts auch internationale Gutachten vorgesehen.

Die Nominierung der Gutachter:innen kann durch Universitätsprofessor:innen des zugeordneten fachlichen Bereichs, durch die:den Senatsvorsitzende:n auf Vorschlag der im Senat vertretenden Universitätsprofessor:innen, der AWK oder das Rektorat erfolgen. Die Auswahl der Gutachter:innen unterliegt auch bestimmten Kriterien, z.B. Ausschluss von Befangenheiten, Universitätszugehörigkeit bzw. externe/internationale Zugehörigkeit, facheinschlägige *Venia Docendi* oder eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation. In der Regel erfolgt die Bestellung der Gutachter:innen durch das Rektorat. An manchen Einrichtungen kann auf Beschluss der AWK auf die Einholung von Gutachten verzichtet werden.

Hearings

Im Zuge mancher Berufungsverfahren werden bzw. können Bewerber:innen zu Hearings eingeladen werden. Dadurch sollen die Bewerber:innen die Möglichkeit bekommen, sich in angemessener Weise dem Fachbereich zu präsentieren. An vier Einrichtungen sind Hearings Teil aller Verfahren nach 99(4), an zwei entscheidet die AWK, ob Kandidat:innen dazu eingeladen werden. Die Satzung einer Universität hält fest, dass der:die erfolgreiche Kandidat:in aufgefordert werden kann, sich dem Fachbereich bzw. auch nahestehenden Fachbereichen vorzustellen.

Durchgeführt bzw. eingefordert werden die Hearings z.B. durch die AWK oder das Rektorat. Als Hearing ist hier überwiegend ein öffentlicher bzw. universitätsöffentlicher wissenschaftlicher Vortrag oder eine Probevorlesung mit anschließender Diskussion zu verstehen, meist gefolgt durch einen nicht-öffentlichen Teil. Bei diesem Gespräch sind nur Mitglieder des Rektorats, der AWK sowie explizit eingeladene Personen zulässig.

Die Tatsache, dass sich bei diesem Verfahren der Pool an Kandidat:innen lediglich aus internen Personen zusammensetzen kann, trägt wohl dazu bei, dass Hearings mehrheitlich kein genereller Bestandteil der Verfahren sind. An vier Universitäten sieht das Verfahren in den Richtlinien weder Gutachten noch Hearings oder eine AWK vor. Das Verfahren wird allein durch das Rektorat geleitet, das sich lediglich Stellungnahmen aus den Fachbereichen einholt.

Berufungsentscheidung

An jenen Universitäten, die eine AWK für das Verfahren vorsehen, wird auf Basis diverser Sitzungsprotokolle, der Stellungnahmen der Gutachter:innen, sowie der Bewerbungsunterlagen und Präsentationen der Kandidat:innen dem:der Rektor:in ein – mehrheitlich gereihter – Besetzungsvorschlag übermittelt. Vorgaben über die Anzahl der vorzuschlagenden Kandidat:innen fehlen überwiegend in den Satzungen; manche nennen eine maximale Anzahl von drei, der Vorschlag kann aber auch nur aus einer Person bestehen.

Bei Verfahren ohne AWK trifft der:die Rektor:in aus den eingelangten Bewerbungen eine Auswahl. Die letzte Berufungsentscheidung fällt in jedem Fall der:die Rektor:in. Zuvor ist die per Gesetz erforderliche Stellungnahme der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs sowie des AKG zum:zur erfolgreichen Kandidat:in einzuholen, was an allen Universitäten erfolgt. Manche Satzungen sehen zusätzlich eine Anhörung des Senats bzw. dessen Vorsitz, betreffender Departmentsprecher:innen, des Betriebsrats für wissenschaftliches und künstlerisches Personal vor, oder auch der Universitätsdozent:innen, Assoziierten Professor:innen und der Studierendenvertretung.

Sollte der:die Rektor:in zur Entscheidung kommen, dass keine:r der vorgeschlagenen Bewerber:innen die Kriterien erfüllt, besteht an manchen Universitäten die Option, das Verfahren einzustellen. Der:die Rektor:in kann den Besetzungsvorschlag der AWK zurückweisen und das Verfahren ist zu wiederholen.

Bei einem positiv abgeschlossenen Verfahren tritt der:die Rektor:in in Verhandlungen mit dem:der erfolgreichen Bewerber:in, um einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Ausstattungen werden in diesem Zusammenhang nur ausnahmsweise vorgesehen (siehe Kapitel 5).

Die internationalen Benchmarks sehen Hebungen oder Beförderungen von internen Wissenschaftler:innen der mittleren Karrierestufe wie der assoziierten Professur (R3 bzw. R4) vor allem als letzte Stufe der Tenure-Verfahren vor.

Deutschland:

- An der **Technischen Universität München** ist die Hebung zur vollen Professur frühestens nach drei Jahren möglich. Für das Verfahren wird ein *Promotion Committee*, bestehend aus fünf Mitgliedern, eingesetzt. Den Vorsitz übernimmt eine:r der beiden fachnahen vollen Professor:innen, eine weitere volle Professur muss einer anderen Fakultät angehören, es muss ein externes Mitglied geben sowie einen:eine Vertreter:in der Studierenden. Zusätzlich zu den von den Stelleninhaber:innen eingereichten Unterlagen werden für Hebungsverfahren externe Gutachten eingeholt. Darauf basierend fasst das Komitee einen Bericht mit dem Abstimmungsergebnis. Dieser wird über den:die Dekan:in (überprüft die Vollständigkeit und nimmt Stellung) an den:die Präsident:in weitergeleitet. Das Hochschulpräsidium überprüft ebenfalls die Vollständigkeit, sowie, ob alle Verfahrensschritte beachtet wurden. Dann werden das Abstimmungsergebnis des Komitees sowie die Stellungnahme des:der Dekan:in abgewogen und eine Entscheidung getroffen.

Finnland:

- Verfahren zum Übertritt zu *Full Professor* können an der **Universität Aalto** frühestens vier Jahre nach einer Tenure-Entscheidung eingeleitet werden. In Ausnahmefällen kann der:die Dekan:in ein derartiges Verfahren bereits früher mit der Zustimmung des:der Provost beantragen, wenn es sich um außergewöhnlich exzellente Anwärter:innen handelt. Das Verfahren selbst entspricht dem Tenure-Verfahren und wird somit ebenfalls durch das *Departmental Tenure Track Committee* durchgeführt.
- Um *Full Professor* zu erreichen, muss der:die Stelleninhaber:in wie bei Tenure-Verfahren in Forschung oder künstlerischer Tätigkeit hervorragend sein und eine hohe Qualität in der Lehre aufweisen, oder umgekehrt. Es ist aber auch möglich, dass eine Person außergewöhnliche Verdienste im Bereich der Third Mission aufweist und in Forschung/künstlerische Tätigkeit und Lehre zumindest hohe Qualität aufweist und somit zur vollen Professur gehoben werden kann. Ein derartiger Beförderungsprozess muss jedoch durch den:die Dekan:in beantragt werden und ist nur mit der Zustimmung des:der Provost in Ausnahmefällen möglich.
- Das *Departmental Tenure Track Committee* leitet seine Bewertung an den:die Dekan:in. Nach der Konsultierung des *School Tenure Track Committee* wird der Vorschlag an den:die Präsident:in weitergeleitet. Die finale Entscheidung wird von ihr:ihm nach dem Feedback des *Aalto Tenure Track Committee* getroffen. Fällt die Übertrittsevaluierung negativ aus, kann der:die Stelleninhaber:in frühestens nach einer Wartezeit von zwei Jahren einen erneuten Versuch unternehmen.¹⁰⁴

Niederlande:

- An der **Universität Groningen** kommt es auch auf der Ebene *Universitair Hoofddocent* (UHD) nach drei Jahren zu einer **Zwischenevaluierung**, die bei einem positiven Ergebnis zur Hebung von UHD2 auf UHD1 führt. An der Fakultät für *Behavioural and Social Sciences* müssen die Gutachten dieser Zwischenevaluierung durch internationale Gutachter:innen erstellt werden. Ist das Ergebnis positiv, wird den Stelleninhaber:innen an dieser Fakultät auch das *Ius Promovendi* verliehen.
- Nach ein bis vier Jahren findet eine **Beförderungsevaluation** zur vollen Professur (*Hoogleraar 2*) statt. Hierfür muss dem *Faculty Promotions Committee* der Fakultät für *Behavioural and Social Sciences* zusätzlich eine fachnahe externe Professorin bzw. Professor angehören, ansonsten verläuft die Evaluation wie alle vorherigen. Das Komitee erhält alle Dokumente und Gutachten und leitet einen Vorschlag über das *Faculty Board* an das *Board of the University*. Es wird nun eine Stellungnahme einer vergleichbaren Fakultät einer anderen niederländischen Universität zum Vorschlag eingeholt. Danach trifft das *Board of the University* die endgültige Entscheidung. Fällt die Evaluierung negativ aus, so bleibt der:die Stelleninhaber:in Assoziierte Professor:in, muss jedoch den Tenure Track verlassen und verliert das *Ius Promovendi*.
- Wird der:die Stelleninhaber:in erfolgreich auf die Stufe des *Hoogleraar 2* gehoben, ist innerhalb von sieben Jahren eine Beförderungsevaluation auf die Stufe des *Hoogleraar 1* möglich. Fällt diese jedoch negativ aus, verbleibt der:die Stelleninhaber:in auf *Hoogleraar 2* ohne weitere Aufstiegsmöglichkeit.¹⁰⁵

Schweiz:

- **ETH Zürich:** Nach frühestens zwei bzw. spätestens sechs Jahren nach der Ernennung zum:zur außerordentlichen Professor:in kann das Department einen Beförderungsantrag an den:die Präsident:in richten. Der Antrag wird unter anderem durch Selbstberichte des:der Professor:in hinsichtlich Lehre, Forschung und Leadership, einer Stellungnahme bzw. Begründung des

¹⁰⁴ Aalto University, 2021.

¹⁰⁵ University of Groningen, 2018 und 2015.

Departments sowie drei externen Gutachten begleitet. Der:die Präsident:in zieht den:die Rektor:in und den:die Vizepräsident:in für Personal und Leadership konsultierend hinzu. Wird der Antrag unterstützt, wird er dem ETH-Rat vorgelegt.¹⁰⁶

¹⁰⁶ ETH Zürich (o.D.), „Arten von Professuren“. Zugegriffen 25. August 2022. <https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/arbeiten-lehren-forschen/faculty/faculty-affairs/arten-von-professuren.html>; ETH Zürich (2022), „Information zum Beförderungsantrag“. https://ethz.ch/content/dam/ethz/main/eth-zurich/ArbeitenLehrenundForschen/professuren/arten-von-professuren/de/Information_Bef%C3%B6rderungsantrag_2022_de.pdf.

5. Bedeutung, Chancen und Herausforderungen der neuen Verfahren für Berufene

5.1. Kulturelle Gleichwertigkeit und Mitwirkung

Ein wichtiger Aspekt der Gleichwertigkeit der neuen Professuren besteht in dem damit verbundenen Aufstieg in die Professorenkurie, den die nach §99(4) Berufenen sofort und die nach §99(5) Berufenen nach der Tenure-Entscheidung erhalten. Dies bedeutet zum einen neue Mitspracherechte im Senat und Fakultätsrat zu Fragen der Ausrichtung von Professuren, Entwicklung von Forschungsschwerpunkten oder größeren Investitionen in wissenschaftliche Infrastrukturen. Zum anderen wird diese Mitwirkung in der Praxis auch durch Teilnahme an den vorbereitenden Treffen der Professorenkurie vor den Senatssitzungen ermöglicht, in denen die Meinungsbildung z.B. im Hinblick auf die Berufsplanung, bei der die Professor:innen ein anderes Mitspracherecht als der Mittelbau innehaben, stattfindet. D.h. dass die nach den neuen Verfahren berufenen assoziierten oder vollen Professor:innen tatsächlich Einfluss auf die fachlich-strategische Entwicklung nehmen können, was ihnen als Mittelbauangehörige kaum möglich wäre.

Auch der Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken und der Sitz in relevanten internationalen Gremien und Ausschüssen von Fachgesellschaften wird erfahrungsgemäß, so berichten Berufene aus mehreren Universitäten, durch die volle Professur gemäß §99(4) eröffnet oder erleichtert. Auch die nach §99(5) berufenen Assistenzprofessor:innen sehen sich (zumindest nach Abschluss der Qualifikationsvereinbarung und Ernennung zur Assistenzprofessor:in) mit ihren etablierten professoralen Kolleg:innen in einigen Fachgemeinschaften durchaus auf Augenhöhe. Alle Befragten sind sich einig, dass die Tatsache, sich in einem international selektiven Berufungsverfahren behauptet zu haben, ihrem internen und externen Status hilft. Jedoch hängt die gelebte Gleichwertigkeit stark von den internationalen Fächerkulturen ab: in den weniger hierarchisch geprägten Naturwissenschaften, den vorklinischen Fächern der Medizin, der Informatik oder den Wirtschaftswissenschaften wird diese häufig als gelebte Praxis bestätigt, während dies in den Geisteswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Rechtswissenschaften und der klinischen Medizin seltener der Fall ist. Die gelebte Gleichwertigkeit scheint auch in kleineren institutionellen Kontexten mit flacheren Hierarchien, die weniger durch größere Institute und entsprechende Leitungsstrukturen gekennzeichnet sind, gegeben zu sein (wie z.B. an allen Kunstuniversitäten). Insgesamt lässt sich zum Alltag der mit der Zugehörigkeit zur Professorenkurie assoziierten Gleichwertigkeit festhalten, dass die Wahrnehmungen weniger zwischen den Universitäten als zwischen den unterschiedlichen Fakultäten oder Fachbereichen divergieren. Während die Gegebenheiten insgesamt variieren, lässt sich in der Summe dennoch insgesamt eine positive Wirkung verzeichnen, was eine gleichwertige Behandlung auf Augenhöhe angeht.

Erwähnt werden sollte in diesem Zusammenhang allerdings auch die Herausforderung, die sich durch die neue Ungleichbehandlung zwischen den neu nach §99(4) oder (5) gekürten Professor:innen mit Kurienzugang und den „assozierten“ Professor:innen nach alter Bezeichnung und QV, die zum Mittelbau gehören, ergibt. Auch wenn die neu Berufenen sich in einem Wettbewerb durchgesetzt haben, ist vor allem die Kollegialität mit denjenigen, die sich in dem Wettbewerb nicht durchsetzen konnten, oder mit anderen lang etablierten erfahrenen assoziierten Professor:innen des Mittelbaus eine kommunikative und menschliche Herausforderung, welche bisher gemäß Interviews weder von der Universität, deren Personalmanagement oder Führungspersonen noch von den Organisationseinheiten unterstützt werden.

Im internationalen Vergleich können zumindest für die TT-Professuren Vergleichsdaten aus Deutschland herangezogen werden. Dort zeigen die Rückmeldungen aus dem Bund-Länder-TT-

Programm bisher eine „große Akzeptanz ihrer Tenure-Track-Professur“, „Wertschätzung der eigenen Arbeit“, „Behandlung von den Kolleg:innen als gleichberechtigte Professor:innen“ auf.¹⁰⁷ Allerdings werden auch hier Unterschiede zwischen den Fächern deutlich: „Eine Geisteswissenschaftlerin hatte den Eindruck, dass eine Qualifikation ohne Habilitation in ihrem Fach nicht als gleichwertig gilt, während das in den anderen Fächern nicht der Fall war. Darüber hinaus wurden kritische Punkte der Tenure Track-Professur benannt: die vielen anspruchsvollen Aufgaben, die mangelnde Ausstattung der Stellen, das manchmal fehlende professorale Mitspracherecht in Berufungskommissionen und das weiterhin vorhandene Machtgefälle zwischen ordentlichen Professor:innen und Tenure-Track-Professor:innen.“¹⁰⁸

Das für den deutschen Kontext beschriebene Machtgefälle wird auch in einigen Interviews für die österreichische Universitätslandschaft hervorgehoben und hat auch dort nicht nur kulturelle Hindernisse zu überwinden. Neben den Unterschieden in der wissenschaftlichen Erfahrung, welche vor allem zwischen neu berufenen Assistenzprofessor:innen und etablierten 98er-Professor:innen bestehen, sind es vor allem Unterschiede in der Ausstattung, die zu einem großen Machtgefälle zwischen den assoziierten und vollen Professor:innen nach §99(4) und (5) und den 98er-Professor:innen beitragen, wie im Folgenden dargelegt wird.

5.2. Ausstattung und internationale Wettbewerbsfähigkeit

An einer Mehrzahl der österreichischen Universitäten werden weder die §99(4)-Professuren noch die §99(5)-Professuren mit Ausstattung versehen. Eine Minderheit wie die Medizinischen und die Technischen Universitäten sowie die Universitäten Wien und Graz sehen auch bei 99(5)-Professuren mitunter eine (im Vergleich zu §98er-Professuren geringe) Erstausrüstung vor, deren Höhe zumeist auch Verhandlungsgegenstand zwischen Fakultät und Universitätsleitung ist und aus zentralen und dezentralen Mitteln gestellt wird. Ansonsten wird an allen anderen Universitäten eine Ausstattung nur anlässlich eines entsprechenden auswärtigen Rufes vorgesehen und verhandelt, um im Wettbewerb den:die Professor:in zu halten, aber nicht ohne Anlass vorgehalten.

Für die meisten berufenen Professor:innen, die ohne Ausstattung experimentell arbeiten müssen und nicht bereits Drittmittel (z.B. ERC-Grant) eingeworben haben, bedeutet dies, dass sie auf die Nutzung der wissenschaftlichen Infrastrukturen und das unterstützende Personal des Institutshaushalts, dem ihre Stelle zugeordnet wurde, angewiesen und somit auch von der Institutsleitung abhängig sind. Die Selbstständigkeit dieser Professuren findet hier somit ihre Grenzen. Gerade bei Professuren, die in ihrer Ausrichtung inhaltlich neue Wege gehen und auch institutionell strategisch bewusst so angelegt und ausgehandelt wurden, ist diese infrastrukturelle Abhängigkeit problematisch, da die Ausrichtung der Forschung und ihrer infrastrukturellen und personellen Profile mit den Notwendigkeiten der etablierten Professur der Institutsleitung evtl. nicht vereinbar ist. Die Neuberufenen hängen diesbezüglich von der Großzügigkeit und Flexibilität der Institutsleitung oder etwaiger zusätzlicher Fakultätsmittel ab. Diese Abhängigkeit kann sogar noch verstärkt werden, wenn der Institutsvorstand eine zentrale Rolle bei der Endevaluation über die Erfüllung der vereinbarten Qualifikationsziele spielt. Die vom Gesetzgeber angestrebte Gleichwertigkeit der Professur findet hier ihre klaren Grenzen.

¹⁰⁷ Borgwardt, A. (2021), „Panel 1 Die Tenure-Track-Professur – Ein Karrieremodell und dessen Wahrnehmung: Zusammenfassung der Debatte“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer, S. 73-102. S.88.

¹⁰⁸ Ebd.

Die Ausstattung der §99(4) und (5)-Professuren ist auch im internationalen Vergleich nachteilhaft: So verfügt z.B. in Deutschland die große Mehrzahl der über das Bund-Länder-TT-Programm geförderten Tenure Track-Professuren (1000 Stellen insgesamt) zumindest über ein gewisses Maß an Personal-, Investitions- und Sachmitteln, allerdings mit starken Variationen zwischen Fächern und Universitäten. Auch hier gibt es einen kleinen Anteil von Professuren (22%), die über keine wissenschaftlichen und/oder künstlerischen Mitarbeiter:innen, sowie rund 9%, die über keine nennenswerten Investitions- und Berufungsmittel (dies nur in den Geisteswissenschaften) verfügen.¹⁰⁹

Die Universitäten in der Schweiz und Finnland, die ebenfalls seit mehr als einem Jahrzehnt (in der Schweiz z.T. bereits seit drei Jahrzehnten) TT-Professuren berufen, sehen bei TT-Professuren ebenfalls Erstausstattungen vor, mit der sich eine kleine experimentelle Forschungsarbeit- und -gruppe aufbauen lässt, auch wenn die Erwartung späterer Drittmittelinwerbung durchaus dazugehört.

5.3. Tenure Track-Qualifikationsphase: Leistungserwartungen und Personalentwicklung

Der Weg zur Qualifikationsvereinbarung – ein österreichischer Sonderweg

Im Gegensatz zur Praxis der Berufung von Tenure Track-Professuren im europäischen und außereuropäischen Ausland sind die nach §99(5) rekrutierten Wissenschaftler:innen an den meisten Universitäten Österreichs nicht gleich Assistenzprofessor:innen, sondern durchlaufen zumeist noch eine bis zu zweijährige Phase, in der die Qualifikationsvereinbarung im Hinblick auf ihr Profil entwickelt und abgeschlossen wird.

Nur an den Universitäten Wien und Innsbruck sowie den Medizinischen Universitäten Wien und Graz wird die QV – mit dem Hinweis auf die sonst beeinträchtigte internationale Attraktivität des Angebots – bereits im Rahmen der Berufungsverhandlung ausgehandelt, so dass die Berufenen dort die 99(5)-Stelle gleich als Assistenzprofessor:in beginnen.

Alle anderen Universitäten sehen die erste Phase des TT-Verfahrens nicht nur als Eingewöhnungs-, sondern de facto auch als Probezeit an, die unterschiedlich lange ausfallen kann. Bei befristeten Stellen muss laut KV eine QV rechtzeitig angeboten werden, damit eine fristgerechte Erfüllung der Ziele und entsprechende Endevaluierung möglich sind. Meist wird eine Frist von 12-18 Monaten genannt, da die Laufbahnstellen mit sechs Jahren befristet sind und für die Erfüllung der Ziele vier Jahre anberaumt wird. Nur bei besonders exzellenten Bewerber:innen ermöglichen vereinzelte Richtlinien das sofortige Angebot der QV.

Zu dieser Praxis und ihrer Abweichung vom internationalen Usus befragt, äußern Universitätsvertreter:innen ihre Bedenken zur Qualitätssicherung: Berufungen von Kandidat:innen jüngerer akademischen Alters werden als risikoreicher angesehen, da diese in ihrer bisher vergleichsweise kurzen Karriere weniger Möglichkeiten hatten ihre Potentiale zu beweisen. Da die Erfüllung der in der QV festgehaltenen Leistungen automatisch zur Entfristung des Arbeitsverhältnisses führt, müssten im Rahmen der Festlegung der QV die Anforderungen hoch gehalten werden; sie müssen wohl erfüllbar, aber anspruchsvoll sein und zum Profil der Person passen. Warum dies bis zu zwei Jahre in Anspruch nehmen muss und nicht bereits im Rahmen der Berufungsverhandlung geklärt werden kann, blieb offen.

¹⁰⁹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2020, S.7.

Als Alternative zur risikoreichen Berufung über 99(5) wird auch die TT-ähnliche Alternative einer befristeten Berufung nach 99(1), der im Falle eines Erfolges eine 98er-Professur angeschlossen werden kann, praktiziert. Dies bedeutet allerdings, dass die 98er-Professur auf die Person angepasst und sozusagen *ad personam* ausgeschrieben wird. Dies wird an allen Kunstuniversitäten, einer Volluniversität und einer TU praktiziert.

Mentoring, Coaching, Führungskräfteentwicklung

Auch wenn die TT-Professur zunächst mit einer eigenen Qualifikationsphase beginnt, werden an den österreichischen Universitäten nur selten eigens hierfür eingerichtete Personalentwicklungsmaßnahmen oder Coaching-Angebote vorgesehen. Der Qualifizierungsbeirat, falls vorhanden, hat vor allem eine evaluativ beurteilende, qualitätssichernde Aufgabe und weniger eine Coaching-Rolle. Zwar wird eine führungsverantwortliche Person zugewiesen, die auch dem Qualifizierungsbeirat jährlich und am Ende der Qualifikationszeit berichtet, aber die Auswahl dieser Person hängt mit der Zuordnung zur Organisationseinheit zusammen und wird vor allem mit Berichts- und Leistungssicherungspflichten versehen. Allerdings findet üblicherweise ein jährliches Fortschrittsgespräch mit der Fachbereichsleitung oder der:dem Führungsverantwortlichen statt (über welches dann zuhanden des Qualifizierungsbeirats und Dekanats bzw. Rektorats ein Bericht erstellt wird). In diesen Gesprächen können in der Praxis auch unterstützende Vorschläge zur Entwicklung der wissenschaftlichen Tätigkeit unterbreitet werden.

Der:die Führungsverantwortliche muss aber nicht notwendigerweise der:die bestmögliche fachliche Mentor:in darstellen und wird von den Berufenen auch nicht selbst ausgewählt. Insgesamt berichten nur wenige Berufene von einer Coaching-artigen Unterstützung durch die Führungsverantwortlichen oder andere Professor:innen an ihrer Universität. Einige Ausnahmen werden jedoch auch positiv hervorgehoben, wie z.B. das Mentoring an der TU Graz oder an der MedUni Wien. Eine Unterstützung durch eine etablierte Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler, die:der den Zugang zu relevanten wissenschaftlichen Netzwerken und Praktiken fördert, mag im Rahmen der Habilitationsbetreuung vorgesehen sein, wird aber nicht institutionell vorgesehen. Die institutionell geförderte Begleitung durch einen:eine Mentor:in stellt bisher eine Ausnahme dar, die häufiger für Wissenschaftlerinnen als für Wissenschaftler angeboten oder empfohlen wird, und auf Initiative einzelner Freiwilliger (sowohl auf Seiten der Mentor:innen als auch auf Seiten der Mentees) basiert statt institutionell orchestriert und nahegelegt zu werden. Hier kann der Blick auf internationale Benchmarks als Anregung dienen wie z.B. das „Mentorat“ und die „TUM Tenure Track Academy“ an der Technischen Universität München oder das strukturell vorgesehene Mentoring an der Universität Amsterdam.¹¹⁰

Für Führungskräfteentwicklung oder die Förderung relevanter Managementkompetenzen des Wissenschaftsbetriebs wird zumeist auf das Personalentwicklungs- und Weiterbildungsangebot der Universität hingewiesen, welches den Stelleninhaber:innen auf freiwilliger Basis offen steht, bzw. in wenigen Fällen auch in der QV mit Erwartungen belegt wird. Vor allem die auch für Doktorand:innen angebotenen Kompetenzentwicklungsangebote zur Didaktikweiterbildung, zum Wissenschaftsmanagement, zur Drittmittel-Beantragung oder Gründungsberatung werden empfohlen. An einigen Universitäten werden auch Führungs-, Gender- und Diversitätskompetenzförderung als Schulungen empfohlen, an der MedUni Wien wird z.B. ein *Leadership-Curriculum* angeboten. Auch die Frauen-Führungsprogramme, wie das *Leading Women*-Programm an der TU Graz, werden als sehr hilfreich angesehen. Der Besuch eines

¹¹⁰ Technische Universität München, 2012; LERU, 2014.

Managementprogramms für TT-Professor:innen in der Qualifikationsphase wird an einigen wenigen Universitäten als Bestandteil der QV eingefordert.

Auch haben sich informelle Peer-Gruppen unter den TT-Stelleninhaber:innen (z.B. an der WU) formiert, die als hilfreich angesehen werden. Einige wünschen sich strukturierte Vernetzungsveranstaltungen bzw. Unterstützungsmaßnahmen vergleichbar mit den Doctorate Schools, aber angepasst an ihre Karrierestufe und -herausforderungen, mit Teilnahme von TT- und anderen Professor:innen.

Im Vergleich zu den Möglichkeiten, die sich im traditionellen Verhältnis zwischen Habilitations“vater“/“mutter“ und Habilitand:in ergaben, ist für die TT-Professur, die ja durchaus offiziell immer noch als Laufbahnstelle bezeichnet wird, unklar, inwieweit die Berufenen von ihren „Führungsverantwortlichen“ oder anderen Mitgliedern des Qualifizierungsbeirats oder der Fakultät im Hinblick auf die Vernetzung in der wissenschaftlichen Community unterstützt werden (z.B. die Ermöglichung von sichtbaren Gastvorträgen oder Konferenzteilnahmen oder der erleichterte Zugang zu wichtigen internationalen Verbundprojekten). In den Interviews wurde diesbezüglich immer wieder festgehalten, dass es diese Unterstützung vereinzelt gibt, aber dass diese allein vom Engagement von Einzelpersonen wie Institutsleitungen abhängt und gemäß der berichteten Erfahrung aus der Kolleg:innenschaft nicht die Norm darstellt.

Unterstützungsmaßnahmen wie *Dual Career* und *Relocation Services*, welche an Benchmarkuniversitäten im Ausland inzwischen Usus sind, oder die Einführung in institutionelle Standards und Praktiken oder Qualitätsstandards (Lehr- und Lerninnovation, wertschätzende Personalführung, Wissenschaftsethik und Compliance, IPP-Regularien) wurden nicht erwähnt.

5.4. Information und Transparenz

Transparenz über Auswahlkriterien (Berufung) oder Entscheidungskriterien (Tenure-Entscheidung)

Ein wichtiger Vorteil des TT-Karriereweges soll in der Transparenz über die Auswahl- und späteren Tenure-Entscheidungskriterien bestehen. So wird den deutschen Bund-Länder-Tenure Track-Stellen attestiert, dass „die Inhaber:innen einer Tenure Track-Professur in einer deutlich früheren Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere die Anforderungen [kennen], die es für sie auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur zu erfüllen gilt und haben zugleich die Sicherheit, dass bei Erfüllung dieser Anforderungen eine entsprechende Professur zur Verfügung steht.“¹¹¹ Eine derartige Transparenz über die Auswahlentscheidungskriterien wird von den befragten Berufenen nur z.T. bestätigt, während die Kriterien über die Tenure-Entscheidung dank ihrer Festlegung in der QV allgemein als transparent angesehen werden können.

In den internationalen Ausschreibungen der TT-Stellen gibt es zumeist einen expliziten Hinweis, dass es sich um eine Laufbahnstelle handelt. Z.T. können auch bereits Informationen zu Bestandteilen der QV, z.B. Verfassen einer Habilitation, Beantragung bzw. Einwerben von Drittmitteln, Betreuung von Studierendenarbeiten enthalten sein. Hinsichtlich der Transparenz der Auswahlkriterien in der

¹¹¹ Fritscher-Fehr, M. und Stiegler, A. (2021), „Einführung“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer, S. 19-28. https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00053839/TTT2020_Publikation_Web_komp.pdf, S. 24.

Ausschreibung sowie der weiteren Information an die Bewerber:innen kann eine große Variation zwischen den Universitäten beobachtet werden.

Für die 99(4)-Verfahren ist die Transparenz nur teilweise gegeben. Soweit die Verfahren in Wettbewerben organisiert sind, ist dies durchgängig der Fall. So geben einige Universitäten (wie die Uni Wien, die TU Graz, die MedUni Wien) ihre Auswahlkriterien den Bewerber:innen bekannt, z.B. mit einer detaillierten Vorgabe über die Anzahl an getätigten Publikationen und Anteil in Top-Journals. Vorgaben zu den Voraussetzungen der Kandidat:innen sind auch in einigen Richtlinien oder Satzungen (AAU Klagenfurt, Medizinische Universität Innsbruck) aufgeführt, mit Details zu erwünschten Preisen und Grants der Bewerber:innen. An einigen anderen Universitäten ist die Transparenz durch die klare Vorgabe „eines aktuellen Rufs an einer anderen Universität“ gegeben, wie etwa die MedUni Graz. An anderen Universitäten bzw. an einigen Fakultäten wird die Transparenz über die Auswahlkriterien jedoch als mangelhaft kritisiert, so dass in Frage gestellt wird, ob die Auswahl der Kandidat:innen einer nachvollziehbaren Bestenauslese gleichkommt. Die variable Praxis zwischen den Fakultäten ist möglich, wenn das Vorschlagsrecht der Fakultäten bzw. die Entscheidung durch den:die Rektor:in nicht von objektiven Fakten wie auswärtigen Rufen oder herausragenden extern begutachteten Preisen allein begründet wird, sondern im Ermessensspielraum von Einzelpersonen liegt.

Transparenz über Verfahrensverlauf

Besonders verbesserungsbedürftig scheint aus der Sicht der betroffenen Berufenen auch die Transparenz für Bewerber:innen über Dauer, Schritte und Fortschritte des jeweiligen Berufungsverfahrens zu sein. Die meisten Interviewees berichteten über monatelange Kommunikationslücken und waren bis zur Einladung zum Hearing nicht über den Fortschritt des Verfahrens informiert worden. Informationen über den Ablauf des Hearings, die COVID-bedingt mehrheitlich online stattfanden, waren meist adäquat, jedoch wünschten sich viele auch Informationen zu den Mitgliedern der Auswahlkommission. Bereits intern-vernetzte Kandidat:innen waren hier im Vorteil.

Viele Gesprächsteilnehmer:innen wurden nicht über die erfolgreiche Entscheidung vonseiten der Auswahlkommission oder Rektor:in informiert. Sie erfuhren über den Ruf allein durch eine bürokratische Zusendung des Arbeitsvertrags durch die Personalabteilung. Eine Willkommenskultur und förmlich-zeremonielle wertschätzende Kommunikation des Rufes ließ sich nur in einigen Fällen von aus dem Ausland Berufenen feststellen.

Durch die Abwesenheit einer Verhandlungsmöglichkeit zur Ausstattung ist zumeist kein Treffen zwischen Rektor:in und Bewerber:in vorgesehen. Ausnahmen sind einige herausragende (ERC-)Preisträger:innen, die aus dem Ausland rekrutiert wurden. Wurde von einem derartigen Treffen vor dem Unterzeichnen des Arbeitsvertrags in den Gesprächen berichtet, so war den Berufenen selten klar, ob Raum zur Verhandlung über das vorgelegte Angebot bestand. Tatsächliche Verhandlungen waren daher eine Seltenheit. Dies betraf Berufene nach beiden Verfahren.

Ein Zeitrahmen, etwa zu Ausschreibungsfristen, Nominierung der Auswahlkommission, Abgabe der Gutachten und Auswahlentscheidung, Abstand zum Hearing, ist an den meisten Universitäten nicht vorgegeben. Vorbildliche Ausnahmen sind die Uni Wien und die TU Graz, die systematisch versucht haben, die Verfahrensdauer zu reduzieren, um sich auch im internationalen Wettbewerb besonders gut durchsetzen zu können.

6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Mit den neuen Berufungsverfahren nach §99 Abs. 4 und 5 haben die österreichischen Universitäten einen deutlichen Mehrwert für ihre Steuerungskapazität, internationale Wettbewerbsfähigkeit und strategische Flexibilität gewonnen. Die Universitäten haben diese neuen Personalinstrumente strategisch genutzt und im Sinne ihrer Autonomie und Steuerungsfähigkeit vielfältig ausgestaltet. Für Wissenschaftler:innen in der mittleren Karrierephase bedeuten die neuen „Laufbahnstellen“ des §99(5)-Verfahrens einen deutlichen Zugewinn an Verlässlichkeit in der Karriereplanung, so dass eine Entscheidung für die Wissenschaft zu einem früheren Zeitpunkt ermöglicht und mit geringerem Risiko behaftet ist, das allein von den eigenen Leistungen auf der Basis von festgelegten Kriterien abhängt. Der Zugang zur Professorenkurie und die damit verbundenen Mitwirkungsmöglichkeiten verleihen den Berufenen häufig (aber nicht durchgängig) eine Gleichwertigkeit mit den herkömmlichen 98er-Professuren. Dennoch sind dieser Gleichwertigkeit aufgrund der zumeist mangelnden Ausstattung der neuen Professuren enge Grenzen gesetzt.

Im Folgenden werden die Kernergebnisse der Evaluation im Einzelnen kurz zusammengefasst und Empfehlungen daraus abgeleitet, die zum einen die Steuerung der Universitäten, und zum anderen den Gesetzgeber oder Träger der Universitäten im Hinblick auf künftige Steuerung, Planung und Verhandlungen zwischen Universitäten und Ministerien adressieren.

6.1. Strategische Steuerung

Die österreichischen Universitäten haben mit den neuen Verfahren einen deutlichen Mehrwert an Steuerungsmöglichkeiten gewonnen, so dass ihnen insgesamt ein sehr flexibles Gesamtportfolio an Rekrutierungs- und Steuerungsinstrumenten für ihre Berufungspolitik zur Verfügung steht.

Die neuen Verfahren haben zudem den fakultätsübergreifenden strategischen Dialog über Berufungen und wissenschaftliche Stärken und Schwerpunkte sowie über die Bedeutung der Qualität der Berufungsverfahren für den internationalen Wettbewerb um die bestqualifizierten Wissenschaftler:innen bereichert.

Das Gesamtportfolio von Professuren bietet den Universitäten nunmehr alle nötigen Optionen, um flexibel und international wettbewerbsfähig auf wissenschaftliche Entwicklungen, Märkte und Opportunitäten zu reagieren. So können sie mit dem neuen 99(4)-Verfahren flexibel agieren und schnell einen auswärtigen Ruf abwehren und somit hochqualifizierte Wissenschaftler:innen an der Universität halten. Mit dem 99(5)-Verfahren können sie zu einem frühen Zeitpunkt international herausragende Nachwuchswissenschaftler:innen für die Universität gewinnen (oder an der Universität halten) und sie frühzeitig an den Standort binden, so dass ein Verbleib gut integrierter Professor:innen auch bei auswärtigen Angeboten wahrscheinlich wird. Neben den etablierten 98er-Professuren und dem kleinen Kontingent an „Leuchtturmprofessuren“ (99a) haben die Universitäten jetzt ein flexibles Instrumentarium zur Personalgewinnung international qualifizierter Wissenschaftler:innen in allen Karrierestufen zur Verfügung.

Gerade das Zusammenspiel zwischen Tenure Track-Professuren und 98er-Professuren sowie die Tatsache, dass letztere bisher zumeist über neue Stellen im System verankert wurden, bedeutete einen deutlichen Mehrwert für die Profilgebung der Universitäten, die mit diesen neuen Professuren ergänzende Akzente, Schnittstellen und Verbindungen zwischen den Fächern setzten.

Das österreichische Universitätssystem kann hinsichtlich seines gesetzlich ermöglichten Instrumentariums an professoralen Personalkategorien beglückwünscht werden. Es erlaubt die autonome Ausgestaltung und langfristige Qualitätsentwicklung der institutionellen Stärken und Potentiale durch eine international wettbewerbsfähige Verfahrensgestaltung sowie eine flexible Reaktion auf Berufungsopportunitäten.

Somit ergibt sich diesbezüglich auch kein gesetzgeberischer Nachjustierungsbedarf des Universitätsgesetzes. Da die Praktiken erst vor wenigen Jahren eingeführt wurden, sollten diese vor allem in der institutionellen Ausgestaltung weiter angepasst und gute Praktiken inter-institutionell ausgetauscht werden. Anpassungsbedarf besteht eher in der planerischen und finanziellen Umsetzung der gesetzgeberischen Möglichkeiten in den Institutionen und im Dialog zwischen Universitäten und Ministerium im Rahmen der Leistungsvereinbarungen und Investitionsplanung.

6.2. Qualitätssicherung und Transparenz der §99 Abs. 5 Verfahren

Die entwickelten Richtlinien und Satzungen für die neuen Verfahren spiegeln ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein und Bemühen um die Sicherung international ausgerichteter hoher Rekrutierungsstandards und Verfahrenstransparenz wider. Im Rahmen der Entwicklung von Richtlinien und Satzungen für die neuen Verfahren wurden an vielen Universitäten auch bestehende Verfahren überarbeitet und verbessert.

Im Gegensatz zur Transparenz über die Auswahlkriterien der 99(5)-Verfahren lässt die Kommunikation mit den Bewerber:innen im Berufungsverfahren sowie bei der Entwicklung der Qualifikationsvereinbarung an vielen Universitäten an Transparenz zu wünschen übrig. Selbst an Universitäten, die um Verfahrensqualität besonders bemüht sind, ist die Kommunikation mit Bewerber:innen während eines Berufungsverfahrens häufig verbesserungsbedürftig. Diese wissen zumeist nicht, wann von wem welche Art von Entscheidung gefällt wird, ob und wann sie in die nächste Stufe des Verfahrens gelangen und erfahren am Ende z.T. nicht mal direkt durch die Universitäts- oder Fakultätsleitungen, dass sie berufen wurden. Mangels Verhandlungsmöglichkeit zur Ausstattung ist an vielen Universitäten auch kein Treffen zwischen Rektor:in und Neuberufenen vorgesehen. Ausnahmen sind einige herausragende (ERC-)Preisträger:innen, die aus dem Ausland rekrutiert wurden.

Im Prozess der Ausarbeitung der Qualifikationsvereinbarung ist (nicht nur) für die Betroffenen unklar, warum dieser Prozess nicht schon während der Berufungsverhandlung erfolgen kann, warum er sich über Monate bis zu zwei Jahren hinziehen muss und wann der Abschluss der Vereinbarung eingeleitet werden kann. Der häufig erfolgende Hinweis auf die Notwendigkeit einer exzellenten ex ante Qualitätssicherung bei TT-Verfahren kann auch im Rahmen der Berufungsverhandlung oder in ihrem unmittelbaren Anschluss erfolgen, wie dies einige Universitäten in Österreich und alle Universitäten mit TT-Verfahren im europäischen Ausland bereits erfolgreich praktizieren.

Eine wertschätzende und transparente Kommunikation zu Bedingungen und zum Fortschritt eines Bewerbungsverfahrens mit allen Bewerber:innen sowie eine besondere Willkommenskommunikation mit den Neuberufenen bei Antritt des Arbeitsverhältnisses und der Verleihung der Professur sollte zu den Selbstverständlichkeiten einer internationalen Expert:innenorganisation gehören. Insbesondere sollten die Bedingungen und der Verhandlungsspielraum bezüglich Erstaussstattung klar kommuniziert werden.

Der österreichische Sonderweg, eine Qualifikationsvereinbarung, die als Grundlage für die spätere Tenure-Entscheidung gelten soll, erst mehrere Monate bis zu zwei Jahre nach der Berufung der Person abzuschließen, entspricht nicht der internationalen Praxis, ist schwer vermittelbar und einer Übersiedlungsentscheidung nach Österreich abträglich. Hier sollte die Praxis einer Minderheit von österreichischen Universitäten, die Qualifizierungsvereinbarung bereits im Rahmen der Berufungsverhandlung abzuschließen, als Vorbild dienen, um eine internationale Attraktivität der österreichischen Tenure Track-Professuren zu gewährleisten.

6.3. Qualitätssicherung und Transparenz der §99 Abs. 4 Verfahren

Die geringe gesetzgeberische Festlegung in Bezug auf die 99(4)-Verfahren wird von den Universitäten begrüßt. Die Variabilität der Ausgestaltung der §99(4)-Verfahren ist entsprechend groß, aber auch nicht an allen Universitäten in gleichem Maße um Verfahrensqualität und -transparenz bemüht.

Während die §99(5)-Verfahren, die sich stärker an den etablierten 98er-Verfahren in ihrem Ablauf, der internationalen Ausschreibung und wettbewerblichen Gestaltung anlehnen, von Transparenz der Auswahlkriterien und Verantwortlichkeiten gekennzeichnet sind, variiert das Bild bei den 99(4)-Verfahren deutlich zwischen den Universitäten und wird daher auch in unterschiedlichem Maße als transparent, gerecht und hilfreich angesehen.

Insgesamt wird an allen Universitäten betont, dass durch die neuen Verfahren die Qualitätsstandards der Berufungen und Beförderungen auf mittlerer Karrierestufe deutlich gewinnen konnten. Gerade die ehemalige Praxis, einen assoziierten Professorentitel nach erfolgreicher Habilitation ohne weitere Leistungsaufgaben zu verhängen und eine große Anzahl von Mittelbaustellen so zu besetzen, wird insgesamt kritisch gesehen. Die neuen höheren Qualitätsstandards, die Universitäten sich selbst gesetzt haben, werden durchgängig begrüßt.

Die 99(4)-Verfahren werden an den meisten Universitäten entweder wettbewerblich in Stellenpools ausgeschrieben, oder für Rufabwehr oder Belohnung herausragender wissenschaftlicher Preise (wie z.B. ERC-Grants) verwendet. An einigen wenigen Universitäten (dort abhängig von den Fakultäten) wird allerdings ein deutlicher Verbesserungsbedarf im Hinblick auf die Transparenz der Auswahlkriterien festgestellt. Während die Hebung von assoziierten Professor:innen im Falle eines Wettbewerbs oder einer Rufabwehr bzw. eines international begutachteten Preises durchgängig als Äquivalent einer Bestenauslese anerkannt wird, wird bei anderen anlassbezogenen Hebungen eine Bestenauslese mitunter in Frage gestellt.

Die anlassbezogene Hebung durch 99(4)-Verfahren sollte auf objektiv nachvollziehbaren Kriterien beruhen, die eine Gerechtigkeit im Sinne der Bestenauslese gewährleisten. Ein Austausch von effektiven Praktiken zur Festlegung objektiv nachvollziehbarer Auswahlkriterien und belastbarer Entscheidungsgrundlagen für eine Bestenauslese ist unbedingt wünschenswert.

6.4. Gleichstellung und Mentoring

Die neuen Verfahren wurden von einer Mehrheit der Universitäten gezielt für die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen genutzt. Diese Gleichstellungsorientierung erfolgte zum einen durch Ausschreibungen von 99(5) oder 99(4)-Professuren, die nur Wissenschaftlerinnen ansprachen, zum anderen durch gezieltes Head Hunting herausragender Wissenschaftlerinnen bei der Suche geeigneter Bewerberinnen. Im Rahmen der Qualitätssicherung von (allen) Berufungsverfahren prüfen die

Arbeitskreise für Gleichstellung allerorts eine angemessene Berücksichtigung von Bewerberinnen, ohne die ein Verfahren auch abgebrochen werden kann. Einige Universitäten bieten Schulungen zu Gender Bias an, welche die häufig unreflektierten Voreingenommenheiten von Kommissionsmitgliedern adressieren sollen.

Für Wissenschaftlerinnen gibt es an einigen wenigen Universitäten Onboarding-Programme und Mentoring-Angebote, die zumeist auch Promovierende adressieren. Ein eigens für TT-Professorinnen entwickeltes Onboarding-Programm bietet bisher nur eine Universität an. Angebote für Wissenschaftler wurden nicht erwähnt.

Insgesamt scheint die Förderung von Führungskompetenzen und anderen Fähigkeiten, die für effektives Wissenschaftsmanagement und die Integration in internationale Wissenschaftscommunities wichtig sind, bisher nur in Ausnahmefällen institutionell orchestriert zu werden. Auch die Erstinformation über institutionelle Dienstleistungsangebote wird nicht durch institutionelle Einführungen erleichtert. Gerade für aus dem Ausland rekrutierte Wissenschaftler:innen wären derartige Unterstützungsangebote hilfreich. *Dual Career* und *Relocation Services*, welche an Benchmarkuniversitäten im Ausland inzwischen Usus sind, oder die Einführung in institutionelle Standards und Praktiken oder Qualitätsstandards (Lehr- und Lerninnovation, wertschätzende Personalführung, Wissenschaftsethik und Compliance, IPP-Regularien) werden nicht erwähnt.

Schulungen für neue Mitglieder oder Vorsitzende von Berufungskommissionen zur Reflektion von individuellen Voreingenommenheiten und effektiven Maßnahmen zur Gegensteuerung sollten obligatorisch angeboten werden, um die Gleichstellung von Wissenschaftler:innen und Diversität des Professoriums zu befördern.

Der Ausbau von gezielten Onboarding- und Mentoringangeboten, welche die besonderen Bedarfe von TT-Professor:innen adressieren, wird dringend empfohlen, um auch diesbezüglich international wettbewerbsfähig zu sein.

6.5. Kulturelle Gleichwertigkeit und Teilhabe

Die Gleichwertigkeit in der Behandlung und Einbettung der neuen Professuren ist in vielen Fakultäten gegeben, hängt aber von Fächerkulturen, der Größe der Lehrstühle und dem Umfang der damit verbundenen Führungsverantwortung und entsprechenden hierarchischen Entscheidungsstrukturen ab. In hierarchisch dominierten Organisationskontexten verhilft auch der neue Professor:innenstatus nach einem 99(4)-Verfahren nicht zur vollen Gleichwertigkeit. In einem wachsenden Anteil von Fakultäten weichen sich diese hierarchischen Strukturen aber zunehmend auf.

Während die assoziierten Professor:innen alten Typs entgegen ihrer Bezeichnung dem Mittelbau angehören, gehören die nach 99(5) Berufenen als Assoziierte Professor:innen (nach der Tenure-Entscheidung) sowie die nach 99(4) berufenen vollen Professor:innen der Professorenkurie an und werden in der institutionellen Mitwirkung in die strategischen Diskussionen und Entscheidungsprozesse über fachliche Schwerpunktsetzungen, Infrastrukturinvestitionen und Berufungen einbezogen. Eine entsprechende Behandlung und Einbettung auf Augenhöhe wird an vielen Orten positiv bemerkt, an anderen aber auch vermisst. Die Variabilität hängt ab von Fächerkulturen und Generationen. In Bereichen mit großen Lehrstühlen oder Einheiten, inkl. umfangreichen Management- und Führungsaufgaben, wird diesen entsprechend größerer Einfluss

und Seniorität eingeräumt. In weniger hierarchischen Organisationsstrukturen erleben die Berufenen häufiger einen Umgang auf Augenhöhe.

Ein wertschätzendes Onboarding und eine Unterstützung bei der Integration vor Ort, welche die Neuberufenen in ihre Kolleg:innenschaft als neues Mitglied einführt – und umfassend über Abläufe, Services und Entscheidungsstrukturen informiert – scheint an den österreichischen Universitäten bisher kaum institutionell orchestriert zu werden. Dies würde Vernetzung, Teilhabe und Gleichwertigkeit jedoch erheblich erleichtern.

6.6. Selbstständigkeit der neuen Professor:innen

Die 99(5)-Verfahren bieten auch im Hinblick auf eine frühere wissenschaftliche Selbstständigkeit der Nachwuchswissenschaftler:innen einen deutlichen Vorteil im Vergleich zu Mittelbau-Positionen ähnlichen akademischen Alters. Sie können ihre Forschungstätigkeit eigenständig entwickeln und Lehrangebote (teilweise vor und jedenfalls nach Erfüllen der Qualifikationsvereinbarung) eigenständig durchführen.

Die Gleichwertigkeit und Selbstständigkeit der nach §99(4) und (5) Berufenen werden de facto häufig begrenzt durch eine Zuordnung zu Institutsleitenden Lehrstühlen und – mangels eigener Ausstattungen – Abhängigkeit von diesen.

Nur an wenigen Universitäten und (zumeist experimentellen) Fakultäten werden Assistenzprofessor:innen oder assoziierte Professor:innen mit eigenem Personal, Finanzmitteln oder wissenschaftlichen Infrastrukturen ausgestattet. Zumeist sind sie diesbezüglich abhängig von den Instituten, denen sie zugeordnet sind, so dass hier sowohl die Gleichwertigkeit als auch die Selbstständigkeit der neuen Professuren ihre Grenzen finden, die sie nur durch immer wieder neue Drittmittel oder einen auswärtigen Ruf mit entsprechenden Rufabwehrverhandlungen überwinden können.

Die mehrheitliche Praxis, die Assistenz- oder assoziierten Professuren nicht mit eigenen Mitteln auszustatten, entspricht nicht dem internationalen Usus der Universitäten, mit denen sich österreichische Universitäten im Wettbewerb befinden, und sollte daher im Hinblick auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit geändert werden.

Im Hinblick auf die mögliche Veränderung der Personalstrukturen und den teilweisen Ersatz einzelner 98er-Professuren durch 99(5)-Professuren sollten Ausstattungsplanung und Infrastrukturinvestitionen nicht an 98er-Vakanzen gekoppelt sein. Dies würde neben einer Ausweitung von *Shared Facilities* auch die flexiblere Personalplanung ermöglichen. Entsprechend sollten institutionelle Planungsprozesse und Möglichkeiten in der Verhandlung der Investitionen zwischen Universitäten und dem Ministerium für die mehrjährigen Finanzplanungen (und Leistungsvereinbarungen) angepasst werden.

6.7. Attraktivität und internationale Wettbewerbsfähigkeit der akademischen Karrierewege

Die Attraktivität und internationale Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Karrierewege hat durch die neuen Verfahren nach §99(4) und (5) deutlich dazu gewonnen und kann im Prinzip, d.h. unter bestimmten Bedingungen, die an einigen Universitäten bereits umgesetzt wurden, mit den internationalen Benchmarks hervorragend mithalten.

Neben dem Profil und Ruf der Universität und des jeweiligen Forschungsumfelds tragen die folgenden Aspekte der Ausgestaltung der Professuren zur internationalen Attraktivität bei:

1. eine Ausstattung, die den Aufbau der neuen Professur bzw. der Forschungsgruppe auch unabhängig von Drittmitteln in den ersten Jahren ermöglicht. Dazu gehört notwendigerweise auch die Möglichkeit, Doktorand:innen selbstständig zu betreuen.
2. eine bereits bei Amtsantritt bzw. zum Abschluss des Arbeitsvertrags vorliegende Qualifizierungsvereinbarung. Das heißt, dass die bisherige Praxis an einer Mehrheit der Universitäten, bis zu zwei Jahre bis zum Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung vorzusehen, einen Nachteil im internationalen Wettbewerb bedeutet. Ein Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung zu Arbeitsbeginn ist durchaus möglich, wie die erfolgreiche Praxis an vier Universitäten zeigt.
3. die Möglichkeit, nach erfolgreicher Tenure-Entscheidung und Verleihung der assoziierten Professur, darüber hinaus auch nach entsprechend herausragenden Leistungen eine Beförderung auf eine volle Professur erlangen zu können. Diese Möglichkeit wird an einigen Universitäten durch eine entsprechende Ausschreibung von 99(4)-Verfahren für „getenurete“ assoziierte Professor:innen (d.h. nach erfolgreich durchlaufenem 99(5)-Verfahren) vorgesehen. Dass hierfür gesonderte Leistungen und ein entsprechender interuniversitärer Wettbewerb als Filter angesetzt werden, ist nicht hinderlich, sondern passt zu den hohen Qualitätsstandards, die für die 99(5)-Professuren zumeist angesetzt wurden.

Die Nutzung des §99(4)-Verfahrens als zusätzliche mögliche Beförderungsstufe für assoziierte Professor:innen, die das §99(5)-Verfahren erfolgreich durchlaufen haben, sollte an allen Universitäten erwogen werden, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Tenure Track-Professuren in Österreich zu gewährleisten. Ein Qualitätsfilter und inneruniversitärer Wettbewerb kann hier dennoch vorgesehen werden, wie die Praxis an einigen Universitäten bereits beweist.

6.8. Grenzen der Verfahren im Hinblick auf eine ausdifferenzierte akademische Personalstruktur

Die österreichischen Universitäten haben mit den vielfältigen professoralen Personalkategorien und Verfahren (99(1), 99(3), 99(4), 99(5), 99a, 98) ein Portfolio von Stellentypen, die für unterschiedliche Gegebenheiten flexible und qualitativ belastbare Rekrutierungsoptionen ermöglichen.

Die Vielfalt der Professurentypen und Verfahren wird nur an den Kunst- und medizinischen Universitäten auch für eine erhöhte Vielfalt der Aufgabenprofile genutzt. Eine Diversifizierung der Leistungsdimensionen bei der Auswahl oder Leistungsbeurteilung lässt sich nur selten beobachten. Forschungsleistungen bleiben in allen Professurentypen die entscheidende Leistungsdimension, Lehrleistungen werden bei der Auswahl und Tenure-Entscheidung berücksichtigt, andere Leistungsdimensionen mitunter abgefragt. Eine Diversität in der Gewichtung der Dimensionen mit entsprechender Erwartung von herausragenden Innovationen in anderen Dimensionen ist jedoch bisher, mit Ausnahme der künstlerischen und klinischen Praxis an den Kunst- und Medizinischen Universitäten, nicht vorgesehen.

Was die neuen Verfahren allerdings nicht adressieren, ist die Frage nach einer weiteren Differenzierung des Mittelbaus für die nicht professoralen akademischen Personalkategorien. Wie sehr diese für die Erhaltung des Systems in Lehre, Forschung, Infrastrukturentwicklung, klinischer Versorgung und Wissenschaftsmanagement gebraucht werden, wurde an allen Universitäten hervorgehoben. Auch die Notwendigkeit, hier zusätzliche Möglichkeiten der Wertschätzung,

Beförderung, Weiterbildung, Leistungshonorierung und Aufgabendifferenzierung zu erlauben, wurde allerorts betont.

Eine Herausforderung jedes akademischen Personalsystems, die mit den neuen Berufungsverfahren kaum adressiert werden kann, ist die Frage der spitzen Leistungspyramide, die das universitäre Karrieresystem charakterisiert. Von einer großen Anzahl von Promotionsstellen führt der Weg über eine immer kleiner werdende Anzahl von akademischen Stellen auf den höheren Stufen. Auch wenn die neuen Verfahren, vor allem die Tenure Track-Verfahren, zusätzliche frühere Vertragsoptionen eröffnen, die das Risiko einer akademischen Laufbahn verringern, kann der relativ große Stellenzuwachs der letzten Jahre diese grundsätzliche pyramidische Ausgestaltung des akademischen Spitzenpersonals nicht ohne Verlust von internationalen Qualitätsstandards und Leistungsorientierung auflösen. Allerdings kann eine weitere Diversifizierung der Aufgabenprofile und Progressionsmöglichkeiten eines breiten Mittelbaus weitere attraktive akademische Karrierewege als Alternative zur Professur schaffen, ohne die internationalen Leistungskriterien der Professuren auszuhebeln.

Die Rahmenbedingungen für die systemerhaltenden Funktionen des Akademischen Mittelbaus müssen für die Zukunft noch differenzierter, wertschätzender und zielgerechter gestaltet werden, um auch für diese hochqualifizierten spezialisierten Arbeitskräfte und deren institutionelle Einbettung individuelle Potentialentfaltung, Personalentwicklung, Leistungsbelohnung und institutionelle Qualitätssicherung im Sinne zunehmend diversifizierter Aufgabenprofile in wissenschaftlicher Forschung, Lehre, Innovation, Infrastrukturentwicklung, Wissenschaftskommunikation und -management zu erleichtern. Da die neuen Berufungsverfahren nach §99(4) und (5) nur für wenige herausragende und international ausgewiesene Wissenschaftler:innen auf mittlerer Karrierestufe zusätzliche verlässliche Karrierewege bieten, können sie diese systemische Herausforderung kaum adressieren.

7. Literatur

Aalto University (2022), „Tenure Track - Frequently Asked Questions and Answers“. <https://www.aalto.fi/en/tenure-track/tenure-track-frequently-asked-questions-and-answers>.

Aalto University (2021), „Aalto Tenure Track“. https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-08/20210617%20Aug%20Aalto%20Tenure%20Track%20Policies%20and%20Procedures_ENG.pdf.

Borgwardt, A. (2021a), „Panel 1 Die Tenure-Track-Professur – Ein Karrieremodell und dessen Wahrnehmung: Zusammenfassung der Debatte“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer, S. 73-102. https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00053839/TTT2020_Publikation_Web_komp.pdf.

Borgwardt, A. (2021b), „Panel 2 Die Tenure-Track-Professur als Katalysator im deutschen Wissenschaftssystem: Zusammenfassung der Debatte“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer, S. 113-146. https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00053839/TTT2020_Publikation_Web_komp.pdf.

Borra, C. (2019), *Hybridität und Homogenität: Wissenschaftliche Karrieren zwischen einer hybriden universitären Organisation und einem homogenen Bild des idealen Nachwuchswissenschaftlers*. Unv. Diss., Universität St. Gallen. <https://www.e-helvetica.nb.admin.ch/api/download/urn%3Anbn%3Ach%3Aabel-1411950%3ADis4824.pdf/Dis4824.pdf>.

Cantner, U. und Schiewer, H-J. (2021), „Vorwort“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer, S. 13-17. https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00053839/TTT2020_Publikation_Web_komp.pdf.

Dachverband der Universitäten (2022), „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten 2022“. https://www.uniko.ac.at/modules/download.php?key=28656_DE_O&f=1&jt=7906&cs=C56F.

De Goede, M., Belder, R. und De Jonge, J. (2013), *Academic Careers in the Netherlands*. The Hague: Rathenau Instituut. https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2018-05/Facts_and_Figures_Academic_Careers_01.pdf.

Elken, M., Frølich, N. und Reymert, I. (2016), *Steering Approaches in Higher Education: Comparing Norway, Sweden, Finland, the Netherlands and UK (England)*. Oslo: NIFU. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2432050/NIFUreport2016-35.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ETH Zürich (2022), „Information zum Beförderungsantrag“. https://ethz.ch/content/dam/ethz/main/eth-zurich/ArbeitenLehrenundForschen/professuren/arten-von-professuren/de/Information_Bef%C3%B6rderungsantrag_2022_de.pdf.

ETH Zürich (2018), „Geschäftsordnung des Tenure Komitee“. <https://ethz.ch/content/dam/ethz/main/eth-zurich/ArbeitenLehrenundForschen/professuren/arten-von-professuren/de/Geschaeftsordnung%20TC.pdf>.

ETH Zürich (2016), „Vorgaben für Tenure-Anträge“. https://ethz.ch/content/dam/ethz/main/eth-zurich/ArbeitenLehrenundForschen/professuren/arten-von-professuren/de/Vorgaben_Tenure_Antraege_190312.pdf.

ETH Zürich (2015), „Richtlinien des Präsidenten über das Assistenzprofessuren-System an der ETH Zürich“. <https://rechtssammlung.sp.ethz.ch/Dokumente/510.21.pdf>.

ETH Zürich (o.D.), „Ablauf des Berufungsverfahrens“. Zugegriffen 25. August 2022. <https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/arbeiten-lehren-forschen/faculty/faculty-affairs/professorenberufungen/ablauf-berufungsverfahren.html>.

ETH Zürich (o.D.), „Arten von Professuren“. Zugegriffen 25. August 2022. <https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/arbeiten-lehren-forschen/faculty/faculty-affairs/arten-von-professuren.html>.

European Commission (*forthcoming*), *Knowledge Ecosystems in the New ERA. A Comprehensive Analysis of the State of Play, the Design of Monitoring Mechanisms, and Creation of a Toolbox of Support Measures*. Brussels: European Commission.

European Commission (2011), „Towards a European Framework for Research Careers“ https://era.gv.at/public/documents/2309/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf.

Fritscher-Fehr, M. und Stiegler, A. (2021), „Einführung“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer, S. 19-28. https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00053839/TTT2020_Publikation_Web_komp.pdf.

Fink, A. u.a. (2012), „Positionspapier junger Forschender; Hearing WBKS, 2. April 2012; erweiterte Fassung Juni 2012“. <https://www.alexandria.unisg.ch/215147/1/Positionspapier%20junger%20Forschender.pdf>.

Finlex (o.D.), „Universities Act 558/2009“. Zugegriffen 4. Juli 2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2009/en20090558.pdf>.

Frølich, N. u.a. (2018), *Academic Career Structures in Europe: Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK*. Oslo: NIFU. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2487666/NIFUreport2018-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020), *Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2020*, Bonn: GWK. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-73-WISNAMonitoringbericht-2020.pdf>.

Jahn, R. (2021), „Tenure-Track in Deutschland – Chancen und Probleme“. In Borgwardt, A. *Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem*. Jena: U. Cantner, R. van Dick, J. Escher, G. Krausch und H-J. Schiewer. S. 33-57. https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00053839/TTT2020_Publikation_Web_komp.pdf.

thuringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00053839/TTT2020_Publikation_Web_komp.pdf.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021), *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv. <https://buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>.

Kreckel, R. und Zimmermann, K. (2014), *Hasard oder Laufbahn: Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt. <https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Hasard-oder-Laufbahn.pdf>.

LERU (2014), *Tenure and Tenure Track at LERU Universities: Models for Attractive Research Careers in Europe*. Leuven: LERU. <https://www.leru.org/files/Tenure-and-Tenure-Track-at-LERU-Universities-Full-paper.pdf>.

Pasternack, P. (2008), „Schweiz“. In Kreckel, R. (Hg.). *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 302-322. <https://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/Zwischen-Promotion-und-Professur.pdf>.

Pichl, E. (2019), „Universitas professorum – tempestivus, varius, fortius. Eine funktionale Betrachtung der universitas professorum am Beispiel der österreichischen Universitäts(rechts)entwicklung“. In Funk, B.-C. und Melzer-Azodanloo, N. (Hg.). *Arbeit in Würde: Festschrift für Günther Löschnigg zum 65. Geburtstag*. Wien: ÖGB Verlag. S. 1015-1026.

Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (2022), „Verordnung des ETH-Rates über die Professorinnen und Professoren der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Professorenverordnung ETH)“. <https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2003/747/20220801/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-2003-747-20220801-de-pdf-a.pdf>.

Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat (2015), „Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten“. *SWIR Schrift* 2/2015. https://wissenschaftsrat.ch/images/stories/pdf/de/SWIR_Schrift_2015_2_Promotionskulturen_Tenure_Track.pdf.

Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (2013), „Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz: Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Stellungnahme und Empfehlung des SWTR“. *SWTR Schrift* 2/2013. https://wissenschaftsrat.ch/images/stories/pdf/de/web_nachwuchsfoerderung_dt.pdf.

Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (2001), „Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates“. *SWTR Schrift* 1/2001. https://wissenschaftsrat.ch/images/stories/archiv/SWTR_Schrift_Empfehlungen_Foerderung_akademischer_Nachwuchs_2001.pdf.

Siekkinen, T., Pekkola, E. und Carvalho, T. (2020), „Change and Continuity in the Academic Profession: Finnish Universities as Living Labs“. *Higher Education*, 79, 533-551.

Siekkinen, T. (2019), *The Changing Relationship between the Academic Profession and Universities in Finnish Higher Education*. Jyväskylä University Press: Jyväskylä.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014), Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz: Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Bern: Bundesrat.
https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2014/massnahmen_zur_foerderung_deswissenschaftlichennachwuchsesindersc.pdf.download.pdf/massnahmen_zur_foerderungdeswissenschaftlichennachwuchsesindersc.pdf.

Technische Universität Dresden (2022), „Open Topic Tenure Track Professuren“. https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/exzellenzinitiative-2012-2019/zukunftskonzept-1/open-topic-tenure-track-professuren?set_language=de.

Technische Universität Dresden (2021a), „Aktive Rekrutierung“. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/karriere/berufung/aktive-rekrutierung>.

Technische Universität Dresden (2021b), „Evaluieren“. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/karriere/berufung/evaluieren>.

Technische Universität Dresden (2019), „Measures“. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/karriere/berufung/junior-tenure-track-programm/begleit-foerder-und-qualifizierungsmassnahmen>.

Technische Universität Dresden (2016a), „Berufungsordnung“. <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-15/berufungsO03.11.2016.pdf>.

Technische Universität Dresden (2016b), „Ordnung für die Besetzung einer Professur im Tenure-Track-Evaluations-Verfahren (Tenure-Track-Ordnung)“. <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-15/sonstO03.11.2016.pdf>.

Technische Universität München (2019), „Hundertste Tenure-Track-Professur an der TUM“. <https://www.tum.de/aktuelles/alle-meldungen/pressemitteilungen/details/35245>.

Technische Universität München (2015), „Geschäftsordnung des TUM Appointment and Tenure Board“. https://portal.mytum.de/archiv/kompodium_rechtsangelegenheiten/organisation/Geschaeftsordnung_TUM_Appointment_and_tenure_Board/download.

Technische Universität München (2012), *TUM Berufungs- und Karrieresystem: Statut zum Qualitätsmanagement*. München: Technische Universität München.
https://www.chancengleichheit.tum.de/fileadmin/w00blt/www/Download/Publikationen/TUM/TUM_TenureTrack_Statute.pdf.

UG 2002, „Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 - UG)“. Zugegriffen 1. Dezember 2022.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=2000128>.

Universität Basel (2021), „Richtlinien für Beförderungen an der Universität Basel“. https://philnat.unibas.ch/fileadmin/user_upload/philnat/3_Forschung/Richtlinien_Befoerderungen_20211221.pdf.

Universität Basel (2015a), „Fragen und Antworten bezüglich Berufungsverfahren“. https://www.unibas.ch/dam/jcr:46fd1f0e-d9af-4720-980e-c8bbbb4579e6/441_310_06.pdf.

Universität Basel (2015b), „Forschungssemester: Grundsatzbeschluss in Ergänzung zu § 8 der OWP“. https://www.unibas.ch/dam/jcr:2b50e794-6d42-44d8-b263-e31d009ed8b2/RB_15-05-108.pdf.

Universität Basel (o.D.), „Berufungsordnung der Universität Basel“. Zugegriffen 18. August 2022. https://www.unibas.ch/dam/jcr:fc1df517-f87c-42d6-8de5-0ac6bcd7a897/R_Berufung_03.pdf.

Universität Basel (o.D.), „Ordnung für das Wissenschaftliche Personal an der Universität Basel“. Zugegriffen 18. August 2022. https://www.unibas.ch/dam/jcr:46fd1f0e-d9af-4720-980e-c8bbbb4579e6/441_310_04.pdf.

Universität Zürich (2022), „Vorgaben zum Aufbau von Verlängerungsanträgen“. <https://www.rud.uzh.ch/dam/jcr:a0e33fbd-bd0f-4bf1-9bd9-b379191b946d/Vorgaben%20zum%20Aufbau%20von%20Bef%C3%B6rderungsantr%C3%A4gen.pdf>.

Universität Zürich (2021), „Vorgaben zum Aufbau von Berufungsanträgen“. <https://rud.uzh.ch/dam/jcr:d809f28f-5153-4274-97d3-efbcbbbb7846/Vorgaben%20zum%20Aufbau%20von%20Berufungsantr%C3%A4gen.pdf>.

Universität Zürich (2020), „Berufungsverfahren an der Universität Zürich (UZH): Prozessbeschreibung“. https://www.prof.uzh.ch/dam/jcr:7c82e4ef-a857-4c6e-9733-99dd03f27a75/Berufungsverfahren_Prozessbeschreibung.pdf.

Universität Zürich (2019), „Assistenzprofessur an der UZH“. <https://www.research.uzh.ch/de/juniorresearchers/researchcareer/assistantprofessor.html>.

Universität Zürich (2018a), „Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess“. <https://rud.uzh.ch/dam/jcr:842076cb-26a6-4999-88a9-8538f90d7a4a/Vorgaben%20zum%20Auswahlverfahren%20im%20Berufungsprozess.pdf>.

Universität Zürich (2018b), „Vorgaben zum Aufbau von Beförderungsanträgen“. <https://www.rud.uzh.ch/dam/jcr:a0e33fbd-bd0f-4bf1-9bd9-b379191b946d/Vorgaben%20zum%20Aufbau%20von%20Bef%C3%B6rderungsantr%C3%A4gen.pdf>.

Universität Zürich (2016), „Reglement zum Tenure-Verfahren an der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich“. https://www.med.uzh.ch/dam/jcr:b75fd2f4-3135-4f03-8212-21967424ccd1/Reglement_tenure_Verfahren.pdf.

Universität Zürich (2015), „Vorgaben zur Schaffung und Besetzung von Assistenzprofessuren und Förderprofessuren“. <https://www.rud.uzh.ch/dam/jcr:516a06e0-02aa-4a3a-94d1-221887861e0d/Vorgaben%20zur%20Schaffung%20und%20Besetzung%20von%20Assistenzprofessuren%20und%20F%C3%B6rderungsprofessuren.pdf>.

Universität Zürich (2007), „Reglement über das Tenure-Verfahren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich“.

<https://rud.uzh.ch/dam/jcr:c8b7a6be-b258-4834-87ac-d112f0fd1816/Reglement%20%C3%BCber%20das%20Tenure-Verfahren%20an%20der%20Wirtschaftswissenschaftlichen%20Fakult%C3%A4t%20der%20Universit%C3%A4t%20Z%C3%BCrich.pdf>.

Université de Lausanne (2015), „Maîtres d’enseignement et de recherche à l’UNIL“. https://www.unil.ch/conseil/files/live/sites/conseil/files/shared/R%C3%A9solutions%20et%20interpellations/Postulat_MER_Reponse_Dir_UNIL.pdf.

University of Groningen (2021), „Memorandum on UG Tenure Track Policy“. <https://www.rug.nl/about-ug/work-with-us/op-zoek-naar-wetenschappelijke-uitdaging/TenureTrack-2021-eng.pdf>.

University of Groningen (2018), „Career Paths in Science“. <https://www.rug.nl/fse/organization/vacatures/vacatures/career-paths-in-science.pdf>.

University of Groningen (2015), „Tenure/Promotion Track Memo for the Faculty of Behavioural and Social Sciences: Procedures and Promotion Criteria for Assistant Professor (UD), Associate Professor (UHD2) and Associate Professor with *Ius Promovendi*“. <https://www.rug.nl/gmw/organization/work-with-us/tt/documenten/TenureTrack-notitie-gmw-2015-door-cvb-goedgekeurd-uk-0508.pdf>.

University of Groningen (o.D.), „Assistant Professor with an Education Profile“. Zugegriffen 26. Juli 2022. <https://www.rug.nl/fse/meet-the-faculty/vacatures/vacatures/TenureTrack-positions-education-profile/assistant-professor-with-an-education-profile-def.pdf>.

University of Groningen (o.D.), „Every Talent Counts: Strategic HR Agenda 2017-2020“. Zugegriffen 26. Juli 2022. https://www.rug.nl/about-ug/policy-and-strategy/room-for-talent/strategic-hr-agenda-every-talent-counts_2017.pdf.

University of Helsinki (2022), „Tenure Track at the University of Helsinki“. <https://www.helsinki.fi/en/about-us/careers/academic-careers/tenure-track>.

University of Helsinki (2019), „Assistant/Associate Professor and Professor Assessment Criteria at the University of Helsinki“. https://riihiweb.it.helsinki.fi/riihidata/public/20f8720d-2a10-46ac-8dd8-5f47d27db82d/Decision%2C%20assistant_associate%20professor%20and%20professor%20assessment%20criteria%20at%20the%20University%20of%20Helsinki.pdf.

Vallamo, T., Kosonen, J., Siekkinen, T. und Pekkola, E. (2022), „Bureaucratic, Professional and Managerial Power in University Tenure Track Recruitment“. In Forsberg, E. u.a. (Hg.). *Peer Review in an Era of Evaluation: Understanding the Practice of Gatekeeping in Academia*. Palgrave Macmillan, S. 317-402. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-75263-7_16.

Van Gool, P.J.R., Demerouti, E. und Rispens, S. (2014), *Rapport Onderzoek naar het Tenure Track Beleid van de Nederlandse Universiteiten* (Forschungsbericht zur Tenure Track-Politik der niederländischen Universitäten). Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven. <https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/downloads/256.pdf>.

VSNU (2021a), *Collective Labour Agreement for Dutch Universities*. Den Haag: VSNU. https://www.caouniversiteiten.nl/wp-content/uploads/2021/12/CLA_Universities_Netherlands_2021_2022.pdf.

VSNU (2021b), „More Permanent Contracts, Higher Minimum Wage and Remuneration for Hybrid Working in Collective Labour Agreement for Dutch Universities (CAO NU)“. https://universiteitenvannederland.nl/en_GB/nieuws-detail/nieuwsbericht/761-more-permanent-contracts-higher-minimum-wage-and-remuneration-for-hybrid-working-in-collective-labour-agreement-for-dutch-universities-cao-nu.html.

VSNU (o.D.), „VSNU Guidelines on Granting *Ius Promovendi* to Associate Professors at Dutch Research Universities“. Zugriffen 21. Juli 2022. <https://universiteitenvannederland.nl/files/documenten/RC%20Guidelines%20on%20granting%20ius%20promovendi.pdf>.

VSNU, NFU, KNAW, NWO und ZonMw (2019), „Room for Everyone's Talent: Towards a New Balance in Recognising and Rewarding Academics“. <https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Room-for-everyone%E2%80%99s-talent.pdf>.

Wilde, A. (2016), „Perspektiven und Gehalt für Nachwuchsgruppenleiter“. <https://www.academics.de/ratgeber/nachwuchsgruppenleiter>.

8. Anhang

8.1. Internationale Verfahrensbeispiele

Die folgenden Seiten richten den Fokus auf die vier Vergleichsländer, die bereits in Kapitel 2 beleuchtet wurden: Deutschland, Finnland, Niederlande und Schweiz. Das Hauptaugenmerk liegt nun jedoch auf den Tenure Track-Verfahren an ausgewählten Universitäten. Die Auswahl der Universitäten war einerseits durch deren internationale Ausrichtung mitbestimmt, andererseits auch nach dem Kriterium, ob öffentlich zugängliche Dokumente vorhanden waren, um einen möglichst detaillierten Einblick in die Verfahren zuzulassen.

Deutschland

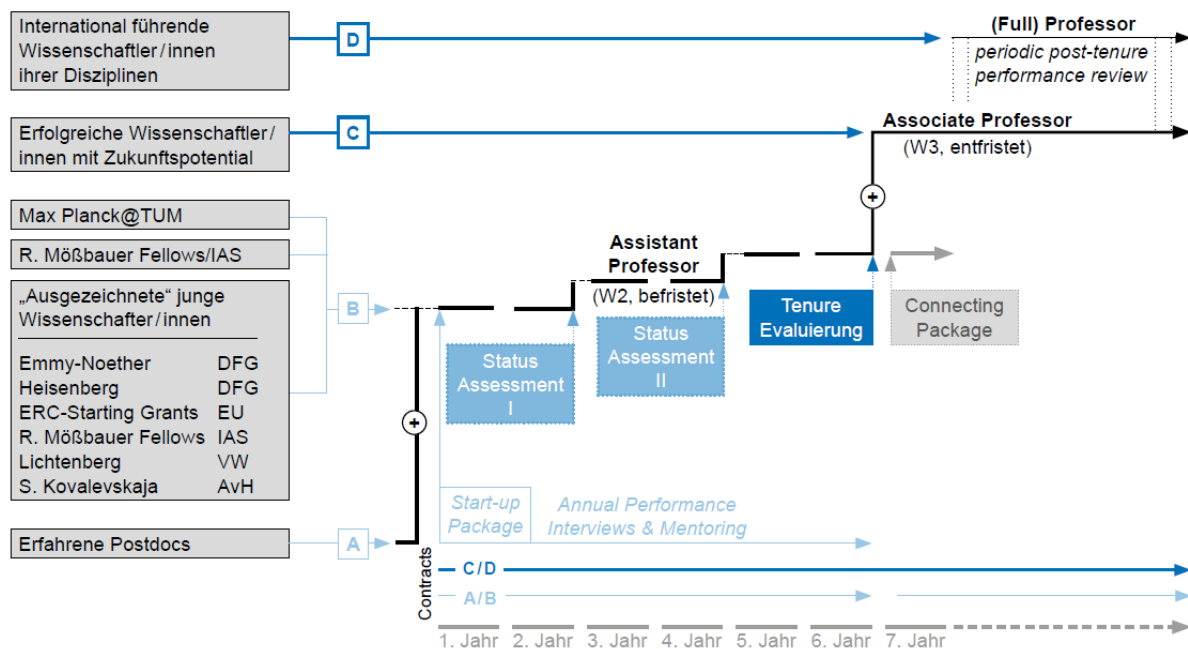
Der folgende Abschnitt widmet sich einem der Vorreiter bei der Einführung des Tenure Track-Modells in Deutschland, der *Technischen Universität München (TUM)*, sowie der Technischen **Universität Dresden**, die unter anderem mit Open Topic-Berufungen in ihrer Tenure Track-Ausgestaltung bekannt wurde.

An der **TUM** wurde das *Berufungs- und Karrieresystem* 2012 neu konzipiert und ist nun „ausgerichtet auf internationale Wissenschaftseliten“. ¹¹² Diese Eliten sollen über zwei Pfade an die Einrichtung gebunden werden, welche einen transparenten und weitgehend gleichberechtigten Weg zur vollen Professur bieten. Der Einstieg ist einerseits über *TUM Faculty Executive Search* (Eintrittspfade C und D in Abbildung 4) möglich, das sich an bereits etablierte Wissenschaftler:innen richtet, die sich über Ausschreibungen auf der Ebene der assoziierten bzw. vollen Professur (R4 des europäischen Frameworks) bewerben. Andererseits wird insbesondere auf der Ebene der vollen Professur stetig nach herausragenden Spitzenkräften weltweit Ausschau gehalten, die dann über Leuchtturmbeförderungen an die **TUM** geholt werden. Andererseits wurde das *TUM Faculty Tenure Track* (Eintrittspfade A und B in Abbildung 4) etabliert, welches jungen PostDocs (R2) die Anstellung als *Assistant Professor* der Stufe W2 (R3) ermöglicht. Es wurde angestrebt, bis 2020 100 neue Professuren über Tenure Track-Ausschreibungen zu besetzen; dieses Ziel wurde bereits 2019 erreicht. ¹¹³ Diese sehen zunächst eine sechsjährige Befristung vor, die nach einer positiven Tenure-Evaluierung in eine unbefristete Anstellung als *Associate Professor* (W3; R4) überführt wird. Nach zwei bzw. vier Jahren findet jeweils eine Zwischenevaluierung (*Status Assessment*) statt. Eine Teilzeitbeschäftigung, und damit einhergehend die entsprechende Verlängerung des zeitlichen Rahmens des Tenure Tracks bis zu maximal neun Jahre, ist für alle Stelleninhaber:innen mit Betreuungs- bzw. Pflegeverpflichtungen möglich.

¹¹² Technische Universität München, 2012, S.12.

¹¹³ Technische Universität München (2019), „Hundertste Tenure-Track-Professur an der TUM“. <https://www.tum.de/aktuelles/alle-meldungen/pressemitteilungen/details/35245>.

Abbildung 4: Berufungs- und Karrieresystem an der Technischen Universität München¹¹⁴



Im Kern werden bei allen Erstberufungen die gleichen Verfahren angewandt. Die Eingangspfade A und B (Abbildung 4) unterscheiden sich hinsichtlich der Einleitung der Ausschreibung: Handelt es sich bei Pfad A ähnlich wie in Österreich um reguläre, im Strategieplan festgehaltene Stellen, so können exzellente Nachwuchswissenschaftler:innen selbst einen Antrag beim Präsidium initiieren, damit eine Stelle in ihrem Fachgebiet ausgeschrieben wird. Das darauf folgende Auswahlverfahren ist dann jedoch identisch. Hierfür wird ein *Faculty Search and Evaluation Committee* (AWK) mit bis zu neun Mitgliedern durch den Fakultätsrat, mit Zustimmung des:der Präsident:in, ernannt. Den Vorsitz übernimmt ein:e Professor:in der Fakultät. Eine fakultätsexterne Professorin bzw. ein fakultätsexterner Professor hat die Rolle der kritischen, distanzierten Berichterstatterin bzw. des Berichterstatters inne und ein fachnahes Mitglied muss extern sein. Ein:e Vertreter:in der Studierenden ist im AWK vertreten, jedoch ohne stimmberechtigt zu sein. Die Interessen des:der Studiendekan:in sowie des:der Frauenbeauftragten müssen durch je ein Mitglied vertreten sein. Der Ausschreibungstext wird durch die AWK entworfen und durch das Präsidium beschlossen.

Zu den Aufgaben der AWK gehört die Zusammenarbeit mit dem Berufungsstab, um geeignete Kandidat:innen zu identifizieren, die auch als Benchmark für die Stelle fungieren, sowie die Kandidat:innen der engeren Auswahl bestimmen. Diese werden zu Gesprächen mit den Mitgliedern sowie zu einem Fachvortrag eingeladen. Die AWK veranlasst die Erstellung von mindestens vier Gutachten, wovon drei international sein sollten, und mindestens eines von einer Gutachterin erstellt werden sollte. Es ist hervorzuheben, dass eine der Begutachtungen durch das externe Mitglied der AWK erbracht werden kann. Darauf basierend soll die AWK sowohl die Leistungen als auch das zukünftige Potential der Kandidat:innen bewerten und einen Bericht verfassen, der einen gereichten Berufungsvorschlag beinhaltet. Dieser wird an den:die Dekan:in zur Stellungnahme übermittelt. Die Unterlagen werden danach an das *TUM Appointment and Tenure Board* übermittelt.¹¹⁵ Die Mitglieder dieses permanenten *Boards* werden vom:von der Präsident:in für drei Jahre bestellt. Es setzt sich aus

¹¹⁴ Technische Universität München, 2012, S.12.

¹¹⁵ Technische Universität München, 2012.

12 Mitgliedern mit Stimmrecht zusammen. Der:die Vizepräsident:in für Forschung und Innovation hat den Vorsitz inne. 10 Mitglieder stellen renommierte Professor:innen unterschiedlicher Fachbereiche dar (min. drei müssen Frauen sein und min. eines ein *TUM Emeriti of Excellence*). Schließlich muss dem *Board* ein externes Mitglied der Max-Planck-Gesellschaft, mit der die **TUM** über mehrere Institute eng verzahnt zusammenarbeitet und deren Berufsstandards als die qualitativ rigorosesten angesehen werden, angehören. Die Aufgabe dieses *Boards* ist es, den ordnungsgemäßen Ablauf aller Verfahren zu prüfen, ob die international praktizierten Qualitätsstandards sowie die bestehenden Strategien und Schwerpunktsetzungen der Universität berücksichtigt wurden. Bei Unklarheiten kann das *Board* den Bericht zurück an die Fakultät übermitteln, die:den Vorsitzende:n oder den:die Berichterstatte:r:in einladen, weitere Stellungnahmen einholen oder auch mit dem:der Kandidat:in sprechen.¹¹⁶ Letztlich wird die Entscheidung des *Boards*, den Vorschlag der AWK zu unterstützen oder nicht, an den:die Präsident:in zur finalen Entscheidung übermittelt.¹¹⁷

Alle erfolgreichen Kandidat:innen bekommen eine Grundausrüstung, bestehend aus einer Mitarbeiter:innenstelle sowie einem jährlichen Budget. Nach Stellenantritt wird mit allen Neuberufenen ein persönliches Unterstützungs- und Weiterbildungsprogramm aus dem umfangreichen Angebot der *TUM Tenure Track Academy* festgesetzt, mit dem Ziel der umfassenden Informationsbereitstellung sowie einer möglichst raschen Sicherstellung der „Arbeitsfähigkeit“. Zentral ist hierfür ein zweitägiges „*Retreat*“ mit Seminaren zu folgenden Themenbereichen: „How TUM works“, „Procedures & Expectations of TUM Faculty Tenure Track“, „Starting a Lab“, „Whom to teach and what’s to be expected in the classroom“, „Needs Assessment“.¹¹⁸ Jährliche *Retreats* sind für alle Tenure Track-Stelleninhaber:innen vorgesehen. Hierfür werden *Associate-* und *Full Professors*, *TUM Emeriti of Excellence* sowie internationale Tenure Track-Stelleninhaber:innen ebenso eingeladen. Zwei Aspekte stehen im Mittelpunkt dieses *Retreats*: der Austausch hinsichtlich Forschung und Lehre sowie die Verbesserung des Tenure Track-Angebots.

Im ersten Jahr wird ein Mentorat bestehend aus zwei Professor:innen mit Tenure (eine:r muss fakultätsfremd sein, ggfs. sogar extern) durch den Fachbereichsrat bestellt. Der:die Stelleninhaber:in ist berechtigt, die beiden Mentor:innen vorzuschlagen. Das Mentorat hat die Aufgabe, den:die Stelleninhaber:in bestmöglich zu unterstützen und zu beraten, es ist aber auch bei den *Annual Performance Interview*, Zwischenevaluierungen und der Tenure-Evaluierung tragend, ebenso beim Erstellen des „persönlichen Entwicklungsplans“.¹¹⁹ Der Entwicklungsplan wird zwischen Stelleninhaber:in und Mentorat entwickelt sowie von diesen drei Personen und dem:der Dekan:in unterzeichnet, und ist somit vergleichbar mit der Qualifizierungsvereinbarung der österreichischen Verfahren. Es werden konkrete Ziele für die drei Evaluierungen gesetzt. Das Statut zum Berufungs- und Karrieresystem hält generelle Kriterien in den Bereichen Forschung, Lehre, Technologietransfer, Zukunftspotential, internes und externes Service, Weiterbildung, Karriereentwicklung der Doktoranden bzw. PostDocs und Third Mission fest. Diese werden vom *Faculty Search and Evaluation Committee* je nach Fachgebiet und internationalem Usus gewichtet.¹²⁰ Hier gibt es jedoch einen zentralen Unterschied zur österreichischen Qualifizierungsvereinbarung: der Status der

¹¹⁶ Technische Universität München, 2015.

¹¹⁷ Technische Universität München, 2012.

¹¹⁸ Ebd., S. 34f.

¹¹⁹ Ebd., S. 18.

¹²⁰ Ebd., S. 32ff.

Stelleninhaber:innen wird nicht durch die formelle Festlegung der Ziele beeinflusst. Alle sind mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bereits *Assistant Professor*.

Die Tenure Track-Phase wird durch ein jährliches *Annual Performance Interview* begleitet. Dieses findet zwischen Stelleninhaber:in, Mentorat und Dekan:in statt. Ziel dieses Gesprächs ist sowohl die Reflexion der erbrachten Leistung, als auch die Besprechung weiterer Pläne für die Zukunft. Dem geht eine „Bio-bibliographische Übersicht“,¹²¹ ein kurzer reflexiver Selbstbericht, erstellt durch die Stelleninhaber:innen voraus. Alle Selbstberichte sind Teil des Dossiers bei den beiden Zwischenevaluierungen sowie bei der Tenure-Evaluierung. Das *Annual Performance Interview* findet im zweiten und vierten Jahr im Rahmen des *Status Assessments* statt. Bei diesen *Assessments* halten die Stelleninhaber:innen einen Vortrag über ihre Fortschritte vor den Kolleg:innen der Universität. Die beiden Mentor:innen verfassen dann einen Bericht mit einer Einschätzung der Leistungen sowie der Erfolgchancen auf eine positive Tenure-Evaluierung. Sollte das *Assessment* zum Ergebnis kommen, dass eine positive Evaluierung unwahrscheinlich erscheint, wird dies mit den Stelleninhaber:innen besprochen und eine Umorientierung außerhalb der Universität vorgeschlagen. Im Rahmen des *Status Assessments* können die Ziele des persönlichen Entwicklungsplans angepasst werden, sollten alle Parteien dies für nötig halten.

Die Tenure-Evaluierung wird in der Regel zu Beginn des sechsten Anstellungsjahres eingeleitet. Bei außergewöhnlichen Leistungen oder bei besonderer strategischer Bedeutung ist die Tenure-Evaluierung frühestens nach vier Jahren möglich. Dies setzt die Zustimmung des:der Präsident:in voraus. Die Stelleninhaber:innen reichen für die Tenure-Evaluierung ein umfangreiches Dossier an den:die Dekan:in ein und eine Stellungnahme „zu Erfahrungen mit dem Tenure Track-Verfahren“¹²². Das *Faculty Search and Evaluation Committee* erhält das Dossier ebenfalls, sowie alle Berichte der *Annual Performance Interviews* und der *Status Assessments*, und führt darauf basierend eine Bewertung der Leistungen durch. Zusätzlich führt das Komitee ein Gespräch mit den Stelleninhaber:innen und ein öffentlicher Vortrag muss gehalten werden. All diese Schritte werden in einem Bericht beurteilt. Dieser wird an den:die Dekan:in zur Überprüfung übermittelt. Ist der Bericht vollständig, wird er zusammen mit dem Dossier und der Stellungnahme der Stelleninhaber:innen an das *TUM Appointment and Tenure Board* übermittelt. Das *Board* kann selbst Expert:innen hinzuziehen oder auch die Stelleninhaber:innen anhören. Nach der Abstimmung wird das Ergebnis an das Präsidium zur finalen Entscheidung übermittelt. Dem Senat wird die Möglichkeit gegeben, zur Entscheidung Stellung zu nehmen. Ist das Ergebnis der Evaluierung positiv, erfolgt in der Regel eine Hebung zu *Associate Professor*, in Ausnahmefällen auch auf *Full Professor*, die mit einer Grundausstattung versehen ist. Im Fall eines negativen Ergebnisses wird dieses dem:der Stelleninhaber:in gegenüber begründet und diese bekommen die Möglichkeit zur Stellungnahme. Der Arbeitsvertrag endet nach 12 Monaten.

Die Hebung zur vollen Professur ist frühestens nach drei Jahren möglich. Für das Verfahren wird ein *Promotion Committee*, bestehend aus fünf Mitgliedern, eingesetzt. Den Vorsitz übernimmt eine:r der beiden fachnahen vollen Professor:innen, eine weitere volle Professur muss einer anderen Fakultät angehören. Es muss ein externes Mitglied geben sowie einen:eine Studierendenvertreter:in. Zusätzlich zu den vom:von der Stelleninhaber:in eingereichten Unterlagen werden für Hebungsverfahren externe Gutachten eingeholt. Darauf basierend verfasst das Komitee einen Bericht mit dem Abstimmungsergebnis. Dieser wird über den:die Dekan:in (überprüft die Vollständigkeit und nimmt Stellung) an den:die Präsident:in weitergeleitet. Das Hochschulpräsidium überprüft ebenfalls

¹²¹ Ebd., S. 35.

¹²² Ebd., S. 27.

die Vollständigkeit sowie, ob alle Verfahrensschritte beachtet wurden. Dann werden das Abstimmungsergebnis des Komitees sowie die Stellungnahme des:der Dekan:in abgewogen und eine Entscheidung getroffen.

Im Rahmen der 2012-2019 laufenden Exzellenzinitiative experimentierte die **TU Dresden** ab 2013 mit der Ausschreibung von Open Topic Tenure Track-Professuren, was weltweit auf großes Interesse stieß. 1.300 Bewerber:innen standen im Wettbewerb, 26 kamen in die engere Auswahl, 10 wurden berufen.¹²³ Open Topic Tenure Track-Ausschreibungen sind jedoch kein regelmäßiger Bestandteil der Personalplanung an der **TU Dresden**. Vielmehr wurde 2016 ein „reguläres“ Tenure Track-Verfahren implementiert. Dieses sieht die anfängliche Berufung auf eine befristete Juniorprofessur (W1 oder W2; R3) vor,¹²⁴ wobei für alle Berufungen das gleiche Verfahren angewandt wird.

Das Rektorat gibt die Stelle frei, daraufhin ist eine aktive Suche nach geeigneten Kandidat:innen vorgesehen.¹²⁵ Diese wird durch die Berufungskommission mit Unterstützung eines „Referenten für aktive Rekrutierung“ durchgeführt.¹²⁶ Die Berufungskommission (AWK) wird durch den Fakultätsrat, nach Anhörung des:der Rektor:in, bestellt. Den Vorsitz bestimmt jedoch das Rektorat. Die Kommission besteht aus neun stimmberechtigten Mitgliedern, sowie einem Mitglied ohne Stimmrecht (Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung). Mindestens drei Mitglieder sollten Frauen seien, davon mindestens eine Professorin. Mindestens ein:e Professor:in sollte nicht von der ausschreibenden Fakultät sein. Der:die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie ein:e Vertreter:in der „Schwerbehindertenvertretung“¹²⁷ können den Sitzungen der Kommission beiwohnen. Jede AWK legt für die konkret vorliegende Ausschreibung zu befolgende Verfahrensschritte fest. Diese umfassen jedoch immer ein Hearing mit Fachvortrag sowie mindestens zwei externe vergleichende Gutachten oder drei Einzelgutachten. Lehrvorträge können stattfinden. Auch kann die AWK entscheiden, ob ein Fast Track-Verfahren durchgeführt werden soll. In diesem Fall wohnen die Gutachter:innen den öffentlichen Vorträgen bei und geben in der anschließenden Sitzung der AWK eine Stellungnahme ab.

Die Berufungskommission erstellt einen gereihten Dreivorschlag und der:die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät nimmt dazu Stellung. Beides wird zunächst an die:den Berufsbeauftragte:n des:der Rektor:in zur Überprüfung des Vorschlags und des Verfahrensablaufs übermittelt. Wenn alles seine Ordnung hat, und der:die Rektor:in zustimmt, wird der Vorschlag an den Fakultätsrat zur Entscheidung übermittelt. Ist der:die Rektorin von dem Ergebnis des Verfahrens nicht überzeugt, kann der Vorschlag zurück an die AWK gesendet werden, oder es kann das Verfahren abgebrochen werden.

¹²³ Technische Universität Dresden (2022), „Open Topic Tenure Track Professuren“. https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/exzellenzinitiative-2012-2019/zukunftskonzept-1/open-topic-tenure-track-professuren?set_language=de.

¹²⁴ Das Ziel des Tenure Tracks geht aus den Richtlinien oder Informationen auf der Internetseite der Universität nicht hervor. Es ist jedoch anzunehmen, dass dieses in der Regel auf der Ebene W2 liegt (aufgrund der Entfristung dann aber auf der Stufe R4). Ein Ende scheint jedoch auch auf der Ebene W3 möglich zu sein. Zu den bei Juniorprofessuren üblichen Zwischenevaluierungen gibt es ebenfalls keine Informationen.

¹²⁵ Technische Universität Dresden, 2016a.

¹²⁶ Technische Universität Dresden (2021a), „Aktive Rekrutierung“. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/karriere/berufung/aktive-rekrutierung>.

¹²⁷ Technische Universität Dresden, 2016a, S. 142.

Den Stelleninhaber:innen wird ein strukturiertes Unterstützungsprogramm (You Prof) angeboten. Dieses sieht die Erstellung eines „individuellen Qualifizierungsplanes“ aus fünf Themenbereichen vor: Integration and Commitment; Mentoring; Coaching; Network Building and Cooperation; Training, Advice, and Support.¹²⁸

Erfolgreiche Kandidat:innen legen die Kriterien der Tenure-Evaluierung bereits vor dem Stellenantritt in Zusammenarbeit mit Rektor:in, Kanzler:in und Dekan:in fest. Wie bei allen Juniorprofessuren finden Zwischenevaluierungen statt. Alle zwei Jahre werden Lehrevaluationen durchgeführt. Jährliche Statusgespräche mit dem:der Dekan:in werden ebenfalls durchgeführt. Zeichnet sich in diesen ab, dass eine Tenure-Evaluierung negativ ausgehen würde, so sucht der:die Dekan:in das Gespräch mit den Stelleninhaber:innen. In diesem werden sie informiert, dass das Evaluationsverfahren nicht eingeleitet wird und die „Neuorientierung außerhalb der Technischen Universität München“ der Stelleninhaber:innen wird besprochen.

Rund 18 Monate, bevor die Anstellungsfrist der Juniorprofessur ausläuft, kann die Tenure-Evaluierung durch die Stelleninhaber:innen oder den:die Dekanin eingeleitet werden. Die Evaluierung wird durch die Tenure-Evaluationskommission durchgeführt. Diese Kommission besteht aus acht ständigen Mitgliedern sowie je nach Zugehörigkeit der Stelle angepassten Mitgliedern (Dekan:in und ein fachnahes externes Mitglied). Diese werden durch den Senat, auf Vorschlag des:der Rektor:in für drei Jahre bestimmt (mit Ausnahme der Studierendenvertretung. Diese Person wird für ein Jahr bestellt). Der:die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wohnt der Kommission ebenfalls bei. Die Stelleninhaber:innen verfassen einen Selbstbericht. Die spezifischen Evaluationsschritte gibt die Tenure-Evaluationskommission, angepasst an die vereinbarten Zielsetzungen, vor. Diese können ein Gespräch mit dem:der Stelleninhaber:in umfassen, aber auch einen Vortrag bzw. eine Lehrveranstaltung (zu diesen kann eine zusätzliche Fachkommission gebildet werden, deren Bewertung der Kandidat:innen in die Entscheidung der Tenure-Evaluierungskommission einfließen kann). Drei externe Gutachten sollten eingeholt werden. Auch hier können die Gutachter:innen an den Vorträgen teilnehmen und eine Stellungnahme abgeben. Eine begründete Entscheidung wird an den:die Rektor:in übermittelt. Diese:r hört den zuständigen Fakultätsrat an. Bei einer positiven Tenure-Evaluierung tritt der:die Rektor:in in Berufungsverhandlungen mit den Stelleninhaber:innen. Dieses Tenure-Evaluationsverfahren wird auch bei Nachwuchsgruppenleiter:innen angewandt, wenn die Möglichkeit einer Lebenszeitprofessur bereits bei der Erstanstellung festgehalten wurde, sowie bei befristeten Professuren.¹²⁹

Wie der Karrierepfad an der **TU Dresden** von einer unbefristeten W2-Professur auf W3 führen könnte, ist aus den Richtlinien nicht ersichtlich.

¹²⁸ Technische Universität Dresden (2019), „Measures“. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/karriere/berufung/junior-tenure-track-programm/begleit-foerder-und-qualifizierungsmassnahmen>.

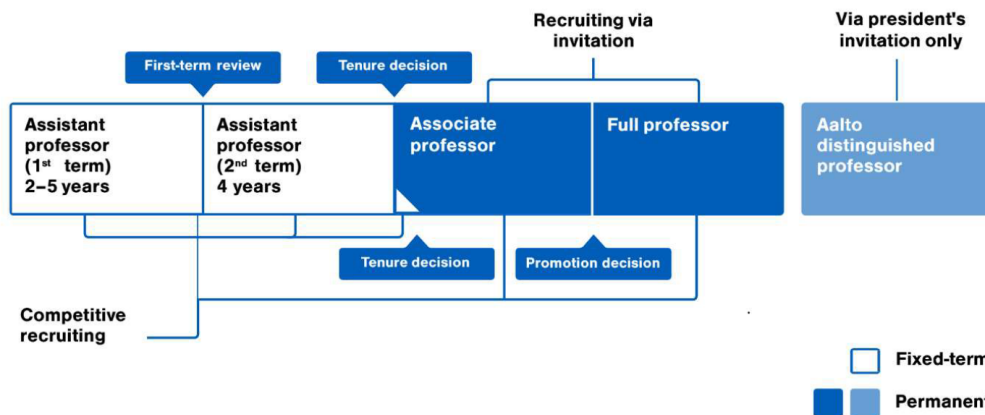
¹²⁹ Technische Universität Dresden (2016b), „Ordnung für die Besetzung einer Professur im Tenure-Track-Evaluations-Verfahren (Tenure-Track-Ordnung)“. <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-15/sonst003.11.2016.pdf>; Technische Universität Dresden (2021b), „Evaluieren“. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/karriere/berufung/evaluieren>.

Finnland

Im Folgenden wird das Tenure Track-System an der **Universität Aalto** genauer beleuchtet, gefolgt mit einem Vergleich zum Verfahren an der **Universität Helsinki**. Beide gelten als besonders stark international ausgerichtet.

Die **Universität Aalto** gibt an, in den letzten 10 Jahren über 270 Professor:innen über das Tenure Track-System rekrutiert zu haben. Dies stellt einen beachtlichen Anteil von mehr als der Hälfte der rund 400 Professor:innen an der Universität dar. Das zentrale Ziel des Systems ist, „to provide a **transparent process with clear and transparent rules** for recruitment, evaluation and promotion throughout the university“.¹³⁰ Abbildung 5 veranschaulicht den Tenure Track-Pfad an der Universität. Meist beginnt die Karriere als *Assistant Professor (R3)*, wobei es zwei Abschnitte gibt. Eine Berufung kann in beiden Abschnitten erfolgen, je nach Eignung der erfolgreichen Person. Der erste Abschnitt ist auf zwischen zwei und fünf Jahre befristet. Zirka ein Jahr vor Ablauf der Befristung wird ein Evaluierungsverfahren eingeleitet. Fällt dieses negativ aus, so endet der Arbeitsvertrag mit dem Ende der Befristung. Fällt die Evaluierung positiv aus, wird die Befristung auf vier Jahre erneuert. Die nächste positive Evaluierung führt den:die Stelleninhaber:in in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als *Associate Professor (R4)* über, gefolgt von *Full Professor* (ebenfalls R4). Der Tenure Track-Pfad kann auch als *Associate Professor* beginnen; dies jedoch sieht zunächst eine Befristung von vier bis fünf Jahren vor und ist somit auf Stufe R3 anzusiedeln, gefolgt von einer Tenure-Evaluierung. Ist eine Evaluierung nicht erfolgreich, so endet das Arbeitsverhältnis mit Auslaufen der Befristung. Eine positive Evaluierung entfristet die Anstellung als *Associate Professor (R4)*. Berufungen auf Einladung (ohne Ausschreibung) können ebenfalls stattfinden. Diese bilden jedoch die Ausnahme und sind nur in den letzten beiden Abschnitten (*Tenured Associate Professor* oder *Full Professor; R4*) möglich.¹³¹

Abbildung 5: Tenure Track-System der Universität Aalto¹³²



Da der Tenure Track nicht nur zu einer Entfristung sondern auch zur vollen Professur führt, gilt es bereits bei den Berufungen strenge Qualitätskriterien und transparente Verfahren zu etablieren. Hier können Ähnlichkeiten zu den zentralen Verfahrenszügen in Österreich gefunden werden, jedoch auch interessante Besonderheiten.

¹³⁰ Aalto University, 2022; Hervorhebung im Original.

¹³¹ Aalto University, 2021.

¹³² Ebd., S. 6.

Ähnlich wie in Österreich werden Tenure Track-Stellen im Zuge der Personalplanung festgelegt. Soll eine Stelle zur Ausschreibung kommen, so tritt der:die Dekan:in an die Institutsleitung heran, um ein *Departmental Tenure Track Committee* (DC) vorzuschlagen, bestehend aus fünf bis sieben *Tenured Associate-* oder *Full Professor* und einem:einer HR-Expert:in (zur administrativen Unterstützung). Der:die HR-Expert:in dient auch als Ansprechperson für Kandidat:innen und hält diese über den Status des Auswahlverfahrens informiert. Eine weitere Aufgabe besteht darin, die Sachlichkeit des Auswahlprozesses zu überwachen. Wenn die Berufung nur auf den Ebenen von *Assistant Professor* erfolgen soll, so können auch befristete *Associate Professor* Teil des DC sein. Ein Mitglied des DC sollte, wenn möglich, extern sein. Das DC ist für alle gleichzeitig an einem Institut auszuscheidenden Stellen zuständig. Es schlägt dem:der Dekan:in vor, in welchem Bereich und auf welcher Ebene die Stelle ausgeschrieben werden soll, der:die Präsident:in trifft jedoch die endgültige Entscheidung. Das DC ist ebenfalls für die Suche nach geeigneten Kandidat:innen verantwortlich; dies kann von internationalen Ausschreibungen über die Nutzung von Konferenzen oder Headhunting reichen.

Nach Ende der Bewerbungsfrist (mindestens 30 Tage) erstellt das DC eine begründete Shortlist mit mindestens drei Kandidat:innen. Im Zuge dieses Prozesses können die Professor:innen des Instituts, die bereits einen Tenure-Status innehaben, Stellungnahmen einbringen, die die Mitglieder des DC miteinbeziehen können. Die Shortlist-Kandidat:innen werden einer externen Begutachtung durch mindestens vier Gutachter:innen unterzogen. Ist die Stelle nur auf den *Assistant Professor*-Ebenen ausgeschrieben, können die Gutachten durch mindestens drei Empfehlungsschreiben ersetzt werden; dies muss bereits in der Ausschreibung festgehalten werden.

Die Kandidat:innen der Shortlist werden zu einem Hearing eingeladen, das aus einem geschlossenen Vorstellungsgespräch mit dem DC und einer öffentlichen Lehrprobe besteht. Die Lehrprobe ist Bestandteil des *Teaching Assessment* durch das *Teaching Competence Assessment Committee* (TCAC). Dieses Komitee wird vom:von der Dekan:in für drei Jahre bestellt und besteht aus Professor:innen, Dozent:innen, Studierenden und Didaktikexpert:innen. Für Lehrbeurteilungen stehen den Mitgliedern eigene Richtlinien zur Verfügung. Bei Berufungen auf den *Assistant Professor*-Ebenen besteht die Möglichkeit, auf Vorschlag des DC keine öffentliche Lehrprobe und stattdessen die Lehrbeurteilung als Teil des geschlossenen Hearings ohne Einbezug des TCAC vorzunehmen. Im Zuge des Besuchs der Kandidat:innen wird den Professor:innen des Instituts die Möglichkeit gegeben, die Bewerber:innen zu treffen und eine Stellungnahme an das DC zu richten.

Das DC schlägt dem:der Dekan:in danach einen:eine Kandidat:in für die Stelle vor. Der:die Dekan:in konsultiert das *School Tenure Track Committee*. Dieses Komitee wird vom:von der Präsident:in auf Vorschlag des:der Dekan:in für drei Jahre bestimmt. Es besteht aus fünf bis sieben Professor:innen mit Tenure, die zweimal wiederbestellt werden können. Ein:e HR-Expert:in unterstützt das Komitee administrativ. Dieses Komitee soll die Interessen der Fakultät bei allen Berufungen und Beförderungsentscheidungen beachtet sehen und nimmt aus dieser Perspektive heraus zu den Vorschlägen Stellung. Handelt es sich um eine befristete Tenure Track-Stelle, so trifft der:die Dekan:in die letztliche Entscheidung. Handelt es sich um eine unbefristete Stelle, so leitet der:die Dekan:in den Vorschlag an den:die Präsident:in weiter und das *Aalto Tenure Track Committee* wird konsultiert.¹³³ Dieses Komitee wird vom:von der Präsident:in für drei Jahre bestimmt und besteht aus 12 Mitgliedern; je zwei *Full Professors* jeder Fakultät, die vom:von der Provost vorgeschlagen werden. Aufgabe dieses Komitees ist es, sicherzustellen, dass der Entscheidungsprozess fair und schlüssig vonstattengeht und

¹³³ Ebd.

dass es zu keinen Qualitätsunterschieden zwischen den Instituten und Fakultäten kommt.¹³⁴ Anschließend trifft der:die Präsident:in die endgültige Entscheidung.¹³⁵

Um im Tenure Track-Pfad aufzusteigen, wird ca. ein Jahr vor Ablauf der Befristung ein Evaluierungsprozess durch die Institutsleitung eingeleitet. Die Tenure Track-Richtlinien geben generelle Rahmenbedingungen für die Evaluierungskriterien für jede Ebene vor, die jeweiligen Fakultäten legen jedoch die genauen Abläufe und Kriterien, orientiert an derzeit vorherrschenden internationalen Standards, fest. Handelt es sich um den Übertritt von der ersten *Assistant Professor*-Ebene zur zweiten, so wird die Evaluierung durch die Institutsleitung durchgeführt. Hierfür werden die Professor:innen mit Tenure angehört und ein Vorschlag an den:die Dekan:in übermittelt. Nachdem das *School Tenure Track Committee* konsultiert wurde, trifft der:die Dekan:in eine Entscheidung, ob der:die Stelleninhaber:in weiter am Tenure Track-Pfad verweilen kann, oder ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung auslaufen wird.

Alle weiteren Evaluierungen werden zwar ebenfalls von der Institutsleitung initiiert, werden aber von einem dafür eigens eingesetztem DC (siehe oben) geführt. Der:die Stelleninhaber:in muss jegliche Materialien an das DC übermitteln, und TCAC wird gebeten, eine Lehrbeurteilung vorzunehmen. Es werden mindestens vier externe Gutachten in Auftrag gegeben und die Professor:innen mit Tenure können Stellung nehmen. Darauf basierend leitet das DC einen Vorschlag an den:die Dekan:in weiter. Nach der Konsultierung des *School Tenure Track Committee* leitet der:die Dekan:in einen Vorschlag an die Präsidentin oder den Präsidenten weiter. Die finale Entscheidung wird von ihr:ihm nach dem Feedback des *Aalto Tenure Track Committee* getroffen. Handelt es sich um eine Tenure-Evaluierung, muss der:die Kandidat:in mindestens ein Jahr Erfahrung außerhalb der **Universität Aalto**, vorzugsweise internationale, vorweisen können. Fällt eine Tenure-Evaluierung negativ aus, so endet das Arbeitsverhältnis nach Auslaufen der Befristung.

Verfahren zum Übertritt zu *Full Professor* können in der Regel frühestens vier Jahre nach einer Tenure-Entscheidung eingeleitet werden. In Ausnahmefällen kann der:die Dekan:in ein derartiges Verfahren bereits früher mit der Zustimmung des:der Provost beantragen, wenn es sich um außergewöhnlich exzellente Anwarter:innen handelt. Fällt die Übertrittsevaluierung negativ aus, kann der:die Stelleninhaber:in frühestens nach einer Wartezeit von zwei Jahren einen erneuten Versuch unternehmen.

Um Tenure oder *Full Professor* zu erreichen, muss der:die Stelleninhaber:in in Forschung oder künstlerischer Tätigkeit hervorragend sein und eine hohe Qualität in der Lehre aufweisen. Jedoch auch Stelleninhaber:innen mit hervorragenden Erfolgen in der Lehre und hoher Qualität in Forschung/künstlerischer Tätigkeit können eine positive Evaluierung erzielen. Interessant ist auch die Möglichkeit, *Full Professor* zu werden, wenn eine Person außergewöhnliche Verdienste im Bereich der Third Mission aufweist und in Forschung/künstlerische Tätigkeit und Lehre zumindest hohe Qualität aufweist. Ein derartiger Beförderungsprozess muss jedoch durch den:die Dekan:in beantragt werden und ist nur mit der Zustimmung des:der Provost in Ausnahmefällen möglich.¹³⁶

Die Position *Associate Professor* ist an der **Universität Aalto** nach einer positiven Tenure-Evaluierung unbefristet. Die **Universität Helsinki** ist ein Beispiel für ein Tenure Track-System, das bis zur vollen Professur (R4) keine unbefristeten Anstellungsverhältnisse vorsieht. Tenure Track-Stellen werden als

¹³⁴ Aalto University, 2022.

¹³⁵ Aalto University, 2021.

¹³⁶ Ebd.

Open Rank international ausgeschrieben. Der Pfad kann sowohl als *Assistant Professor* als auch als *Associate Professor* begonnen werden (beides aufgrund der Befristung R3). Eine Berufung ist auch auf der *Full Professor*-Ebene möglich, wenn die externen Gutachter:innen den:die Kandidat:in als *Full Professor* einstufen. Auch bei der Länge der Befristungen der *Assistant Professor*-Ebene unterscheiden sich die Universitäten. An der **Universität Aalto** dauert diese insgesamt zwischen vier und maximal neun Jahren, an der **Universität Helsinki** zwischen drei und fünf Jahren.

Die Lehre nimmt an der **Universität Aalto** auf allen Ebenen einen ähnlich hohen Stellenwert ein und kann unter Umständen sogar eine ausschlaggebende Rolle in einer Evaluierungsentscheidung einnehmen, sollte in diesem Bereich die besondere Stärke einer Person liegen. An der **Universität Helsinki** wird der Lehre eine Gewichtung von rund 20% bei Evaluierungen eingeräumt, Third Mission 10% und Leistungen im Bereich Forschung werden am stärksten geschätzt.¹³⁷

An der **Universität Helsinki** wird durch den:die Dekan:in der ausschreibenden Fakultät ein *Search Committee*, bestehend aus fünf Professor:innen, eingesetzt. In Ausnahmefällen können bis zu zwei Mitglieder des Komitees *Dosentti* (Dozent:innen) sein. Das Komitee erstellt eine Shortlist. Diese Kandidat:innen werden durch mindestens zwei externe Gutachten evaluiert. Die Gutachter:innen werden vom *Search Committee* vorgeschlagen und vom:von der Dekan:in ausgewählt. Die Kandidat:innen der Shortlist werden zu einem *Site Visit* eingeladen. Es können bis zu zwei Interviewrunden, durchgeführt durch das Komitee, stattfinden.

Ein Zentraler Aspekt des Site Visits stellt Evaluation der Lehrkompetenzen durch das *Teaching Skills Committee* der Fakultät. Hierfür wird ein Lehrvortrag zu einem vorgegebenen Thema abgehalten. Die Bewerber:innen bekommen vom Personalbüro (HR) zeitnah alle benötigten Informationen, um die Vorbereitung auf die Lehrevaluation zu ermöglichen. Auch bekommen alle schriftliches Feedback zu ihren Lehrkompetenzen, unabhängig vom letzten Ausgang des Auswahlverfahrens. Ein wissenschaftlicher Vortrag, eine Besichtigung der relevanten bestehenden Infrastruktur sowie Möglichkeiten zum gegenseitigen Kennenlernen können ebenfalls Teil des *Site Visits* sein. Anschließend übermittelt das *Search Committee* einen Vorschlag an den:die Dekan:in, die finale Entscheidung trifft der:die Rektor:in.

Das Rektorat der **Universität Helsinki** hat 2019 für jede Stufe des Tenure Tracks klare Kriterien festgelegt. Diese werden sowohl bei den Auswahlverfahren, als auch bei den Beförderungs- bzw. Tenure-Verfahren angewandt. Nach Abschluss des Arbeitsvertrags und nach jedem Aufstieg in eine höhere Stufe des Tracks werden diese Kriterien zusammen mit dem:der Vorgesetzten und dem:der Stelleninhaber:in an die Bedingungen der Fakultät individuell angepasst. Der Ablauf der Beförderungs- und des Tenure-Verfahrens wird in den zugänglichen Informationen nicht im Detail erörtert. Auch hinsichtlich Begleit- bzw. Unterstützungsmaßnahmen sind nur wenige Informationen zugänglich. Es ist lediglich bekannt, dass jährliche Begleitgespräche stattfinden und die Möglichkeit des Mentoring gegeben ist.

Niederlande

In den Niederlanden beginnen viele Tenure Track-Verfahren auf der Stufe der Assistenzprofessur (*Universitair Docent*; R3) und laufen, oft in zwei Abschnitten mit einer formellen Zwischenevaluierung, bis zur assoziierten Professur (*Universitair Hoofddocent*; R4). Die **Universität Groningen** ist eine jener Einrichtungen, deren Tenure Track bis zur vollen Professur (*Hoogleraar*; R4) führt, die Anstellung ist

¹³⁷ Aalto University, 2021; University of Helsinki, 2019; University of Helsinki, 2022.

ab der assoziierten Professur (UHD2; R4) unbefristet. Das Tenure Track-Verfahren wurde 2014 evaluiert und überarbeitet und hat in den einzelnen Fakultäten variierende Bedeutung; an drei Fakultäten (*Science and Engineering*, *Economics and Business* und *Behavioural and Social Sciences*) werden alle neuen akademischen Stellen als Tenure Track ausgeschrieben, an anderen sind sie selten oder, wie z.B. bei *Law*, stellen sie eine Ausnahme dar. Das generelle Tenure Track-System der **Universität Groningen** verläuft in drei Abschnitten:¹³⁸

- Phase 1 ist ein auf sechs Jahre befristetes Arbeitsverhältnis als Assistenzprofessor:in (UD) mit einer Evaluierung durch ein *Faculty Tenure Track Committee* (FBC) nach fünf Jahren.
- Phase 2 ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Assoziierte:r Professor:in (UHD) mit oder ohne *Ius Promovendi*.¹³⁹ Der:die Stelleninhaber:in kann nach vier bis sieben Jahren die Evaluierung durch das FBC zum:zur vollen Professor:in einleiten lassen.
- Phase 3 ist ebenfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Tenure Track-Pfad endet hier, jedoch ist eine Beförderung auf die oberste Stufe (H1)¹⁴⁰ möglich.

Alle Stelleninhaber:innen werden sowohl von einem:einer Betreuer:in wie auch einem:einer Mentor:in und einem abgestimmten Fortbildungsangebot begleitet. Tenure Track-Verfahren können zwischen den Fakultäten variieren, so beginnt der Tenure-Pfad an der Medizinischen Fakultät als PostDoc, an anderen Fakultäten hingegen als UD2.¹⁴¹ Ein Vergleich zwischen den Fakultäten *Behavioural and Social Sciences* (BSS) und *Sciences and Engineering* (SE) zeigt, dass sich sowohl die Einstellungskriterien, der Ablauf der Evaluierungen als auch die Schritte nach der Evaluierung unterscheiden können (siehe Tabelle 4). Im Folgenden soll das Verfahren der Fakultät für *Sciences and Engineering* im Detail beschrieben werden und auffallende Unterschiede zur Fakultät für *Behavioural and Social Sciences* hervorgehoben werden.¹⁴²

Tabelle 4: Übersicht der Tenure Track-Verläufe und Evaluierungen an zwei Fakultäten der Universität Groningen: *Behavioural and Social Sciences* (BSS) und *Sciences and Engineering* (SE)¹⁴³

	Evaluierung nach Anstellung/Beförderung	Evaluierung durch	Schritte nach Evaluierung
UD2 (R3)	2,5-3 Jahre	Institutsinterne Kommission/R&D+	Positiv: UD1 Negativ: gezielte Maßnahmen zur Erreichung der Ziele bzw. Auslaufen des Arbeitsvertrages und Unterstützung bei Stellensuche (BSS)

¹³⁸ University of Groningen, 2021; University of Groningen (o.D.), „Every Talent Counts: Strategic HR Agenda 2017-2020“. Zugegriffen 26. Juli 2022. https://www.rug.nl/about-ug/policy-and-strategy/room-for-talent/strategic-hr-agenda-every-talent-counts_2017.pdf.

¹³⁹ Die Betreuung von Doktoranden war in den Niederlanden bis 2017 nur durch volle Professor:innen möglich. Seither ist dies im Grunde durch alle Personen möglich, die ein Doktorat einer Forschungsuniversität haben und gewisse Kriterien erfüllen. Die Forschungsuniversitäten haben sich jedoch darauf geeinigt, dass in der Regel nur Professor:innen und Assoziierte Professor:innen diese Aufgabe übernehmen können. Doch auch Assistenzprofessor:innen können in Ausnahmefällen Doktoratsstudierende betreuen, wenn sie strenge Kriterien als „good researcher“ und „good supervisor“ erfüllen (siehe VSNU (o.D.), „VSNU Guidelines on Granting *Ius Promovendi* to Associate Professors at Dutch Universities“, S. 2). Der Promotionsausschuss der jeweiligen Universität gewährt *Ius Promovendi* und muss bei jedem:jeder Doktorand:in der Auswahl der betreuenden Personen zustimmen.

¹⁴⁰ In den Niederlanden sind die jeweiligen Professuren in zwei Stufen (z.B. H2 und H1) geteilt.

¹⁴¹ University of Groningen, 2021.

¹⁴² University of Groningen, 2018 und 2015.

¹⁴³ Adaptiert von University of Groningen, 2018 und 2015.

	Evaluierung nach Anstellung/Beförderung	Evaluierung durch	Schritte nach Evaluierung
UD1 (R3)	1,5-2,5 Jahre	FBC/BC-1	Positiv: UHD2 ohne (BSS) bzw. mit <i>Ius Promovendi</i> (SE); entfristetet Negativ: Auslaufen des Arbeitsvertrages und Unterstützung bei Stellensuche
UHD2 (R4)	3 Jahre	FBC/R&D+	Positiv: <i>Ius Promovendi</i> (BSS)
UHD1 (R4)	1-4 Jahre	FBC/BC-2	Positiv: H2 Negativ: Assoz. Prof. außerhalb des Tenure Track-Pfades ohne <i>Ius Promovendi</i>
H2 (R4)	nach max. 7 Jahren, Zeitpunkt frei wählbar	FBC/BC-3	Positiv: Aufstieg zu H1 Negativ: Verbleib auf H2 ohne weitere Aufstiegsmöglichkeit

Noch vor der Stellenausschreibung wird ein *Profile Report Committee* durch das *Faculty Board* eingesetzt. Dieses setzt sich aus fünf bis sieben wissenschaftlichen Mitgliedern zusammen: *Scientific Director* des ausschreibenden Instituts, dessen *Education Director* sowie andere wissenschaftliche Mitarbeiter:innen. Die Mehrzahl der Mitglieder müssen volle Professor:innen sein. Die Aufgabe des *Profile Report Committees* liegt darin, das Stellenprofil mit genauen Anstellungskriterien, die Bewerber:innen zu erfüllen haben, festzulegen. Es ist unklar, ob der Ausschreibungstext ebenfalls von diesem *Committee* verfasst wird. Die Ausschreibung erfolgt international, und es wird von den Instituten erwartet, die Ausschreibung in Netzwerken und bei Veranstaltungen wie Konferenzen zu bewerben sowie mögliche Kandidat:innen auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Ein *Profile Report Committee* gibt es an der BSS nicht. Hier erstellt die Auswahlkommission das Stellenprofil und übermittelt dieses zusammen mit einem Entwurf des Ausschreibungstextes an das *Faculty Board*.

Daraufhin sieht die SE-Richtlinie die Einrichtung eines *Selection Committee* durch das *Faculty Board* vor. Dieses besteht aus sieben Mitgliedern inklusive den beiden *Science-* und *Education Directors* des ausschreibenden Instituts, ein:e volle:r/ordentliche:r Professor:in von außerhalb der Universität, einem:einer Studierenden, mindestens zwei Frauen, wobei mindestens eine volle Professorin sein sollte, eine fachnahe Person sowie ein:e Expert:in des Faches, die:der weder eine volle Professur innehat, noch ein:e Student:in ist. Ein:e Vertreter:in der Personalberatung steht den Mitgliedern unterstützend zur Seite. Es werden keine (externen) vergleichenden Gutachten sondern Referenzen zu den einzelnen Kandidat:innen eingeholt. Die Kandidat:innen müssen einen Lebenslauf und einen Forschungsplan einreichen sowie an einem Hearing mit Lehrprobe teilnehmen. Darauf basierend leitet das *Selection Committee* einen Nominierungsvorschlag an das *Faculty Board* weiter, welches den:die Assistenzprofessor:in anstellt. Ausschreibung und der Auswahlprozess unterscheiden sich zwischen den beiden Fakultäten lediglich hinsichtlich eines Punkts: BSS-Kandidat:innen müssen sowohl einen Forschungs- als auch Lehrplan für das Hearing vorbereiten (je eine A4-Seite) und beim Hearing präsentieren. Für SE-Kandidat:innen wird dies nicht erwähnt.

Die SE-Richtlinie hält fest, dass jedes Jahr ein *Results and Development Interview (R&D)* mit dem:der Stelleninhaber:in durchgeführt werden muss. Dieses wird vom *Scientific-* und vom *Education Director* des Instituts, einigen Betreuer:innen von anderen Tenure Track-Stelleninhaber:innen sowie einem:einer HR-Berater:in vorbereitet. Durchgeführt wird es jedoch in der Regel nur zwischen Stelleninhaber:in und Betreuer:in. Der:die Stelleninhaber:in kann einen oder beide *Director* zum Gespräch einladen. Ziel dieser Gespräche ist es, die Fortschritte des Jahres zu reflektieren und die Meilensteine des nächsten Jahres zu planen, um sicherzustellen, dass die Kriterien für die

Beförderungsevaluation erfüllt werden. Die BSS-Richtlinie erwähnt keine jährlichen Gespräche zwischen den Stelleninhaber:innen und den Betreuer:innen, sie sind jedoch in der generellen Richtlinie der Universität vorgesehen.

Die erste Evaluierung von UD2 auf UD1 wird an beiden Fakultäten informeller durchgeführt. Die SE-Richtlinie sieht ein „R&D+“ vor, wobei hier die beiden *Directors* sowie ein:e HR-Berater:in dem Gespräch beiwohnen müssen. Danach richtet der:die Betreuer:in einen Antrag auf Promotion auf UD1 an das *Faculty Board*. In der Richtlinie wird nicht erwähnt, wie bei einer negativen Evaluierung vorgegangen wird. Die BSS-Richtlinie sieht ebenfalls eine Evaluierung durch ein institutsinternes Komitee mit einer ähnlichen Zusammensetzung vor. Eine positive Evaluierung führt zur Beförderung durch das *Faculty Board*, bei einem negativen Ergebnis werden mit dem:der Stelleninhaber:in gezielte Maßnahmen zur Erreichung der Ziele oder das Ende der Anstellung vereinbart. In diesem Fall bleibt das Arbeitsverhältnis bis zum Auslaufen der Frist aufrecht und der:die Stelleninhaber:in wird bei der Stellensuche unterstützt.

Die SC-Richtlinie sieht für die weiteren Evaluierungen unterschiedliche Komitees (BC-1 und BC-2) vor. Beide bestehen aus maximal sechs permanenten (möglichst auch internationalen¹⁴⁴) vollen Professor:innen der Fakultät, wobei mindestens zwei weiblich sein müssen. Die Professor:innen sollen die fachliche Bandbreite der Fakultät repräsentieren. Sie werden für drei Jahre vom *Faculty Board* bestimmt, jedoch müssen jedes Jahr zwei Mitglieder ersetzt werden. Ein:e Studierende:r wird jährlich neu nominiert. Zusätzlich wird für jede:n zu evaluierende:n Stelleninhaber:in eine externe volle Professorin bzw. Professor mit Expertise des Fachgebiets durch die Leitung des *Faculty Boards* in Absprache mit der Institutsleitung bestellt. Schließlich werden die Komitees durch einen:eine HR-Berater:in und einen:eine Protokollführer:in unterstützt.

Der:die Betreuer:in der zu evaluierenden Stelleninhabenden muss sich aus dem Evaluierungsverfahren zurückziehen, sollte sie:er dem Komitee angehören, um als Auskunftsperson fungieren zu können. Andere leitende Personen aus dem Arbeitsumfeld der Stelleninhaber:innen müssen sich ebenfalls zurückziehen, sollten sie Teil des permanenten Komitees sein.

Die beiden Komitees bestehen tatsächlich voneinander unabhängig, auch wenn die Zusammensetzung der Mitglieder gleich ist und das Evaluierungsverfahren gleich abläuft. Die dreimal jährlich stattfindenden Treffen der beiden Komitees stehen fix fest und sind an unterschiedlichen Tagen. Mindestens zwei Monate vor dem nächsten Treffen des zuständigen Komitees muss der:die Stelleninhaber:in alle relevanten Dokumente den Mitgliedern zur Verfügung gestellt haben: einen detaillierten Selbstbericht, der zu allen Promotionskriterien hinsichtlich Forschung, Lehre und Administration Stellung nimmt, Grant-Bescheide und andere Dokumente bzgl. Drittmittleinkünfte und -anträge, eine Zitationsanalyse und eine Übersicht über absolvierte Weiter- und Fortbildungsaktivitäten. Der:die HR-Berater:in hat Zugang zu den Protokollen der R&D-Gespräche und spricht hervorstechende Abweichungen zwischen den Ergebnissen der Evaluierung und dem vorhergehenden Entwicklungsverlauf an. Zusätzlich zu den Unterlagen werden vom:von der Stelleninhaber:in mindestens zehn Gutachter:innen genannt und von der Institutsleitung in Absprache mit dem:der Betreuer:in mindestens sechs. 30% der nominierten Personen müssen Frauen sein, die Mehrzahl sollten internationale Nominierungen sein, wobei die Hälfte nicht mit dem:der Stelleninhaber:in kooperiert haben darf. Die Personen müssen ebenfalls mindestens zwei Monate vor dem Treffen bekannt gegeben werden. Beim Treffen des Komitees werden die Unterlagen diskutiert

¹⁴⁴ Es ist unklar, ob tatsächlich internationale externe Personen gemeint sind, oder vielmehr lediglich interne internationale Angestellte. Es ist auch unklar, wie viele Gutachten tatsächlich eingeholt werden.

und Auskunftspersonen konsultiert: Stelleninhaber:in, Betreuer:in sowie die beiden *Scientific- und Education Directors*.

Handelt es sich um eine positive Evaluierung eines:einer Assistenzprofessor:in durch das BC-1, so wird die Entscheidung über den:die Dekan:in an das *Board of the University* weitergeleitet. Das Arbeitsverhältnis wird entfristet und es kommt zur Beförderung zur assoziierten Professur mit *Ius Promovendi*. Ist das Ergebnis negativ, läuft das Arbeitsverhältnis mit Ende der Frist aus und der:die Stelleninhaber:in wird unterstützt, eine externe Anstellung zu finden.

Handelt es sich um eine positive Evaluierung durch BC-2, muss der gleiche Weg durchlaufen und der:die Assoziierte Professor:in wird zum:zur vollen Professor:in ernannt werden. Fällt die Evaluierung hingegen negativ aus, endet das Anstellungsverhältnis zwar nicht, die Person muss jedoch den Tenure Track-Pfad verlassen. Für die Person ändert sich lediglich etwas hinsichtlich deren Möglichkeiten PhD-Studierende zu betreuen, da dies an dieser Fakultät nur Assoziierten Professor:innen am Tenure-Karrierpfad und vollen Professor:innen vorbehalten ist. *Ius Promovendi* wird nicht sofort entzogen, sondern auf fünf Jahre befristet, um bestehende Betreuungsverpflichtungen abschließen zu können.

Die BSS-Richtlinie sieht ein *Faculty Promotions Committee* für alle Evaluierungen ab UD2 vor. Die Mitglieder werden gleich bestimmt wie bei den Komitees der Fakultät für *Science and Engineering*, es sind jedoch weniger: drei volle Professor:innen und ein:e Student:in. Die beiden *Science und Education Directors* sind ebenfalls Mitglieder des Komitees und es gibt einen:eine HR-Berater:in. Der:die Dekan:in wohnt den Treffen des Komitees bei. Handelt es sich um die Evaluierung zur Beförderung von UHD1 auf H2, so muss zusätzlich eine fachnahe externe Professorin bzw. Professor dem Komitee angehören. Der:die Stelleninhaber:in übermittelt einen Selbstbericht, der:die Betreuer:in einen Evaluationsbericht, die beiden *Directors* einen Fragebogen und es werden drei externe Gutachten eingeholt. Damit die Evaluierung positiv ausfallen kann, müssen alle drei Gutachten positiv sein. Sollte der Bericht des:der Betreuer:in stark von den Eindrücken des Komitees abweichen, so wird sie:er zu einem Treffen eingeladen. Handelt es sich um eine positive Beförderungsevaluierung bis UHD2, übermittelt das Komitee einen Vorschlag an das *Faculty Board*, das über die Beförderung entscheidet. Handelt es sich um eine Beförderungsevaluierung zur Beförderung auf UHD1 oder H2, so wird der Vorschlag des Komitees über das *Faculty Board* an das *Board of the University* zur Entscheidung übermittelt. Für Beförderungen auf UHD1 müssen drei internationale Gutachten beigefügt werden, für jene auf H2 muss eine Stellungnahme einer vergleichbaren Fakultät an einer anderen niederländischen Universität eingeholt werden. Das *Board of the University* trifft dann die endgültige Entscheidung.

Die Fakultät für *Science and Engineering* bietet seit kurzem ein Pilotprojekt an: *Assistant Professor with an Education Profile*.¹⁴⁵ Dabei handelt es sich um einen Tenure Track mit einer starken Gewichtung der Arbeitszeit hin zur Lehre: 60% Lehre, 30% Forschung und 10% Administration. Die Lehrzeit inkludiert Zeit, die mit der Weiterentwicklung der Lehrfähigkeiten verbracht wird. Der Verlauf dieses Karrierpfades ist derzeit nur bis *Associate Professor* UHD2 festgelegt und muss noch

¹⁴⁵ University of Groningen (o.D.), „Assistant Professor with an Education Profile“. Zugegriffen 26. Juli 2022. <https://www.rug.nl/fse/meet-the-faculty/vacatures/vacatures/Tenure-Track-positions-education-profile/assistant-professor-with-an-education-profile-def.pdf>.

weiterentwickelt werden. Es ist dem generellen Verfahren sehr ähnlich, unterscheidet sich bisher jedoch in drei zentralen Aspekten:

- Die Einstellungs- und Beförderungskriterien sind naturgemäß stärker hinsichtlich Lehre gewichtet; Forschung spielt eine geringere Rolle. So müssen keine Grants eingeworben und auch keine eigene Forschungsgruppe gegründet werden.
- Auch als UHD bleibt die Gewichtung der Lehrtätigkeit stark: 50% Lehre, 30% Forschung und 20% Administration.
- Die Beförderung zu UHD2 geht nicht mit der Verleihung des *Ius Promovendi* einher, da die selbstständige Betreuung von PhD-Studierenden kein Beförderungskriterium ist. *Ius Promovendi* kann jedoch beantragt werden.

Interessant ist, dass eine gewisse Durchlässigkeit zwischen den beiden Tenure Track-Profilen geplant ist und es Stelleninhaber:innen des Tenure Track-Lehr-Profiles möglich sein wird, auf jenes des Forschungs-Profiles zu wechseln und umgekehrt. Es ist auch geplant, dass die weitere Beförderung auf H2 nicht an einen bestimmten Zeitplan geknüpft sein wird, sondern vielmehr der:die Stelleninhaber:in den Zeitpunkt der Beförderungsevaluierung bestimmen soll.

Schweiz

Dieser Abschnitt widmet sich den Tenure Track-Verfahren der **ETH Zürich** sowie der **Universitäten Basel und Zürich**. Alle Verfahren beginnen auf der Stufe R3 als Assistenzprofessur mit Tenure Track (APTT) und enden auf der Stufe R4, meist in Form einer außerordentlichen/assoziierten Professur, in seltenen Fällen als ordentliche Professur.¹⁴⁶

An der **ETH Zürich** führt der Tenure Track in der Regel zur außerordentlichen Professur, in Ausnahmefällen kann der:die Stelleninhaber:in jedoch auch als ordentliche Professur Tenure bekommen. Es gibt „Richtlinien des Präsidenten über das Assistenzprofessuren-System an der ETH Zürich“.¹⁴⁷ Eine Assistenzprofessur mit Tenure Track ist insgesamt mit maximal acht Jahren befristet. Die Anstellung erfolgt zunächst mit einer vierjährigen Befristung, wobei es zur Wiederernennung für drei Jahre kommt, wenn die zweite Evaluierung positiv ausfällt. Ist die zweite Evaluierung negativ, so kann der:die Stelleninhaber:in maximal für ein Jahr wiederernannt werden. Danach endet das Beschäftigungsverhältnis. Insgesamt sind drei Evaluierungen vorgesehen: nach 1,5 Jahren sowie nach drei und fünf Jahren.¹⁴⁸ Die dritte Evaluierung ist ausschlaggebend für den „Antrag auf Eröffnung des Tenure-Verfahrens“, welcher spätestens nach 5,5 Jahren durch die Departmentleitung beim:bei der Präsident:in eingebracht werden muss.

Die **ETH Zürich** wendet das gleiche Berufungsverfahren für alle Professuren an, sei es eine ordentliche, außerordentliche oder APTT. Alle müssen in der Personalstrukturplanung verankert und durch die budgetäre Planung der Departments gedeckt sein. Die Departments erstellen ein „Profilpapier“. Dieses hält fest, wie die Stelle in die bestehende Forschung und Lehre des Departments sowie der Universität gesamt eingebettet sein wird, etwaig benötigte Ressourcen, bestehende (internationale) Exzellenzzentren des Fachbereichs, exzellente Wissenschaftler:innen, die für die Stelle in Frage

¹⁴⁶ Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat, 2015.

¹⁴⁷ ETH Zürich, 2015.

¹⁴⁸ Der Tenure Track dauert in der Regel sechs Jahre. Bei Mutterschaft wird die maximale Laufzeit des Tracks um je ein Jahr pro Kind verlängert und die Evaluationsfristen dementsprechend verschoben. Das Department kann in Ausnahmefällen (Krankheit etc.) ebenfalls eine Verlängerung um ein Jahr beantragen (siehe Ebd.).

kommen bzw. ein Benchmark für die Stelle sein könnten, es enthält den Entwurf des Ausschreibungstextes sowie einen Vorschlag für die Zusammensetzung der Berufungskommission.

Der:die Präsident:in ernennt die Berufungskommission sowie dessen Vorsitzende:n, die:der in der Regel in einem anderen Fachgebiet angesiedelt ist. Die Departmentleitung muss Teil der Kommission sein, ebenso mindestens drei Professorinnen sowie Expertinnen oder Experten der ETH Lausanne und der Universität Zürich, falls der Fachbereich an diesen Einrichtungen angeboten wird. Vertreter:innen des Mittelbaus und der Studierenden, sowie internationaler Einrichtungen und der Industrie bilden weitere Kommissionsmitglieder. Mitglieder des AKG sind nicht in der Kommission, vielmehr gibt es einen *Gender and Diversity Advocate* unter den stimmberechtigten Mitgliedern. Ein:e interne:r Professor:in wird zur Ansprechperson ernannt. Die Berufungskommission ist dazu angehalten, während des laufenden Verfahrens aktiv nach potentiellen Kandidat:innen zu suchen. Die Kommission erstellt eine Shortlist mit vier bis sechs Kandidat:innen, die zu einem Hearing bestehend aus einem öffentlichen Vortrag und einem geschlossenen Interview mit der Kommission eingeladen werden. Gutachten sind nicht Teil des Berufungsverfahrens, können jedoch von der Kommission eingeholt werden. Ein gereihter Berufungsvorschlag geht dann an den:die Präsident:in. Der:die Präsident:in entscheidet, ob der Vorschlag unterstützt wird und ein Berufungsantrag an den ETH-Rat übermittelt wird. Sie:er kann jedoch auch weitere Informationen einholen oder selbst mit den gereihten Kandidat:innen ein Gespräch führen. Erst wenn der ETH-Rat dem Berufungsantrag durch das Präsidium zustimmt, können die Berufungsverhandlungen beginnen.¹⁴⁹

Die Richtlinie sieht vor, dass der:die erfolgreiche Stelleninhaber:in aktiv in das Department integriert wird, unter anderem durch eine adäquate Vorstellung in den Department- und Professor:innenkonferenzen. Auch wird jede:r Assistenzprofessor:in durch mindestens einen:eine Mentor:in begleitet und unterstützt. Die Lehrbelastung von APTT soll ungefähr die Hälfte von vollen Professuren ausmachen, wobei dies die jeweiligen Departments festlegen können.

Bei den Evaluationen sind alle ordentlichen und außerordentlichen Professor:innen des Departments beteiligt, sie werden durch eine:n Vorsitzende:n geleitet. Die Grundlage der Evaluation bildet das „Tenure-Dossier“, welches das Kernstück des Antrags auf Tenure bildet. Artikel 11 der Richtlinien für das „Assistenzprofessuren-System“ hält 11 Aspekte fest:¹⁵⁰

- „Lebenslauf;
- Publikationsliste (inklusive Angabe über die 5 wichtigsten Publikationen);
- Liste der gehaltenen Vorträge;
- Liste der Lehrveranstaltungen;
- Ergebnisse der Lehrevaluationen, allfällige weitere Aussagen zur Lehrtätigkeit;
- Liste der Masterstudierenden und Doktorierenden, inkl. deren gegenwärtige Tätigkeit;
- eingeworbene Forschungsmittel;
- Liste der Serviceleistungen zugunsten der akademischen Gemeinschaft;
- Kopien der Evaluationsreporte;
- kommentierte Vorschläge für mindestens fünf Gutachter;
- Ausführungen zur künftigen Lehr- und Forschungstätigkeit im Falle einer Ernennung auf eine permanente Professur.“

¹⁴⁹ ETH Zürich, o.D., „Ablauf des Berufungsverfahrens“; ETH Zürich, 2015.

¹⁵⁰ ETH Zürich, 2015, S. 6.

Das Dossier wird in einem Treffen aller beteiligter Professor:innen (mindestens 50% und Departmentleitung oder deren Vertretung müssen anwesend sein) und des:der Mentor:in diskutiert. Der Diskussion geht ein Vortrag der Tenure-Kandidatin bzw. des Tenure-Kandidaten voraus, wobei die Professor:innen Fragen an diese richten können. Der:die Vorsitzende fasst daraufhin einen Evaluationsbericht, der alle Meinungen inklusive „wesentliche Minderheitsmeinungen“¹⁵¹ enthalten muss. Der Bericht wird von allen beteiligten Professor:innen unterzeichnet und dann zwischen dem:der Vorsitzenden und dem:der Assistenzprofessor:in besprochen, wobei deren Feedback in die Endversion des Berichtes eingearbeitet werden sollte. Die Departments haben bei den Evaluierungen etwas Gestaltungsfreiraum. So können Department-interne Evaluationskomitees gegründet werden oder auch bereits für die ersten beiden Evaluierungen Gutachten bzw. Referenzschreiben genutzt werden.

Ist die dritte Evaluierung negativ, so teilt das Department der Präsidentin oder dem Präsidenten das Ergebnis zusammen mit einer detaillierten Begründung mit. Im Falle eines positiven Evaluierungsergebnisses wird stattdessen das Tenure-Dossier übermittelt, zusammen mit einem detaillierten Schreiben der Departmentleitung und der Mentorin, des Mentors. Das Schreiben nimmt Stellung zur Abstimmung, insbesondere zu abweichenden Meinungen, den Gutachten, zu möglichen Befangenheiten der Gutachter:innen, aber auch dazu, wie sich die Stelle in die Personalstruktur des Departments einfügen wird und welche Ausstattung benötigt wird.

Dem Antrag müssen sechs Gutachten beigefügt werden, wobei mindestens vier der Gutachter:innen unabhängig sein müssen, bei zwei Gutachten kann dieser Anspruch entfallen. Die Gutachter:innen erhalten das „Kandidatendossier“, welches vom:von der Stelleninhaber:in zusammen mit dem Department erstellt wird und zusätzlich zu den Aspekten des Tenure-Dossiers auch Kopien der fünf bedeutendsten Veröffentlichungen und von Reporten der Lehrevaluationen beinhaltet.¹⁵²

Der Antrag wird dann von der Präsidentin, dem Präsidenten an das Tenure-Komitee weitergeleitet. Hierbei handelt es sich um ein universitätsweites Komitee, welches aus je einem Mitglied der 16 Departments besteht. Diese werden von der Präsidentin, dem Präsidenten in Abstimmung mit der Departmentleitung bestimmt und für vier Jahre bestellt. Nur außerordentliche und ordentliche Professor:innen können als Mitglieder fungieren. Das Komitee legt einen Termin fest, an dem der:die Stelleninhaber:in einen öffentlichen Vortrag hält.¹⁵³

Das Tenure-Verfahren dauert ca. sechs Monate, dann spricht das Komitee eine Empfehlung an die Präsidentin, den Präsidenten aus. Nach der Anhörung des:der Vorsitzenden des Tenure-Komitees trifft der:die Präsident:in die finale Entscheidung. Fällt diese positiv aus, kommt es zu Verhandlungsgesprächen, deren Ergebnis dem ETH-Rat vorgelegt wird.¹⁵⁴

Da sich Assistenzprofessuren an Personen mit „hohem Potential“ richten, sieht die Richtlinie eine Altersgrenze von 35 Jahren vor, die nur in Ausnahmefällen überschritten werden kann. Hierfür müssen spezifische Gründe vorliegen (z.B. „relevante Industrieerfahrung; [...] Elternschaft; längerer Militärdienst“). Sollten diese fehlen, und eine hervorstechend geeignete Person mit maximal 37

¹⁵¹ Ebd., S. 4.

¹⁵² ETH Zürich, 2016, S. 2.

¹⁵³ ETH Zürich, 2018.

¹⁵⁴ ETH Zürich, 2015.

Jahren ernannt werden, so kann der Tenure Track-Prozess verkürzt werden. Es finden dann nur zwei Evaluierungen statt (nach 1,5 und drei Jahren).¹⁵⁵

Frühestens zwei, spätestens sechs Jahre nach der Ernennung zum:zur außerordentlichen Professor:in kann das Department einen Beförderungsantrag an die Präsidentin, den Präsidenten richten.¹⁵⁶ Der Antrag wird unter anderem durch Selbstberichte der Professorin, des Professors hinsichtlich Lehre, Forschung und Leadership, einer Stellungnahme bzw. Begründung des Departments sowie drei externen Gutachten begleitet. Der:die Präsident:in zieht den:die Rektor:in und den:die Vizepräsident:in für Personal und Leadership konsultierend hinzu. Wird der Antrag unterstützt, wird er dem ETH-Rat vorgelegt.¹⁵⁷

An der **Universität Basel** werden Professuren Open Rank ausgeschrieben und das gleiche Berufungsverfahren, basierend auf der 2021 zuletzt aktualisierten Berufsordnung, angewandt. APTT-Stellen werden in der Regel auf fünf Jahre befristet, jedoch ist eine Verlängerung um bis zu zwei Jahre möglich, ebenso die Anstellung in Teilzeit.¹⁵⁸ Obwohl der Tenure Track auf der Stufe der assoziierten Professur (R4) endet, wird der Weg zur vollen Professur in einem abgestimmten dreistufigen Karrieremodell gehandhabt. Die Evaluationsprozesse für Beförderungen bzw. Tenure verlaufen ident.¹⁵⁹

Die transparente und zeitnahe Abwicklung des Berufungsprozesses nimmt an der **Universität Basel** einen zentralen Stellenwert ein, so auch die effektive Kommunikation und Information der Bewerber:innen. So wird diesen z.B. die Berufsordnung zusammen mit der Eingangsbestätigung der Bewerbung zugesandt und alle Termine sollten bereits am Beginn des Verfahrens in kleinstmöglichen Abständen fixiert werden. Für das Berufungsverfahren setzt die Fakultät eine Berufungskommission, bestehend aus max. 12 stimmberechtigten Mitgliedern, zusammen. Den Vorsitz übernimmt eine Person aus einem anderen Fachbereich. Der Ausschreibungstext wird durch die Fakultät erstellt. Alle Ausschreibungen erfolgen international.¹⁶⁰

Die AWK lädt alle Kandidat:innen der Shortlist zu einem Interview und zur Lehrprobe ein. Danach wird eine Berufsliste erstellt und die Forschungsleistung dieser Kandidat:innen durch mindestens zwei, bestmöglich internationale, Gutachten beurteilt. An dieser Stelle kommuniziert der Vorsitz der AWK allen Kandidat:innen, ob sie in die engere Auswahl genommen wurden oder nicht. Nach den Gutachten wird die Reihung der Berufsliste finalisiert und ein Berufsbericht für die Fakultät erstellt. Diese stimmt darüber ab und richtet einen Antrag an das Rektorat, welches selbst dazu Stellung nimmt. An dieser Stelle kann das Rektorat weitere Gutachten anfordern oder den Berufsbericht an die Fakultät zurück übermitteln. Bestehen keine Bedenken, so wird ein Antrag mitsamt des Berichts und der Stellungnahme des:der Rektor:in an den Universitätsrat weitergeleitet,

¹⁵⁵ Ebd., S. 7.

¹⁵⁶ ETH Zürich, o.D., „Arten von Professuren“.

¹⁵⁷ ETH Zürich, 2022.

¹⁵⁸ Universität Basel (o.D.), „Berufsordnung der Universität Basel“. Zugegriffen 18. August 2022. https://www.unibas.ch/dam/jcr:fc1df517-f87c-42d6-8de5-0ac6bcd7a897/R_Berufung_03.pdf; Universität Basel (o.D.), „Ordnung für das Wissenschaftliche Personal an der Universität Basel“. Zugegriffen 18. August 2022. https://www.unibas.ch/dam/jcr:46fd1f0e-d9af-4720-980e-c8bbbb4579e6/441_310_04.pdf; Universität Basel (2015a), „Fragen und Antworten bezüglich Berufungsverfahren“. https://www.unibas.ch/dam/jcr:46fd1f0e-d9af-4720-980e-c8bbbb4579e6/441_310_06.pdf.

¹⁵⁹ Universität Basel, 2021.

¹⁶⁰ Universität Basel, o.D., „Berufsordnung der Universität Basel“; Universität Basel, 2015a.

der letztlich die Entscheidung trifft, Berufungsverhandlungen zu eröffnen oder den Antrag zurück ans Rektorat zu senden. APTT werden nach Abschluss der Berufungsverhandlungen durch das Rektorat ernannt, bei anderen Berufungsverfahren übernimmt diese Aufgabe der Universitätsrat.

Die genauen Kriterien für die Tenure-Evaluierung in den Bereichen Forschung, Lehre und Selbstverwaltung werden von der Fakultät an die jeweiligen Bedingungen angepasst und in einem „Eintrittsgespräch“ mit dem:der Stelleninhaber:in besprochen. Die Richtlinien halten nur wenige Details hinsichtlich der Begleitung der APTT nach Stellenantritt fest. Eine mögliche Maßnahme besteht darin, die Fortschritte und bevorstehenden Anforderungen „in regelmäßigen Abständen“ durch eine Begleitkommission mit dem:der Stelleninhaber:in zu besprechen.¹⁶¹ Die Lehrverpflichtung beträgt über den gesamten Anstellungszeitraum als APTT vier Semesterwochenstunden und wird bei einer Teilzeitanstellung entsprechend angepasst.¹⁶²

Die Tenure-Evaluierung wird in der Regel nach vier Jahren eingeleitet, die Fakultät kann jedoch beim Rektorat beantragen, diese erst nach fünf oder sechs Jahren durchzuführen. Der Zeitpunkt wird durch die Stelleninhaber:innen und die Department- oder Fakultätsleitung entschieden. Eine Evaluationskommission wird gebildet, bestehend aus einem Mitglied der Fakultätsleitung (übernimmt Vorsitz), zwei bis vier Vertreter:innen der Fakultät (min. eine Person aus dem Fachbereich), min. einem externen Mitglied und je einer Vertretung der Studierenden und Assistierenden. Der:die Stelleninhaber:in erstellt einen Selbstbericht und übermittelt diesen zusammen mit allen benötigten Unterlagen in einem Dossier an die Fakultät. Die Leitung des Departments oder Fachbereichs verfasst einen Begleitbericht. Zusätzlich werden drei bis fünf externe Gutachten eingeholt, ebenso Stellungnahmen der Studierenden. Die Evaluationskommission lädt den:die Stelleninhaber:in zu einem Gespräch ein. Daraufhin wird ein Evaluationsbericht verfasst und durch den:die Dekan:in der Fakultätsversammlung oder dem Fakultätsausschuss vorgelegt. Wird der Bericht genehmigt, so wird ein Antrag auf Beförderung an das Rektorat übermittelt. Stimmt der:die Rektor:in zu, erfolgt die Weiterleitung an den Universitätsrat zur letztlichen Entscheidung.

Bei klinischen APTT ist das Karrieremodell in nur zwei Stufen konzipiert; Stelleninhaber:innen werden nach der positiven Tenure-Evaluierung zum:zur klinischen Professor:in befördert. Die Evaluationskommission besteht bei diesen Evaluationsverfahren zusätzlich aus zwei bis drei Vertreter:innen der Klinik oder des Spitals, um „die Befähigung als Arzt/Ärztin; Führung einer Klinik“ feststellen zu können. Zusätzlich zu allen generellen Instanzen (Fakultätsversammlung, Rektorat, Universitätsrat) behandelt das Koordinationsgremium Medizin die Beförderungsanträge und Evaluationsberichte und gibt eine Stellungnahme ab.

Beförderungsanträge zur vollen Professur können sechs Jahre nach Stellenantritt als assoziierte Professur erfolgen. Sie nehmen den gleichen Verlauf, auch hier werden mit Stellenantritt die Kriterien durch die Fakultät festgelegt. Sowohl bei assoziierten als auch bei vollen Professuren findet nach ca. drei Jahren eine „Leistungsüberprüfung“ statt, die den:die Stelleninhaber:in in die nächste Lohnstufe heben kann. Dabei handelt es sich um ein verkürztes Verfahren zwischen Department- bzw. Fachbereichsleitung und dem Rektorat, ohne Kommission oder externen Gutachten.¹⁶³

¹⁶¹ Universität Basel, 2021, S. 3.

¹⁶² Universität Basel, o.D., „Ordnung für das Wissenschaftliche Personal an der Universität Basel“.

¹⁶³ Universität Basel, 2021.

Hervorzuheben ist die Vorgehensweise bezüglich Forschungssemestern an der **Universität Basel**. Diese können in der Regel alle acht Semester beantragt werden.¹⁶⁴ Assoziierte Professor:innen, die ein Tenure Track-Verfahren an der Universität durchlaufen haben und entweder in der universitären Selbstverwaltung oder Lehre „ein besonderes Engagement“ zeigten, kann maximal die Hälfte der Anstellungszeit als APTT angerechnet werden. Das erste Forschungssemester kann daher dementsprechend früher beantragt werden.¹⁶⁵

An der **Universität Zürich** ist die genaue Ausgestaltung der Assistenzprofessuren mit Tenure Track den jeweiligen Fakultäten überlassen;¹⁶⁶ sie müssen jedoch alle im Entwicklungsplan als unbefristete Stellen mit einem Lehrstuhl eingeplant werden. Soll eine Stelle ausgeschrieben werden, so muss die Berufungskommission einen Strukturbericht erstellen. Dieser beinhaltet unter anderem Informationen zur Einbettung der Stelle, das Stellenprofil und die Anstellungskriterien sowie den Ausschreibungstext. Für alle Professuren wird das gleiche Berufungsverfahren angewandt, welches für Kandidat:innen der Shortlist ein Hearing mit Probevortrag vorsieht. Danach ist es der Berufungskommission überlassen, ob externe Gutachten eingeholt werden. Der Berufungskommission müssen mindestens zwei externe Mitglieder angehören und das Geschlechterverhältnis muss ausgewogen sein. Ansonsten obliegt die genaue Zusammensetzung den einzelnen Fakultäten. Die Kommission wird auf Antrag des:der Dekan:in durch die Universitätsleitung eingesetzt.¹⁶⁷ Nach Abschluss der Hearings schickt die Berufungskommission einen „Berufungsantrag“ an die Universitätsleitung, die dann in Berufungsverhandlungen mit dem:der erfolgreichen Bewerber:in tritt.

Die Betreuung der Stelleninhaber:innen nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages kann sich je nach Fakultät unterscheiden, wie ein Blick auf die jeweilige Richtlinie der Wirtschaftswissenschaftlichen und der Medizinischen Fakultät zeigt. Beide sehen einen jährlichen Standortbericht durch den:die Stelleninhaber:in vor, der in einem Standortgespräch besprochen wird. Mit wem dieses geführt wird, ist jedoch unterschiedlich. An der Medizinischen Fakultät mit den Prodekan:innen für akademische Nachwuchsförderung sowie Forschung und Planung, an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit einer bei Stellenantritt eingerichteten Begleitkommission, bestehend aus einem Mitglied jeder Studienrichtung der Fakultät.¹⁶⁸

APTT werden an der **Universität Zürich** zunächst mit einer dreijährigen Befristung eingestellt, eine Verlängerung von maximal drei Jahren ist nach einer positiven Evaluierung durch den:die Dekan:in

¹⁶⁴ Universität Basel, 2013.

¹⁶⁵ Universität Basel (2015b), „Forschungssemester: Grundsatzbeschluss in Ergänzung zu § 8 der OWP“. https://www.unibas.ch/dam/jcr:2b50e794-6d42-44d8-b263-e31d009ed8b2/RB_15-05-108.pdf.

¹⁶⁶ Universität Zürich (2019), „Assistenzprofessur an der UZH“. <https://www.research.uzh.ch/de/juniorresearchers/researchcareer/assistantprofessor.html>.

¹⁶⁷ Universität Zürich (2020), „Berufungsverfahren an der Universität Zürich (UZH): Prozessbeschreibung“. https://www.prof.uzh.ch/dam/jcr:7c82e4ef-a857-4c6e-9733-99dd03f27a75/Berufungsverfahren_Prozessbeschreibung.pdf.

¹⁶⁸ Universität Zürich (2007), „Reglement über das Tenure-Verfahren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich“. <https://rud.uzh.ch/dam/jcr:c8b7a6be-b258-4834-87ac-d112f0fd1816/Reglement%20C3%BCber%20das%20Tenure-Verfahren%20an%20der%20Wirtschaftswissenschaftlichen%20Fakult%C3%A4t%20der%20Universit%C3%A4t%20Z%C3%BCrich.pdf>; Universität Zürich (2016), „Reglement zum Tenure-Verfahren an der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich“. https://www.med.uzh.ch/dam/jcr:b75fd2f4-3135-4f03-8212-21967424ccd1/Reglement_tenure_Verfahren.pdf.

und die:den Vorgesetzte:n möglich. Hierfür muss ein Antrag bei der Universitätsleitung eingebracht werden. Kommt es zu einer Verlängerung, wird zu Beginn des fünften Jahres (in Ausnahmefällen bereits früher) das Tenure-Verfahren eröffnet. Eine Beförderungskommission wird eingesetzt, die ähnlich wie die Berufungskommission aufgebaut ist und ebenfalls mindestens zwei externe Mitglieder haben muss. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät besteht diese aus der Begleitkommission plus zwei weiteren Expert:innen.¹⁶⁹ Der:die Stelleninhaber:in erstellt einen Selbstbericht und schlägt vier Gutachter:innen vor. Die Beförderungskommission holt diese ein, und entscheidet dann, ob eine Lehrevaluation durch Mitglieder der Kommission durchgeführt werden soll. Kommt die Kommission zu einem positiven Endergebnis, wird der:die Stelleninhaber:in zum:zur außerordentlichen Professor:in befördert.¹⁷⁰ Auch die **Universität Zürich** hat eine Altersgrenze für APTT; diese liegt bei 45 Jahren.¹⁷¹

8.2. Steckbriefe der Verfahren gemäß §99 Abs. 4 und 5 an österreichischen Universitäten¹⁷²

Die Steckbriefe zu den Verfahrensabläufen wurden im Zuge der Recherchen erstellt und basieren auf den bestehenden Richtlinien, Satzungsteilen, Betriebsvereinbarungen und ggfs. übermittelten weiteren Dokumenten. Diese Informationen wurden durch Erkenntnisse aus den Gesprächen erweitert. Die so entstandenen Entwürfe wurden den Universitäten zur Überprüfung, Korrektur und Ergänzung übermittelt. Die Steckbriefe halten vielerorts praktizierte Schritte (z.B. erstes Screening der eingegangenen Bewerbungen) nicht fest, sondern konzentrieren sich vielmehr auf zentrale Aspekte.

Die ebenfalls in Tabellen präsentierten Daten zu den erfolgten bzw. geplanten Berufungszahlen wurden von den Universitäten übermittelt. Einige Universitäten betonten mit Nachdruck, dass die Planungsdaten aufgrund der tiefgreifenden Teuerung von einer großen Ungewissheit gekennzeichnet sind. vielerorts wird die Personalplanung angesichts der budgetären Herausforderungen angepasst werden müssen bzw. finden bereits Verhandlungen statt. Einige Einrichtungen sehen sich derzeit nicht in der Lage, eine genaue Planungszahl bekanntzugeben.

¹⁶⁹ Universität Zürich, 2007.

¹⁷⁰ Universität Zürich, 2019.

¹⁷¹ Universität Zürich (2022), „Vorgaben zum Aufbau von Verlängerungsanträgen“. <https://www.rud.uzh.ch/dam/jcr:a0e33fbd-bd0f-4bf1-9bd9-b379191b946d/Vorgaben%20zum%20Aufbau%20von%20Bef%C3%B6rderungsantr%C3%A4gen.pdf>; Universität Zürich (2021), „Vorgaben zum Aufbau von Berufungsanträgen“. <https://rud.uzh.ch/dam/jcr:d809f28f-5153-4274-97d3-efcbbbb7846/Vorgaben%20zum%20Aufbau%20von%20Berufungsantr%C3%A4gen.pdf>; Universität Zürich (2018a), „Vorgaben zum Auswahlverfahren im Berufungsprozess“. <https://rud.uzh.ch/dam/jcr:842076cb-26a6-4999-88a9-8538f90d7a4a/Vorgaben%20zum%20Auswahlverfahren%20im%20Berufungsprozess.pdf>; Universität Zürich (2018b), „Vorgaben zum Aufbau von Beförderungsanträgen“. <https://www.rud.uzh.ch/dam/jcr:a0e33fbd-bd0f-4bf1-9bd9-b379191b946d/Vorgaben%20zum%20Aufbau%20von%20Bef%C3%B6rderungsantr%C3%A4gen.pdf>; Universität Zürich (2015), „Vorgaben zur Schaffung und Besetzung von Assistenzprofessuren und Förderprofessuren“. <https://www.rud.uzh.ch/dam/jcr:516a06e0-02aa-4a3a-94d1-221887861e0d/Vorgaben%20zur%20Schaffung%20und%20Besetzung%20von%20Assistenzprofessuren%20und%20F%C3%B6rderungsprofessuren.pdf>.

¹⁷² Die Reihung der Steckbriefe folgt jener des Universitätsgesetzes 2002 (siehe <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/i/2002/120/P6/NOR40033900>).

Universität Wien

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 50 2022-2024: bis zu 36 2025-2027: rund 20	2016-2021: 159 2022-2024: bis zu 81 2025-2027: 60-90
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Attraktivität von 99(5)- Ausschreibungen stärken Karriereweg zur vollen Professur	International attraktiver Karriereweg (personelle) Förderung von Stärke- und Innovationsbereichen
Richtlinien	Satzungsteil	Verfahrensdokument
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	EP (gesamtniversitäre Anzahl) Rektor:in Alle Stellen (in der Regel 20) werden ohne Widmung gleichzeitig ausgeschrieben	EP (gesamtniversitäre Anzahl); Widmung in jährlichen Personalstrukturgesprächen zw. Rektor:in und Dekan:in (muss Scientific Advisory Board der Fakultät konsultieren) Antrag: Dekan:in
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Fachliche Cluster-Panel nach erster Sichtung der Kandidat:innen Vorschlag von mind. 5, in der Regel 7 Mitgliedern (Universitätsprofessor:innen und Studierende): Hälfte Senat, Hälfte Rektor:in (in Absprache mit Fachbereichsleitung) Ohne Stimmrecht: AKG, Qualitätssicherung und Personalwesen Vorsitz: VR-Forschung	Dekan:in: Vorschlag im Antrag Auswahl: VR-Forschung 3 Universitätsprofessor:innen; Dekan:in VR-Forschung (Vorsitz) Ohne Stimmrecht: AKG, Qualitätssicherung und Personalwesen
Ausschreibungstext	Rektor:in	Entwurf durch Dekan:in in Abstimmung mit Rektorat Freigabe: Rektor:in und VR- Forschung Ausschreibung: Rektor:in
Gutachten	3 internationale Gutachten Je 4 Vorschläge pro Kandidat:in durch Fakultätsleitung (in Absprache mit Universitätsprofessor:innen) und Qualitätssicherung Kandidat:innen können Negativliste erstellen Qualitätssicherung: Prüfung auf Befangenheiten; Übermittlung der Liste an Panel zur Diskussion und Ergänzungen Auswahl: Panel-Vorsitz (in Absprache mit Rektor:in)	Dekan:in schlägt 10 internationale, überwiegend aus dem nicht- deutschsprachigen Raum, vor Prüfung auf Befangenheiten durch Qualitätssicherung und Freigabe durch VR-Forschung 5 Gutachten werden zeitgleich mit Hearing eingeholt

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	Vorauswahl für Begutachtung: Panel	AWK und „Erweitertes Panel“ (Dekan:in schlägt mehrere Universitätsprofessor:innen vor; VR-Forschung bestimmt) 5 Kandidat:innen werden in der Regel ausgewählt
Hearing	Optional möglich, im Zuge der Anhörung der Universitätsprofessor:innen zu der von Rektor:in beabsichtigten Personalauswahl	Öffentlicher Vortrag und Lehrprobe (Dekan:in lädt 2 Vertreter:innen der Studierenden ein) Nicht öffentliches Gespräch mit AWK Gespräch mit Studierenden
Berufungsliste	Panel	AWK nach Stellungnahme von Studierenden und des „Erweiterten Panels“
Auswahlentscheidung	Rektor:in, wenn Vorschläge aller Panels vorliegen Anhörung von Universitätsprofessor:innen und AKG zur Auswahl von Rektor:in	Rektor:in nach Stellungnahme von Universitätsprofessor:innen
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in; Überbezahlung möglich
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Sofort mit Arbeitsvertrag Entwurf: Stelleninhaber:in und Dekan:in mit Einbezug von Fachvertretungen Prüfung durch VR-Forschung Genehmigung: Rektor:in Unterzeichnung durch Stelleninhaber:in, Dekan:in, VR-Forschung und Rektor:in
Qualifizierungsbeirat	---	---
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Zwischengespräch mit Dekan:in
Evaluation der QV	---	Endevaluierung erfolgt durch VR-Forschung, Dekan:in und 3 Universitätsprofessor:innen Selbstevaluierungsbericht der Stelleninhaber:in; aggregierte Leistungsdaten Internationale Gutachten bzgl. Forschung werden nur eingeholt, wenn die Ergebnisse der Evaluierung nicht eindeutig sind Empfehlung an Rektor:in zur Entscheidung

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5¹⁷³

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	159	21	20-30	20-30	60-90
Frauen	67	17	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	50	16	0	bis zu 20	rund 20
Frauen	17	5	---	---	---

¹⁷³ Gesamtzahl der Personalaufnahmen auf eine Tenure Track-Stelle (unabhängig, ob QV-Alt oder QV-Neu). Aufschlüsselung nach Herkunftsuniversität bzw. nach letztem:letzter Dienstgeber:in nicht möglich.

Universität Graz

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 23 2022-2024: 9 2025-2027: 8	2016-2021: 35 2022-2024: 27 2025-2027: max. 20
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Perspektive für interne erfolgreiche Wissenschaftler:innen Rufabwehr – eigenes dringliches Verfahren	Nachwuchs fördern/halten/holen Förderung von Exzellenz Durchgängige Karriere dringliches Verfahren für ERC-Preisträger:innen
Richtlinien	Satzungsteil	Richtlinie bzgl. Auswahlverfahren Betriebsvereinbarung
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Antrag durch OE-Leitung Rektor:in – Einleitungsbeschluss auf Basis des EP der Universität Information an OE-Leitung, Senat, und AKG	Antrag durch OE-Leitung Rektor:in – Einrichtungsbeschluss auf Basis des EP der Universität Information an OE-Leitung, Senat, und AKG
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Einsetzung durch Rektor:in Mitglieder: VR-Forschung (Leitung der AWK) OE Leitung 3 vom Senat zu nominierende Universitätsprofessor:innen aus dem fachlich oder fachlich nahestehenden Bereich (davon 1 extern) 1 vom Senat zu nominierende:r Vertreter:in des Mittelbaus aus dem fachlichen oder fachlich nahestehenden Bereich 1 Studierende:r (facheinschlägige Lehrveranstaltungen im Ausmaß von min. 120 ECTS absolviert; nominiert durch Senat) Ohne Stimmrecht: max. 2 Vertreter:innen des AKG	Einsetzung durch Rektor:in 6 vom Senat zu nominierende Universitätsprofessor:innen aus dem fachlich oder fachlich nahestehenden Bereich (davon 1 extern, NAWI Graz-Fächer nach Möglichkeit ein Mitglied der TU) 2 vom Senat zu nominierende:r Vertreter:in des Mittelbaus aus dem fachlichen oder fachlich nahestehenden Bereich 2 Studierende (facheinschlägige Lehrveranstaltungen im Ausmaß von min. 120 ECTS absolviert; nominiert durch Senat) Ohne Stimmrecht: max. 2 Vertreter:innen des AKG
Ausschreibungstext	Rektor:in und OE-Leitung geben strategische Ausrichtung und Rahmenbedingungen vor AWK entwirft auf dieser Grundlage den Ausschreibungstext Beschluss: Rektorat	Entwurf: OE-Leitung Überprüfung/Adaption durch AWK Beschluss: Rektorat
Gutachten	2 externe Gutachten Vorschlag: Universitätsprofessor:innen des Senats Beauftragung: Rektor:in	2 Gutachten, mindestens eines davon extern Vorschlag: OE-Leitung Auswahl: Universitätsprofessor:innen des Senats; falls nicht fristgerecht: Auswahl durch Rektor:in
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	AWK erstellt eine Liste der fünf (mit Begründung max. acht) geeignetsten Bewerber:innen für Hearing und Begutachtung Rektor:in lädt Kandidat:innen ein

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Hearing	---	Öffentliche Präsentation; Expert:innen der Hochschuldidaktik können durch AWK eingeladen werden Gespräch mit einzelnen Kandidat:innen und AWK, Rektor:in und OE-Leitung kann stattfinden
Berufungsliste	AWK erarbeitet basierend auf schriftlichen Bewerbungen und Gutachten Stellungnahme für Rektor:in	AWK erstellt (auf Basis der Bewerbungsunterlagen, der Gutachten sowie der Hearings) Besetzungsvorschlag, der alle für die Besetzung der Stelle geeigneten Bewerber:innen zu enthalten und entsprechend zu reihen hat Übermittlung an Rektor:in
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung der Universitätsprofessor:innen des fachlichen Bereiches und des AKG	Rektor:in aus Besetzungsvorschlag und unter Berücksichtigung der Stellungnahmen der Universitätsprofessor:innen des Fachbereiches
Berufungsverhandlung	Gleicher Ablauf und gleiches Setting wie bei § 98 Professuren	Keine Verhandlung ieS, jedoch QV-Gespräch mit der OE-Leitung, der Leitung akademische Einheit und der vorgesetzten Person über QV-Inhalte sowie im Einzelfall die Ausstattung im QV-Zeitraum Ziel: Abschluss QV zwischen Universität (Rektor:in) und Stelleninhaber:in bei Vertragsabschluss
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Entwurf durch das Leistungs- und Qualitätsmanagement auf Basis des Anforderungsprofils Prüfung/Adaption durch OE-Leitung, Leitung der akademischen Einheit sowie fachlich vorgesetzte Person Befassung im Personalentwicklungsbeirats (PEB)
Qualifizierungsbeirat	---	Personalentwicklungsbeirat (PEB) in jeder Organisationseinheit
Begleitung während der QV-Phase	---	Mentor:in: Benennung in den ersten Monaten nach Stellenantritt Fachlich vorgesetzte Person PEB – begleitet Karriereverläufe; erhält jährliche schriftliche Stellungnahme zum Stand der Umsetzung der QV-Ziele von Stelleninhaber:in

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Evaluation der QV	---	Zielerreichungsverfahren am Ende des QV-Zeitraumes, Möglichkeit der vorzeitigen Einleitung durch den:die Stelleninhaber:in Zwei externe Gutachten (Bestellung durch Rektor:in, PEB hat ein Vorschlagsrecht) Stellungnahmen von Stelleninhaber:in, Mentor:in, Leitung der akademischen Einheit und vorgesetzter Person Rektor:in entscheidet auf Basis der Gutachten und Stellungnahmen

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	35	6	13 ¹⁷⁴	8	max. 20
Frauen	14	2	---	---	---
Intern	12	2	---	---	---
Extern; national	5	1	---	---	---
International	18	3	2	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	23	2	0	max. 7	max. 8
Frauen	9	2	---	---	---

¹⁷⁴ Davon bereits zwei internationale Berufungen erfolgreich abgeschlossen

Universität Innsbruck

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6) ¹⁷⁵
Berufungen	2016-2021: 27 2022-2024: 13 2025-2027: 1	2016-2021: 118 2022-2024: 105 2025-2027: 20
Besondere Funktionalität des Verfahrens	1. Rufabwehr 2. Besserstellung des Mittelbaus 3. Hebung nach Tenure Track	Karrieremodell um Nachwuchswissenschaftler:innen & <i>High Potentials</i> früh zu berufen und zu binden
Richtlinien	Satzung	Richtlinie für QV-Beiräte Betriebsvereinbarung – QV
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Rektor:in nach Dialog mit Dekan:in (Anhörung des Fakultätsrats)	Rektor:in basierend auf Zielvereinbarungen mit Fakultäten
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Bewerbungsunterlagen gehen an AKG und Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs zur Stellungnahme	Einsetzen einer Auswahlkommission mit unterschiedlicher Größe und Zusammensetzung abh. vom Verfahren (klassische QV oder Tenure Track)
Ausschreibungstext	Rektorat informiert Fakultätsleitung über geplante Ausschreibung Fakultätsrat erstellt Entwurf Rektor:in prüft und gibt frei	AWK erstellt Entwurf Rektor:in prüft und gibt frei
Gutachten	---	Für Tenure Track verpflichtend: 2 von AWK vorgeschlagen plus 1 von VR-Forschung Rektor:in entscheidet
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	Professor:innen des Fachbereichs	AWK macht Vorschlag, Rektor:in gibt frei
Hearing	Öffentlicher Vortrag Nicht-öffentliches Hearing	Öffentlicher Vortrag Nicht-öffentliches Hearing
Berufungsliste	Universitätsprofessor:innen können in der Stellungnahme zu den Bewerber:innen eine Reihung vornehmen Diese ist nicht bindend	AWK
Auswahlentscheidung	Rektor:in AKG kann einsprechen, Betriebsrat wird informiert	Rektor:in; trifft Auswahl aus Vorschlag oder lehnt ab AKG kann einsprechen, Betriebsrat wird informiert
Berufungsverhandlung	Selten zusätzliche Ressourcen Vorgespräch mit Dekan:in; Verhandlung mit Rektor:in	Für Tenure Track: Verhandlung mit Dekan:in auch über Ausstattung (selten)

¹⁷⁵ Es bestehen zwei Karrierewege, die bereits bei der Ausschreibung transparent unterschieden werden: klassische QV mit QV-Angebot im ersten Anstellungsjahr und Tenure Track (TT) mit sofortigem QV-Angebot bei der Arbeitsvertragsunterzeichnung. Nur bei Tenure Track-Stellen wird von Anfang an die nachfolgende Ausschreibung nach §99(4) in Aussicht gestellt.

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6) ¹⁷⁵
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Entwurf durch Stelleninhaber:in (und ggfs. Mentor:in), Dekan:in und Institutsleitung; Stellungnahme durch Qualifizierungsbeirat Unterzeichnung bereits mit Arbeitsvertrag (Tenure Track) bzw. im ersten Jahr (klassische QV)
Qualifizierungsbeirat	---	Ständiger Qualifizierungsbeirat auf Fakultätsebene (4 Jahre) 3 Fakultätsmitglieder (inkl. Dekan:in) 2 Rektoratsmitglieder +je 1 Vertreterin AKG und Betriebsrat (kein Stimmrecht)
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Mitarbeiter:innengespräch und Zwischenbericht an QV-Beirat Mentor:in durch Stelleninhaber:in gewählt – kein Muss
Evaluation der QV	---	Selbstbericht an QV-Beirat Forschung: 2 externe Gutachten Forschungsevaluierung entfällt in der Regel, wenn Habil. vorgesehen und in Qualifikationsvereinbarung festgehalten ist Lehre: Stellungnahme von Studienvertretung und Studiendekan:innen Organisation/Admin: Stellungnahme von Vorgesetzte:n Alle Stellungnahmen und Gutachten an Stelleninhaber:in zur Stellungnahme (Privatgutachten möglich) Mentor:in: Stellungnahme möglich Alle Dokumente an Qualifizierungsbeirat: erstellt Endbericht an Rektor:in Rektor:in entscheidet

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	118	64	33; inkl. 12 TT	8; inkl. 2 TT	20; inkl. 5 TT
Frauen	44	35		---	---
Intern	62	27	1	---	---
Extern; national	14	10	---	---	---
International	25	24	3	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	27	6	4	3	1
Frauen	11	3	---	---	---

Medizinische Universität Wien

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 17 2022-2024: 22 2025-2027: 15	2016-2021: 4 2022-2024: 21 2025-2027: 15
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Förderung hochtalentierter Mitarbeiter:innen Langfristige Perspektive bieten	Langfristige Perspektive für Hochtalentierete Stärkung innovativer Themen/bestehender Forschungsbereiche
Richtlinien	Satzung	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Im EP festgelegt Rektor:in	Im EP festgelegt Rektor:in
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Senat ernennt: 3 Universitätsprofessor:innen; 2 Vertreter:innen der Universitätsdozent:innen und der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen im Forschungs- und Lehrbetrieb inkl. Ärzt:innen in Facharztausbildung; 1 Studierende (AWK) AKG ist zu jeder Sitzung einzuladen	Vorsitzende:r des wiss. Betriebsrates und des AKG sowie VR-Forschung und VR-Lehre bilden ein Beratungsgremium für Rektor:in (AWK)
Ausschreibungstext	Rektor:in	Rektor:in
Gutachten	Durch AWK bestellt 2 externe Gutachten	Vorschlag Gutachter:innen durch Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs, Begutachtung durch 2 Gutachter:innen Mindestens 1 internationales Gutachten [Bewerbungsunterlagen müssen mind. 3 möglichst internationale Referenzen inkludieren]
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	AWK	Rektor:in und AWK auf Vorschlag der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs
Hearing	---	Hearing vor AWK, AKG, Betriebsrat und Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs
Berufungsliste	AWK Gesamtranking und Besetzungsvorschlag	AWK auf Vorschlag der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs
Auswahlentscheidung	Anhörung von Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs, AKG und wiss. Betriebsrat Entscheidung: Rektor:in	Stellungnahme: Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und AWK Finale Entscheidung: Rektor:in
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in Ziel: Abschluss der QV
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Rektor:in und Stelleninhaber:in

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Qualifizierungsbeirat	---	---
Begleitung während der QV-Phase	---	Zwischenevaluierung nach 3 Jahren Stellungnahme der OE- bzw. Abteilungsleitung
Evaluation der QV	---	Stellungnahme: Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und OE- bzw. Abteilungsleitung 2 Gutachten AWK wird angehört Entscheidung: Rektor:in

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	4	5	8 ¹⁷⁶	8	15 (EP: 10)
Frauen	3	2	1	---	---
Intern	1	2	---	---	---
Extern; national	2	0	---	---	---
International	1	3	1	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	17	2	10	10	15
Frauen	8	2	---	---	---

¹⁷⁶ Davon bereits eine internationale Frau berufen.

Medizinische Universität Graz

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 7 2022-2024: bis zu 15 2025-2027: bis zu 20	2016-2021: 23 2022-2024: 30-50 2025-2027: 30-50
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Perspektive für etablierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen	Aus- und Aufbau von Stärkefeldern Nachwuchsförderung Exzellenten Nachwuchs nach Graz holen
Richtlinien	Richtlinie	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Festlegung in EP Einleitung des Prozesses entweder durch Rektor:in oder Antrag durch Assoz. Prof. oder Univ. Doz. wenn: Ruf an andere Universität oder als „Outstanding Performance“ evaluiert wurde Rektor:in leitet Verfahren nach Prüfung der Leistungen und Stellungnahme von Vorgesetzte:r ein	Festlegung in EP Rektor:in leitet Prozess ein oder auf Antrag der Organisationseinheit oder des Strategiekomitees
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Rektor:in setzt ein und übernimmt Vorsitz (oder anderes von Rektor:in nominiertes Rektorsratsmitglied) Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs, Leitung der Organisationseinheit, maximal zwei weitere Fachexpert:innen oder fachnahe Personen Senat entsendet je ein Mitglied und Ersatzmitglied aus Universitätsprofessor:innen, Mittelbau und Studierenden	Rektor:in nominiert: Mitglied des Rektorsrats (Vorsitz), 2 Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs oder fachnahe und 2 externe Expert:innen Personalentwicklungsbeirat nominiert: Je 2 Vertreter:innen des Personalentwicklungsbeirats und des Senats Rektor:in ernennt
Ausschreibungstext	Rektor:in in Abstimmung mit AWK Rektor:in entscheidet und übermittelt den Text an AKG	Rektor:in Entwurf; Anpassungen durch AWK möglich Text geht an AKG und muss Termine der Hearings enthalten
Gutachten	AWK kann auf Gutachten verzichten	Mind. zwei Gutachten werden angefragt, eines muss der AWK zum Zeitpunkt des Hearings vorliegen
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	Screening & Vorselektion: 3 Mitglieder des Personalentwicklungsbeirats: 5 Bewerber:innen; daraus lädt die AWK Kandidat:innen zum Hearing ein
Hearing	Öffentlicher Vortrag und öffentliche Probevorlesung	Öffentlicher Vortrag und Lehrprobe sowie nicht öffentliches Interview mit AWK
Berufungsliste	---	Begründeter Besetzungsvorschlag durch AWK
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung der Universitätsprofessor:innen und AKG	Rektor:in Informiert AKG

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in Ziel: QV-Abschluss
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Rektor:in mit Stelleninhaber:in (in Absprache mit Vorgesetzte:r)
Qualifizierungsbeirat	---	---
Begleitung während der QV-Phase	---	Mentor:in, Vorgesetzte:r und Personalentwicklungsbeirat
Evaluation der QV	---	Personalentwicklungsbeirat prüft Rektor:in entscheidet

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	23	7	1. HJ ca. 12	EP 2022-2024: 30-50	30-50
Frauen	8	3	---	---	---
Intern	12	2	---	---	---
Extern; national	5	0	---	---	---
International	6	5	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023 ¹⁷⁷	2024	2025-2027
Gesamt	7	1	5	EP 2022-2024: max. 15	bis zu 20
Frauen	2	1	---	---	---

¹⁷⁷ Einleitung von mind. 5 Berufungsverfahren für 2023 beschlossen, davon 3 Verfahren für Frauen (*Rolemodels Pioneering Minds*).

Medizinische Universität Innsbruck

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 11 2022-2024: 10 2025-2027: ?	2016-2021: 33 2022-2024: 7 2025-2027: ?
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Förderung besonders leistungsstarker Wissenschaftler:innen Rufabwehr	Nachwuchsförderung Internationale Reputation (als Ausbildungsort)
Richtlinien	Satzungsteil	Betriebsvereinbarung
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	EP Erörterung geplanter Stellen in Beratungsgremium Rektor:in Info an Senat Rektor:in Ausschreibung	Rektor:in; in Absprache mit Institutsleitung und Klinikvorständen und nach Rücksprache mit Beratungsgremium
Beratungsgremium (BG) einsetzen	Eingerichtet durch Rektor:in, Vorschlag durch Senat bzw. ÖH: 3 Universitätsprofessor:innen Je 2 Vertreter:innen des Mittelbau aus dem medizinisch-theoretischen und dem klinischen Bereich 2 Studierendenvertreter:innen Rektor:in und Vizerektor:innen Ohne Stimmrecht: AKG und Betriebsrat	Eingerichtet durch Rektor:in, Vorschlag durch Senat bzw. ÖH: Je 1 Professor:in aus dem medizinisch-theoretischen und dem klinischen Bereich 2 Vertreter:innen des habilitierten wissenschaftlichen Personals 1 Studierendenvertreter:in Vizerektor:innen Ohne Stimmrecht: Rektor:in, AKG, Betriebsrat, Institutsleitung und Mentor:in
Ausschreibungstext	Entwurf OE Leitung Freigabe Rektor:in	Entwurf: Institutsleitung Endfreigabe: Rektor:in
Gutachten	Nur auf Wunsch von Rektor:in BG schlägt 4 Gutachter:innen vor Rektor:in: Ernennung von 2	Keine Gutachten
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	Kein Hearing in Betriebsvereinbarung vorgesehen
Hearing	---	Praxis: Manche Institutsleitungen führen Interviews durch und treffen dafür selbst eine Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen; teilweise ist VR-Forschung anwesend
Berufungsliste	Rektor:in	Praxis: BG erstellt vorläufige Liste und übermittelt sie an Universitätsprofessor:innen und Institutsleitung zur Stellungnahme Dann finale Liste an Rektor:in
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung von Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs, Institutsleitung und AKG	Rektor:in – nicht gebunden an Vorschlag von BG Anhörung Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs, Institutsleitung, AKG Bei manchen Erstgereihten: Gespräch
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Externe Stelleninhaber:innen: frühestens nach 1 Jahr; interne: teilweise nach 4-5 Monaten; spätestens nach 18 Monaten nach erstem positiven Statusbericht zw. Stelleninhaber:in und Mentor:in; Anhörung der Universitätsprofessor:innen und AKG durch Rektor:in
Qualifizierungsbeirat	---	Gleich wie BG
Begleitung während der QV-Phase	---	Mentor:in Bei Problemen: Meldung an Rektor:in; Besprechung in BG und Anhörung der Institutsleitung und Stelleninhaber:in
Evaluation der QV	---	2 Gutachten (mindestens 1 externes) von BG nominiert Empfehlung der BG an Rektor:in

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	33	4	3	?	?
Frauen	13	2	2	---	---
Intern	29	4	3	---	---
Extern; national	1	0	0	---	---
International	3	0	0	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	11	5	5	?	?
Frauen	6	2	2	---	---

Universität Salzburg

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 16 2022-2024: bis zu 15 2025-2027: bis zu 15	2016-2021: 21 2022-2024: bis zu 15 2025-2027: bis zu 15
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Verstärkte Integration in Professor:innenschaft Preisträger:innen/international Qualifizierten mit Drittmittelerfolgen langfristige Perspektive bieten Vergangenheit: Gegensteuern bei Engpässen Rufabwehr	Nachwuchswissenschaftler:innen mit fundierter wissenschaftlicher Erfahrung (an anderer Universität) nach Salzburg holen
Richtlinien	Kein eigener Satzungsteil; Infos in der Satzung der PLUS unter § 141 Abs. 5 bis 7; UG, allgemeine Berufungsverfahren laut Satzung und die allgemeine Richtlinie Personaladministration	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	EP (Verweis auf fachliche Widmung), lt. UG ohne fachliche Widmung Rektor:in	Rektorat EP, mit fachlicher Widmung nach Dialog mit Fachbereich
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	---	Dekan:in beauftragt die Findung der Besetzungskommission (AWK): Vorschlag: Fachbereich; Nominierung durch Kurien in Senat: 3 Universitätsprofessor:innen, 2 Vertreter:innen des Mittelbaus und 1 Studierendenvertretung (ÖH) Mindestens 1 Mitglied muss extern sein
Ausschreibungstext	Rektor:in (auf Vorschlag der Professor:innen des fachlichen Bereichs)	AWK
Gutachten	Rektor:in in Rücksprache mit Fakultät (Vorschlag)	Rektor:in holt 1 externes Gutachten über Besetzungsvorschlag ein (reicht Dreivorschlag der AWK)
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	AWK
Hearing	In Einzelfällen, wenn mehrere gutgeeignete Kandidat:innen	Öffentlicher Vortrag
Berufungsliste	---	AWK erstellt gereihte Dreierliste Gutachten durch Rektor:in; soll Kandidat:innen reihen Geht an AWK zur Stellungnahme; ggfs. passt AWK die eigene Reihung an
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung von Senat, AKG, Fachbereich und Betriebsrat	Rektor:in nach Stellungnahme von Universitätsprofessor:innen
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Entwurf durch Stelleninhaber:in und Fachbereichsleitung Abschluss: Rektor:in Spätestens 22 Monate nach Stellenantritt
Qualifizierungsbeirat	---	---
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Monitoringgespräch zw. Stelleninhaber:in und Fachbereichsleitung; Protokoll an Personalabteilung bei Konflikten oder negativem Fortschritt: Übermittlung an das für Personalentwicklung zuständige Rektoratsmitglied zur Lösungsfindung
Evaluation der QV	---	Selbstbericht spätestens 6 Monate vor Vertragsende an Fachbereichsleitung und das für Personalentwicklung zuständige Rektoratsmitglied; Fachbereichsleitung gibt Bewertung ab und Stelleninhaber:in erhält Möglichkeit zur Stellungnahme; geht an das für Personalentwicklung zuständige Rektoratsmitglied Konfliktfall: alle Rektoratsmitglieder treffen eine Entscheidung nach Anhörung des:der Stelleninhaber:in, Betriebsrates und AKG Entscheidung: Rektor:in

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023-2024	2025-2027
Gesamt	21	1	bis zu 14	bis zu 15
Frauen	6	0	---	---
Intern	7	0	---	---
Extern; national	4	1	---	---
International	10	0	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023-2024	2025-2027
Gesamt	16	1	bis zu 14	bis zu 15
Frauen	4	1	---	---

Technische Universität Wien

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 24 2022-2024: 18 2025-2027: 19	2016-2021: 95 2022-2024: 57 2025-2027: 29
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Förderung von Grantees Rufabwehr Frauenförderung Weiterführung des Karrierepfades nach 99 (5)	Quelle für hochqualifizierten Nachwuchs Anwerbung von ERC-Starting Grantees Frauenförderung Gezielte Förderung von Forschungsschwerpunkten
Richtlinien	Satzungsteil	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Festlegung: a) Zielvereinbarung Fakultät-Rektorat auf Basis der strategischen Überlegungen zum Entwicklungsplan b) bei Rufabwehr und Förderung von Grantees durch Rektor:in auf Vorschlag Dekan:in Freigabe: Rektorat	Festlegung: a) Zielvereinbarung Fakultät-Rektorat auf Basis der strategischen Überlegungen zum Entwicklungsplan b) bei Anwerbung von ERC-Starting Grantees durch Rektor:in auf Vorschlag Dekan:in Freigabe: Rektorat
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Die Berufungskommission (AWK) wird vom Senat eingesetzt Die Senatssprecher:innen der Personengruppen nominieren jeweils die Mitglieder ihrer Gruppe Zusammensetzung: 3 Universitätsprofessor:innen, 1 Vertreter:in des wissenschaftlich-künstlerischen Personals, 1 Studierende; Ohne Stimmrecht: Dekan:in, Studiendekan:innen als Auskunftspersonen und 1-2 Vertreter:innen des AKG	Pro Fakultät wird durch den:die Rektor:in ein Beirat (AWK) bestehend aus ständigen und wechselnden Mitgliedern eingesetzt Zusammensetzung: ständige Mitglieder: Dekan:in, Studiendekan:in, 1 Studierende ständige Mitglieder ohne Stimmrecht: 1 AKG Mitglied, 1 Betriebsratsmitglied wechselnde Mitglieder: 1 vom Fakultätsrat benanntes Mitglied, 1 Universitätsprofessor:in des fachlichen Bereichs, 1 facheinschlägiges externes Mitglied
Ausschreibungstext	Erstellung: Rektor:in in Einvernehmen mit Dekan:in Freigabe: Rektorat	Erstellung: Dekan:in in Absprache mit Instituts- und Forschungsbereichsleitung Freigabe: Rektorat
Gutachten	Vorschlag: AWK Bestellung: Rektor:in	Vergleichende (externe) Gutachten für den Dreivorschlag können vom Beirat eingeholt werden Keine Gutachten bei Bewerber:innen des Exzellenzprogramms erforderlich
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	AWK
Hearing	---	Bewerbungsgespräch mit AWK mit wissenschaftlichem Vortrag

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungsliste	AWK übermittelt Besetzungsvorschlag an Dekan:in; diese:r nimmt Stellung und leitet alles an Rektor:in	Beirat AWK erstellt Dreieivorschlag für Rektor:in
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung von Universitätsprofessor:innen und AKG	Rektor:in nach Anhörung von Universitätsprofessor:innen
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Entwurf durch Stelleninhaber:in und Vorgesetzte:r in Absprache mit Dekan:in Entwurf wird mit Stellungnahme des Beirats an Rektor:in für den Abschluss übermittelt
Qualifizierungsbeirat	---	Beirat ist gleich wie AWK
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Statusgespräch mit Vorgesetzte:n und Bericht an Beirat; Bericht enthält Lehrevaluationen
Evaluation der QV	---	Selbstbericht 2 Gutachten (bei Exzellenzprogramm keine zwingend bzw. ggfs. hinsichtlich Lehre); Beirat nominiert 5 Gutachter:innen, 2 von Rektor:in ernannt Vorgesetzte:r: Stellungnahme Institutsleitung wird von Beirat angehört Beirat übermittelt Endbericht an Rektor:in Entscheidung: Rektor:in

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	95	22	20	15	29
Frauen	31	9	---	---	---
Intern	60	12	---	---	---
Extern; national	10	2	---	---	---
International	25	8	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	24	6	6	6	19
Frauen	4	1	---	---	---

Technische Universität Graz

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 4 2022-2024: 17 2025-2027: 0	2016-2021: 57 2022-2024: 27 2025-2027: 12
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Gleichstellende Rolle Universitätsprofessur Erhöhung der Attraktivität von 99(5)- Laufbahnstellen Rufabwehr: dringliches Verfahren	Karrierperspektive Assoc. Professur Frauenförderung (Frauenlaufbahnstellen) Stärkung der <i>Fields of Expertise</i> Internationale Talente nach Graz holen (PostDoc, Reader etc.)
Richtlinien	Satzungsteil	Betriebsvereinbarung
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Anzahl in EP je LV Antrag: Dekan:in Freigabe: Rektor:in/Rektorat	Anzahl in EP je LV Antrag: Dekan:in Freigabe: Rektor:in/Vizerektor:in HR
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Bereits vor Ausschreibung Kuriensprecher:innen im Senat nominieren auf Vorschlag der Kurien im Fach Mitglieder für AWK Universitätsprofessor:innen, Mittelbauvertreter:innen, Studierende i.A. 5:2:2 oder 7:3:3 Ohne Stimmrecht: 2 Vertreter:innen des AKG Bei interuniversitären Ausschreibungen muss ein Mitglied extern sein	Bereits vor Ausschreibung Mitglieder: Dekan:in (Vorsitz), Institutsleitung, 1 Mittelbauvertreter:in mit <i>Venia Docendi</i> Universitätsprofessor:innen, weitere Mittelbauvertreter:innen, Studierendenvertretung und AKG: nur beratend Rektor:in setzt <i>Selection Board</i> (AWK) ein
Ausschreibungstext	Entwurf durch AWK basierend auf Antrag des:der Dekan:in Rektor:in: Entscheidung und Freigabe zur Ausschreibung	Entwurf durch AWK Rektor:in: Entscheidung und Freigabe zur Ausschreibung
Gutachten	Universitätsprofessor:innen des Senats schlagen 3 externe Gutachter:innen vor Senatsvorsitzende:r bestellt Stellungnahme der Habilitierten des Fachbereichs dazu möglich AWK kann jederzeit zusätzliche Gutachten anfordern Rektor:in kann nach Erhalt des Besetzungsvorschlags weitere Gutachten einholen	Dekan:in beauftragt 2 Gutachten, min 1 extern AKG kann weitere Gutachten einholen
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	Alle von AWK als geeignet bewertete Kandidat:innen	Alle von den Gutachter:innen als geeignet bewertete Kandidat:innen; bei unentschiedener Bewertung entscheidet AWK
Hearing	Optional	Präsentation vor dem Fachbereich und internes Bewerbungsgespräch mit AWK und AKG

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungsliste	AWK leitet gereihten Besetzungsvorschlag an Rektor:in (ggfs. nach optionalen Gutachten)	AWK unter Einbeziehung des AKG Institutsleitung: Vetorecht Universitätsprofessor:innen des Fachs können eine Stellungnahme an Dekan:in richten
Auswahlentscheidung	Rektor:in (ggfs. nach optionalen Gutachten) Nach erfolgter Stellungnahme AKG Dringliches Verfahren: keine AWK, keine Gutachten; stattdessen Stellungnahmen durch Dekan:in, Studiendekan:in, Institutsleitung und Professor:innen des Fachs	Rektor:in
Berufungsverhandlung	Rektor:in unter Einbeziehung des:der Dekan:in	Keine Berufungsverhandlung (da Beginn der Ausbildungszeit): Dekan:in informiert Institutsleitung über Einleitung der Personalaufnahme (PostDoc mit Option auf QV; QV-Angebot binnen 22 Monaten (in den meisten Fällen) oder Ass. Prof. mit QV; QV-Details je nach Fach und Kandidat:in i.A. binnen 3-5 Monaten (primär in Informatik)
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Institutsleitung und Stelleninhaber:in übermitteln Entwurf an Dekan:in Anhörung von AKG und Betriebsrat Rektor:in: Abschluss; spätestens nach 22 Monaten
Qualifizierungsbeirat	---	---
Begleitung während der QV-Phase	---	Institutsleitung: zentrale Ansprechperson Mentor:in aus TU Graz Mentoring (Dekan:in muss 2 Monate nach QV-Unterzeichnung über Mentor:in informiert werden) Jährliches Gespräch zw. Stelleninhaber:in und Institutsleitung – Bericht an Dekan:in und Rektor:in (Information an Betriebsrat, AKG und Mentor:in; Möglichkeit zur Stellungnahme an Rektor:in oder Dekan:in) Stelleninhaber:in: Jährlich Bericht/Präsentation an Fakultät insbesondere bzgl. Fortschritt Habilitation

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Evaluation der QV	---	Stelleninhaber:in oder Institutsleitung stellt Antrag an Dekan:in zur Prüfung der QV Evaluation durch Dekan:in und Institutsleitung basierend auf allen Zwischenberichten, Selbstbericht und Habitationsbescheid Erstellen gemeinsame Empfehlung an Rektor:in (bei Uneinigkeit: getrennt) Zur Kenntnisnahme und Möglichkeit zur Stellungnahme an Stelleninhaber:in, Betriebsrat und AKG Rektor:in: Entscheidung

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	57	8	7	12	12
Frauen	21	2	---	---	---
Intern	38	5	---	---	---
Extern; national	4	2	---	---	---
International	15	1	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	4	2	3	12	0
Frauen	1	0	---	---	---

Montanuniversität Leoben

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 2 2022-2024: 1 2025-2027: 0	2016-2021: 3 2022-2024: 8 2025-2027: 0
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Hebung Assoziierter Professor:innen und Universitätsdozent:innen	Förderung hochqualifizierten Nachwuchses Durchgängige wissenschaftliche Karrierepfade Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
Richtlinien	Satzungsteil	Richtlinie des Rektorats
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	EP Rektor:in	Rektor:in, unter Berücksichtigung EB und nach Anhörung von Organisationsleitung und AKG
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Rektor:in – zeitgleich mit Ausschreibung Vertreter:innen der jeweiligen Personengruppe im Senat nominiert: 5 Universitätsprofessor:innen 2 Vertreter:innen des Mittelbaus (min. 1 mit <i>Venia Docendi</i>) 2 Studierende durch ÖH entsendet	Ständige QV-Kommission (idF AWK) wird von Rektor:in für 4 Jahre auf Vorschlag der Vertreter:innen der jeweiligen Personengruppe im Senat und ÖH bestellt: 4 Universitätsprofessor:innen 1 Vertreter:in des Mittelbaus mit <i>Venia Docendi</i> 1 Studierende:r AKG wird zu Sitzungen eingeladen, Rektor:in kann teilnehmen
Ausschreibungstext	Erstellung unter Einbezug der Leitung des Fachbereiches AKG: Möglichkeit der Stellungnahme	Erstellung unter Einbezug der Leitung des Fachbereiches AKG: Möglichkeit der Stellungnahme
Gutachten	Universitätsprofessor:innen des Senats bestellen 4 Gutachter:innen (min. 2 externe) Rektor:in kann eine:n weitere:n Gutachter:in bestellen	AWK bestellt mindestens 2 externe Gutachter:innen (Rektorat muss zustimmen)
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	Rektor:in lädt alle Kandidat:innen ein, die von der Mehrheit der Gutachter:innen für geeignet befunden wurden	AWK lädt alle Kandidat:innen ein, die von der Mehrheit der Gutachter:innen für geeignet befunden wurden Kann auf 5 beschränkt werden, aber alle geeigneten weiblichen Bewerber:innen müssen eingeladen werden
Hearing	Öffentlicher Vortrag mit Diskussion Gutachter:innen, die nicht Teil der AWK sind, werden zum Vortrag eingeladen Nicht öffentliche Diskussion mit Rektor:in, Rektoratsmitgliedern, AWK und allenfalls von AWK geladenen Auskunftspersonen	Mindestens öffentlicher Vortrag mit Diskussion
Berufungsliste	Maximal Dreivorschlag, Reihung möglich, durch AWK an Rektor:in	AWK erstellt Dreivorschlag

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und AKG	Rektor:in nach Möglichkeit zur Stellungnahme der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs Information an Betriebsrat und AKG
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Wird zwischen Rektor:in, Stelleninhaber:in und Organisationsleitung festgelegt
Qualifizierungsbeirat	---	Gleich wie AWK
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Evaluierungsgespräch mit Qualifizierungsbeirat, Stelleninhaber:in und Organisationsleitung Protokoll an alle Teilnehmer:innen und Rektorat
Evaluation der QV	---	1. Selbstbericht 2. Stellungnahme dazu durch Organisationsleitung 3. Nachweis über didaktische Fähigkeiten Qualifizierungsbeirat prüft 1-3 und übermittelt das Ergebnis an Rektor:in Entscheidung: Rektorat

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	3	1	7	0	0
Frauen	3	1	---	---	---
Intern	1	0	---	---	---
Extern; national	1	0	---	---	---
International	1	1	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	2	1	0	0	0
Frauen	0	0	---	---	---

Universität für Bodenkultur Wien

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 0 2022-2024: min. 7 2025-2027: ?	2016-2021: 38 2022-2024: min. 10 2025-2027: ?
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Stärkung von (emerging) Fachgebieten, Kompetenzfeldern oder Schwerpunktthemen	Aufbau neuer Fachgebiete in Ergänzung zu bestehenden Professuren Exzellente Talente halten bzw. holen Frauenförderung: Inge-Dirmhirlaufbahn Schaffen von Lehrkapazitäten Sicherung / Stärkung von Forschung und Lehre
Richtlinien	Satzung	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Widmung: Zielvereinbarungsgespräche zw. Rektorat und Departments Entscheidung: Rektor:in	Widmung: Zielvereinbarungsgespräche zw. Rektorat und Departments; VR-Forschung involviert in Bezug auf Fachgebiet und Ausschreibungstext Entscheidung: Rektor:in
Auswahlkommission (AWK) /Arbeitsgruppe (AG) einsetzen	Arbeitsgruppe: Rektor:in setzt ein (selbst nicht Mitglied in AG) 4 Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs; davon min. 1 externe und min. 1 vom Department, dem die Stelle zugeordnet ist. 1 Mittelbau und 1 Studierende:r Professor:innen und Mittelbauvertreter:innen über die Kurien beschickt; Studierende:r von ÖH AKGL wird zu Sitzungen eingeladen	Auswahlkommission: 5 Mitglieder und Ersatzmitglieder: 1 Rektorsmitglied (Vorsitz), Departmentleitung und 3 weitere Mitglieder mit <i>Venia Docendi</i> , davon mind. 2 Universitätsprofessor:innen (2 Vorschlag durch Senat und 1 durch Rektorat) Immer auch externe, oft internationale Mitglieder, je nachdem wo Fachbereich vernetzt ist AKGL wird zu Sitzungen eingeladen
Ausschreibungstext	Rektor:in unter Einbezug der fachnahen Departments und der für Forschung bzw. Personal zuständigen Rektorsmitglieder; Stellungnahme durch Senat und AKGL	Zwischen Rektor:in und Departmentleitung abgestimmt unter Einbindung der für Forschung bzw. Personal zuständigen Rektorsmitglieder Rektor:in: Freigabe
Gutachten	3 Gutachten, davon mind. 2 externe Von Universitätsprofessor:innen im Senat bestellt, auf Vorschlag der Professor:innen des Fachbereichs Rektor:in hat das Recht 1 weiteres Gutachten beauftragen AG kann zusätzliche Gutachten zu didaktischen Fähigkeiten beauftragen	Vorschlag aus dem Department, dem die Stelle zugeordnet ist; Entscheidung: AWK-Vorsitz; in der Praxis: Gemeinschaftsentscheidung aller Mitglieder der AWK Bestellung: AWK-Vorsitz Min. 2 Gutachten; müssen international sein, in der Praxis 3 Gutachten Prozess wird, wie das gesamte Verfahren, über Rektorat abgewickelt

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	Entscheidung der AG Bei weniger als 3 Bewerbungen: Verlängerung der Ausschreibung	AWK: 3 - max. 6 Kandidat:innen Bei weniger als 3 Bewerbungen: Verlängerung der Ausschreibung
Hearing	Öffentlicher Fachvortrag; Gespräch mit AG	Öffentlicher Fachvortrag und Gespräch mit AWK Studierende werden eingeladen, eine Stellungnahme bzgl. der didaktischen Eignung abzugeben Einladung wird zentral über das Rektorat abgewickelt
Berufungsliste	Vor Erstellung des Berufungsvorschlags können die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs eine Stellungnahme zu den Bewerbungen und Gutachten an die AG richten AG: Berufungsvorschlag und eventuelle Stellungnahmen an Rektor:in	AWK: gereihter Dreivorschlag fachnahe Universitätsprofessor:innen können dazu 2 Wochen Stellung nehmen Vorschlag und Stellungnahmen werden an Rektor:in weitergeleitet
Auswahlentscheidung	Rektor:in	Rektor:in
Berufungsverhandlung	Rektor:in bietet Stelle an, keine Berufungsverhandlung im eigentlichen Sinne	Rektor:in bietet Stelle an, keine Berufungsverhandlung im eigentlichen Sinne
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Spätestens 20 Monate nach Antritt: Antrag durch Stelleninhaber:in auf QV-Vorschlag Qualifizierungsbeirat teilt Rektor:in mit, ob QV-Angebot erfolgen soll Mentor:in nimmt dazu Stellung, auch Universitätsprofessor:innen QV-Inhalt zw. Stelleninhaber:in und Departmentleitung festgelegt, im Einvernehmen mit Qualifizierungsbeirat Unterschrift: Rektor:in
Qualifizierungsbeirat	---	Universitätsweiter, ständiger Qualifizierungsbeirat 5 Mitglieder und Ersatzmitglieder (min. 3 Universitätsprofessor:innen) von Rektor:in für 4 Jahre bestellt wiss. Betriebsrat, VR-Lehre und VR-Forschung werden zu Sitzungen eingeladen
Begleitung während der QV-Phase	---	Gespräche mit Mentor:in; Qualifizierungsbeirat wird darüber informiert; Qualifizierungsbeirat informiert Rektor:in über Fortschritt; bei negativem Fortschritt: leitet eine Stellungnahme an Rektorat, Betriebsrat und Stelleninhaber:in

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Evaluation der QV	---	2 internationale Gutachter:innen erhalten: Selbstbericht, Darstellung über Leistungen durch Qualitätsmanagement, Stellungnahmen der Studierenden bzgl. didaktische Fähigkeiten, Ausschreibungstext und QV Qualifizierungsbeirat erstellt eine Bewertung; Departmentleitung hat 2 Wochen zur Stellungnahme Qualifizierungsbeirat übermittelt Endbericht an Rektorat Entscheidung: Rektor:in

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	38	2	8	? ¹⁷⁸	? ¹⁷⁹
Frauen	17	0	2	---	---
Intern	33 ¹⁸⁰	1	1	---	---
Extern; national	2	0	1	---	---
International	3	1	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	0	4	3	?	?
Frauen	0	1	---	---	---

¹⁷⁸ Keine gesicherte Aussage zu Stellen beider Verfahren möglich; budgetäre Bedeckbarkeit und Jahr der Besetzung noch abzuklären.

¹⁷⁹ Wird bei beiden Verfahren in Zusammenhang mit EP 2030 und LV 2025-2027 geplant.

¹⁸⁰ Unter den internen Laufbahnstellenbewerber:innen befinden sich ab 2020 sehr viele Drittmittelmitarbeiter:innen. Diese Stellen bieten sehr gute Karrierechancen, was vielen Drittmittelmitarbeiter:innen erlaubte bei den Verfahren erfolgreich zu sein.

Veterinärmedizinische Universität

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 0 2022-2024: 1 2025-2027: 0	2016-2021: 7 2022-2024: 36 2025-2027: 15-20
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Attraktivität der Qualifizierungsstellen erhöhen, besonders für internationale Bewerber:innen	Karrieremöglichkeit für Nachwuchswissenschaftler:innen, besonders hoch qualifizierter Gewährleistung der forschungsgeleiteten Lehre, v.a. in der klinischen Ausbildung Stützung neuer Forschungsbereiche
Richtlinien	Satzungsteil	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	EP Rektor:in	Rektor:in in Abstimmung mit Departmentleitung hinsichtlich: Umwidmung einer PostDoc-Stelle in eine PostDoc-Stelle mit Option auf Laufbahnstelle oder Neueinrichtung einer Laufbahnstelle nach Abstimmung mit dem Rektorat
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Rektor:in bestellt 6 Mitglieder: Departmentleitung 3 Vertreter:innen des Fachbereichs (habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen der Universität; 1 Nominierung durch Rektor:in, 2 durch Senat) Rektor:in (oder Vertretung) 1 Vertreter:in der Studierenden (ÖH nominiert)	Qualifizierungsgremium (AWK) aus mindestens 5 Mitgliedern: Rektor:in (oder Vertretung); Departmentleitung (oder Vertretung); Fachvorgesetzte:r; 2 von Departmentleitung vorgeschlagene Vertreter:innen des Fachs AKG: beratendes Mitglied Ein zusätzliches Mitglied kann ein universitätsexternes Mitglied sein, das durch die:den Fachvorgesetzte:n bzw. Departmentleitung vorgeschlagen und durch Rektor:in ernannt wird Von Rektor:in eingesetzt
Ausschreibungstext	AWK Entwurf Rektorat Beschluss	Vorschlag: Departmentleitung und Fachvorgesetzte:r Beschluss: Rektorat
Gutachten	Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs schlagen mindestens 3 externe Gutachter:innen vor Vorsitzende:r der AWK bestellt vor Ausschreibungsende 2 Gutachter:innen aus der Vorschlagsliste Gutachten werden für alle eingelangten Bewerbungen erstellt	Im Bedarfsfall bei Ausschreibung für Assistenzprofessuren und am Ende einer Qualifizierungsvereinbarung zur Überprüfung der Zielerfüllung
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	AWK lädt alle grundsätzlich geeigneten Bewerber:innen ein

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Hearing	AWK kann Vorträge durchführen	Bewerbungsgespräch mit AWK Bei Verfahren im Rahmen von Karriereentwicklungsprogrammen oder zur Besetzung neuer Fachgebiete: öffentliche Hearings möglich
Berufungsliste	AWK erstellt begründeten Vorschlag für Rektor:in	AWK; falls kein fristgerechter Vorschlag (innerhalb von 3 Wochen) erfolgt, entscheidet Rektor:in nach der Anhörung der Universitätsprofessor:innen
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung von Departmentleitung, Universitätsprofessor:innen und AKG	Rektor:in nach Anhörung der Universitätsprofessor:innen Information an AKG und Betriebsrat
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung in Absprache mit Rektor:in, Fachvorgesetzte:r, Departmentleitung und Stelleninhaber:in Stelleninhaber:in und Rektor:in unterzeichnen Bei Verfahren zur Besetzung von Qualifizierungsstellen sofort, bei Post-Doc-Stellen mit QV-Option auf eine Laufbahnstelle spätestens 2 Jahre nach Arbeitsantritt
Qualifizierungsbeirat	---	Qualifizierungsgremium ist gleich AWK
Begleitung während der QV-Phase	---	Fachvorgesetzte:r Jährliches Statusgespräch; Bericht geht an Rektor:in und Qualifizierungsgremium
Evaluation der QV	---	Selbstbericht inkl. Stellungnahme von Fachvorgesetzte:r Didaktisches Gutachten durch Studierendenvertreter:innen 2 Gutachten (Vorschlag: Qualifizierungsgremium; Bestellung: Rektor:in) Qualifizierungsgremium erstellt einen Endbericht mit Empfehlung Entscheidung: Rektor:in

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	7	13	13	10	15-20
Frauen	7	7	---	---	---
Intern	3	7	---	---	---
Extern; national	0	1	---	---	---
International	4	5	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	0	0	1	0	0
Frauen	0	0	1	---	---

Wirtschaftsuniversität Wien

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	Wird nicht genutzt	2016-2021: 27 2022-2024: 10 2025-2027: 9
Besondere Funktionalität des Verfahrens	---	Rahmenbedingungen für hochwertige und international kompetitive wissenschaftliche Leistungen Nachwuchsförderung Langfristige Perspektive bieten
Richtlinien	---	Leitlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	---	EP und Personalstrukturplan Antrag durch zuständige Führungskraft; davor: Department-Konferenz anhören Genehmigung durch Departmentleitung und VR-Forschung und Personal
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	---	Leitlinie sieht keine AWK vor; Aufgaben werden von der zuständigen Führungskraft übernommen; Umsetzung zw. Departments unterschiedlich; manche haben ein Tenure-Komitee bestehend aus allen Universitätsprofessor:innen und Vertreter:innen des Mittelbaus
Ausschreibungstext	---	Entwurf: zuständige Führungskraft und Departmentleitung Stellungnahme von Universitätsprofessor:innen möglich Beschluss: VR-Forschung und Personal
Gutachten	---	Interne bzw. externe Gutachten werden, teils im Bedarfsfall, an unterschiedlichen Stellen des Verfahrens eingesetzt
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	4-5 Kandidat:innen werden von der zuständigen Führungskraft (nach Stellungnahme der Universitätsprofessor:innen) oder von Tenure-Komitee ausgewählt
Hearing	---	Nicht vorgeschrieben, nur empfohlen Manche Departments führen immer Hearings durch Zuständige Führungskraft lädt ein
Berufungsliste	---	Zuständige Führungskraft erstellt gereihten Dreivorschlag Gutachten bzgl. Nachvollziehbarkeit des Vorschlags und der Reihung durch Departmentleitung oder durch interne/externe Person nominiert durch Departmentleitung Danach empfiehlt die zuständige Führungskraft einen Besetzungsvorschlag Departmentleitung: Zustimmung (keine Zustimmung: Abbruch)

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Auswahlentscheidung	---	Wenn Besetzungsvorschlag von Gutachten abweichend: externe Gutachten (durch FWF oder ähnliche Institution nominiert) VR-Forschung und Personal – Entscheidung nach Stellungnahme von Universitätsprofessor:innen Zustimmung von AKG
Berufungsverhandlung	---	VR-Forschung und Personal
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Spätestens 21 Monate nach Stellenantritt: Stelleninhaber:in übermittelt Selbstevaluation, „Work Plans“ (QV-Phase) und „Career Plans“ (nach QV-Phase) an zuständige Führungskraft und Personalabteilung; zuständige Führungskraft entscheidet, ob QV-Angebot erfolgt; Stellungnahmen von Universitätsprofessor:innen und VR-Lehre Bei Abweichungen sind externe Gutachten möglich; Zustimmung Departmentleitung & VR-Forschung und Personal Generell gültige QV-Ziele: 1. universitätsweite 2. Department spezifische (für 5 Jahre festgelegt) Festlegung durch Departmentleitung nach Anhörung von Universitätsprofessor:innen; externe Begutachtung, nominiert durch FWF (oder ähnliche Einrichtung, und Anhörung im Senat)
Qualifizierungsbeirat	---	---
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Monitoring-Gespräch mit zuständiger Führungskraft; Dokumentation an Departmentleitung
Evaluation der QV	---	1. Entscheidung d. Habilitationskommission 2. Lehre: VR-Lehre beauftragt interne und externe Gutachten Peer-Evaluierungsverfahren Gutachten durch ÖH-Vorsitz möglich Stellungnahme v. VR-Lehre zu allem 3. Gesamtbewertung: Gutachten durch zuständige Führungskraft und Departmentleitung 2 externe Gutachten, 1 nominiert durch FWF (oder ähnliche Einrichtung und bestimmt durch VR-Forschung und Personal best.; 1 nominiert durch Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und bestimmt durch Universitätsprofessor:innen des Senats Alle Gutachten an Universitätsprofessor:innen zur Stellungnahme Finale Entscheidung: VR-Forschung und Personal

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	27	1	7 ¹⁸¹	2	9
Frauen	12	0	1	---	---
Intern	8	0	---	---	---
Extern; national	3	0	---	---	---
International	16	1	1	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

Verfahren wird nicht genutzt.

¹⁸¹ Davon bereits ein Verfahren erfolgreich abgeschlossen.

Universität Linz

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 9 2022-2024: 1-7 2025-2027: 0-7	2016-2021: 25 2022-2024: bis zu 34 2025-2027: bis zu 10
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Rufabwehr Aufnahme in Professorenkurie für bewährte Vertreter:innen des Mittelbaus	Nachwuchswissenschaftler:innen binden High Potentials früh berufen
Richtlinien	Satzungsteil	Satzungsteil Betriebsvereinbarung
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	EP, ohne fachliche Widmung Rektor:in nach Stellungnahme des Senats, Betriebsrats, AKG und ÖH	Fachliche Widmung im EP Rektor:in
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	---	Ständige Auswahlkommissionen auf Fakultätsebene oder ad hoc Kommission möglich Vorsitz: Dekan:in oder Senatsvorsitz plus 8 bzw. 4 weitere Mitglieder durch Senatssprecher:innen nominiert 4 Universitätsprofessor:innen, je 2 Vertreter:innen des Mittelbaus und der Studierenden (bzw. 2:1:1 bei einer 5-köpfigen Kommission) Bei einer ständigen AWK wird die Leitung der zuständigen Organisationseinheit Mitglied der AWK AKG ist einzuladen
Ausschreibungstext	Rektor:in teilt Fachbereich mit, dass eine Ausschreibung geplant ist Rektorat entscheidet unter Berücksichtigung des Fachbereichs über die Ausschreibung	Entwurf: AWK Beschluss: Rektorat
Gutachten	---	AWK nominiert 3 externe Gutachter:innen und drei Ersatzvorschläge
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	AWK erstellt Shortlist und informiert Rektor:in Hearing und Gutachten finden zeitgleich statt
Hearing	---	Öffentlicher Vortrag und Lehrvortrag Nichtöffentliches Gespräch mit AWK
Berufungsliste	---	AWK erstellt Auswahlvorschlag der Kandidat:innen

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs, Vertreter:innen des Mittelbaus im Senat, betroffene Studienrichtungsververtretungen der ÖH, AKG und Betriebsrat	Rektor:in entscheidet nach Stellungnahme von Universitätsprofessor:innen Senat und AWK müssen über Entscheidung informiert werden AKG muss sich mit der Entscheidung befassen
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Entwurf durch Stelleninhaber:in, Leitung der Organisationseinheit und Dekan:in AKG und Betriebsrat: Stellungnahme Angebot durch Rektorat Tunlichst innerhalb des 1. Jahres nach Stellenantritt
Qualifizierungsbeirat	---	Einrichtung der Qualifizierungskommission nach Abschluss der QV: Dekan:in, Leitung der Organisationseinheit und 1 fachnahe Professor:in mit <i>Venia Docendi</i>
Begleitung während der QV-Phase	---	Bis zu 3 Mentor:innen möglich Qualifizierungskommission Jährliche Evaluation mit Stellungnahme an Rektorat
Evaluation der QV	---	Antrag durch Stelleninhaber:in mindestens 10 Monate vor Befristungsende Wenn keine Habilitation vorgesehen ist: 2 Gutachten, mindestens 1 externes ÖH Möglichkeit zur Stellungnahme Weitere Gutachten bei Bedarf möglich Evaluation wird durch Qualifizierungskommission durchgeführt Stellungnahme: Betriebsrat und AKG Entscheidung: Rektorat

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023-2024	2025-2027
Gesamt	25	2	bis zu 32 ¹⁸²	bis zu 10
Frauen	7	1	---	---
Intern	9	2	---	---
Extern; national	7	0	---	---
International	9	0	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023-2024	2025-2027
Gesamt	9	0	1-7	0-7
Frauen	1	0	---	---

¹⁸² 2021 wurde ein Verfahren eingeleitet, das aufgrund der Bewerber:innenlage wiederholt werden musste. Die Planungsdaten für 2023-24 enthalten neben diesem Verfahren acht weitere, die bereits 2022 eingeleitet wurden.

Universität Klagenfurt

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 1 2022-2024: 3 2025-2027: 3	2016-2021: 11 2022-2024: 9 2025-2027: min. 4
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Frauenförderung Rufabwehr	Nachwuchsförderung Sicherstellung der internationalen Berufungsfähigkeit des Nachwuchses Qualifizierungsniveau an 98er-Professur angleichen
Richtlinien	Satzung	Richtlinie Betriebsvereinbarung – QV
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Rektor:in	Festlegung in Personalstrukturplan und EP (inkl. Widmung mit kleiner offener Reserve) Antrag: Institutsleitung Freigabe: VR-Personal
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Rektorat prüft Bewerbungen Dekane können konsultiert werden oder ggfs. externe Gutachten	Vorschlag: Dekan:in 3 Professor:innen, 1 Mittelbau, 1 Studierende:r (5:2:2 nur in Ausnahmefällen mit Begründung) Entscheidung VR-Personal AKG, Betriebsrat, Dekan:in und VR-Personal (ggfs. Behindertenvertrauensperson): Auskunftspersonen Vorsitz: gewählt
Ausschreibungstext	Rektor:in „ohne fachliche Spezifikation“, doch mit detaillierten Angaben zu den Voraussetzungen (erwünschte Preise und Grants)	Texterstellung: Institutsleitung Prüfung: Dekan:in, AKG & Betriebsrat Validierung: Dekan:in oder VR-Personal Veröffentlichung: Dekanat/Recruiting Muss Aufforderung zur Angabe von 3 Referenzen enthalten
Gutachten	---	Vorschlag: AWK; Dekan:in: Stellungnahme VR-Personal bestimmt 2 externe Gutachter:innen, min. 1 internationale Person
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	AWK, aber Sonderregeln hinsichtlich von Bewerberinnen: Erfüllt keine Frau die Ausschreibungskriterien: AKG kann Neuausschreibung einfordern; Verringerung der Bewerberinnen nur in Ausnahmefällen und bedingt Zustimmung von AKG Dekan:in: Stellungnahme zur Shortlist
Hearing	---	Öffentliches Hearing Vorstellungsgespräch

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungsliste	---	AWK Falls keine Frau auf der Berufungsliste und der Frauenanteil in diesem Bereich unter 50% liegt: Ausscheidung jeder Bewerberin muss begründet werden
Auswahlentscheidung	Rektor:in; nach Rücksprache mit Senatsvorsitz und Anhörung der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und des AKG	VR-Personal nach Stellungnahmen von Universitätsprofessor:innen, Betriebsrat, AKG, ggfs. Behindertenvertrauensperson und Dekan:in AKG: Kontroll- und Einspruchsrecht
Berufungsverhandlung	---	VR-Personal
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Entwurf: Stelleninhaber:in und Vorgesetzte:r Abschluss: VR-Personal nach Anhörung von Institutsleitung & Dekan:in Behandlung in Personalentwicklungskommission (PEK) Frühestens 1,5 Jahre nach Anstellung QV=Führungsinstrument; Ziele d. Institut/Fakultät sollen einfließen
Qualifizierungsbeirat	---	---
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Mitarbeiter:innengespräch – Selbstbericht und Stellungnahme von Vorgesetzte:r geht über Institutsleitung und Dekan:in an VR- Personal und wird in Personalentwicklungskommission behandelt
Evaluation der QV	---	Min. 4 Monate vor Fristende: Antrag und Selbstbericht inkl. Nachweise von Stelleninhaber:in Vorgesetzte:r: Stellungnahme Personalentwicklungskommission prüft und spricht Empfehlung an VR- Personal aus VR-Personal – finale Entscheidung

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	11	3	3	3	min. 4
Frauen	6	1	2	---	---
Intern	5	1	0	---	---
Extern; national	5	0	1	---	---
International	1	2	2	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	1	1	max. 1	max. 1	max. 3
Frauen	1	0	---	---	---

Universität für angewandte Kunst Wien

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6) ¹⁸³
Berufungen	2016-2021: 2 2022-2024: 0 2025-2027: ?	2016-2021: 4 2022-2024: 0 2025-2027: ?
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Aufwerten	Nachwuchsförderung
Richtlinien¹⁸⁴	---	---
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Rektor:in	---
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Senat bestimmt 6 Mitglieder (Universitätsprofessor:innen, Mittelbau und Studierende) AKG: Gast	---
Ausschreibungstext	Rektor:in	---
Gutachten	Auf Vorschlag der Universitätsprofessor:innen	---
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	In Einzelfällen wird eine Vorauswahl durch die AWK getroffen	---
Hearing	Im Bedarfsfall	---
Berufungsliste	AWK: Dreivorschlag	---
Auswahlentscheidung	Rektor:in Bei Abweichung vom Vorschlag der AWK: schriftliche Begründung an AWK und Senat AKG wird über Auswahl informiert	---
Berufungsverhandlung	Rektor:in	---

¹⁸³ Bis Ende 2019 hat die Universität für angewandte Kunst Wien von der Möglichkeit des in §27 Kollektivvertrag verankerten Karrieremodells Gebrauch gemacht, indem bereits beschäftigten Personen, die an der Universität ihre Karriere gestartet haben, die Chance geboten wurde, diese Karriere auch fortzusetzen und eine unbefristete Stelle zu erlangen, ohne nach der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung gemäß §27 Abs. 5 Kollektivvertrag in die Professorenkurie zu gelangen. Sie gehören weiterhin dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß §94 Abs. 2 Z2 UG an, da kein international kompetitiven Standards entsprechendes Auswahlverfahren gemäß §99 Abs. 5 UG durchgeführt wurde. Seither haben keine weiteren Besetzungen nach §99(5) stattgefunden.

¹⁸⁴ Verfahren in Satzung ist für alle Berufungen nach §99 gleich. Es gibt keine spezifischen Richtlinien für 99(4) oder 99(5).

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	4	0	0	0	?
Frauen	3	---	---	---	---
Intern	4	---	---	---	---
Extern; national	0	---	---	---	---
International	0	---	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	2	0	0	0	?
Frauen	1	0	---	---	---

Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 3 2022-2024: 0 2025-2027: 0	2016-2021: 4 2022-2024: 7 2025-2027: 2
Besondere Funktionalität des Verfahrens	---	Nachwuchsförderung Qualitätssicherung durch Bindung von Spitzenkräften
Richtlinien	Satzungsteil	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	EP Ausschreibungen nur in fachlichen Bereichen möglich, mit min. 4 Universitätsdozent:innen oder min. 2 Assoz. Prof.; Rektorat hat die Möglichkeit Ausnahmen zu machen	EP
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	Eingegangene Bewerbungen werden in einer Sitzung mit Rektor:in mit den künstlerisch/wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen des Fachbereichs sowie der Studierendenvertretung behandelt; Universitätsprofessor:innen müssen in der Mehrzahl sein	Institutsleitung nominiert; Rektor:in bestellt 3 Universitätsprofessor:innen, 1 Vertreter:in des künstlerischen/wissenschaftlichen Personals und 1 Studierende:r; 1 Mitglied des AKG (nicht stimmberechtigt); Externes Mitglied kann bei Bedarf internes ersetzen
Ausschreibungstext	Rektor:in schreibt aus	---
Gutachten	---	Rektor:in Nur im Bedarfsfall; AWK kann diese anfordern
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	AWK
Hearing	---	Öffentlicher Vortrag; Lehrvortrag kann stattfinden Kein Hearing mit AWK in Richtlinie
Berufungsliste	---	AWK erstellt Dreivorschlag
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Sitzung mit Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs Rektor:in kann weitere Expert:innen beratend beiziehen	Anhörung der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und der Institutsleitung in Sitzung mit Rektor:in Ggfs. führt Rektor:in Gespräch mit einzelnen Kandidat:innen Rektor:in trifft finale Entscheidung
Berufungsverhandlung	Rektor:in	Rektor:in
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Qualifizierungsrat gibt Ziele vor; Stelleninhaber:in bringt Vorschläge ein und wird vor Qualifizierungsbeirat angehört Abschluss mit Rektor:in spätestens 24 Monate nach Stellenantritt

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Qualifizierungsbeirat	---	Der Qualifizierungsbeirat besteht aus VR-Organisationsentwicklung, Gender und Diversity; VR-Lehre, Kunst und Nachwuchsforschung; Senatsvorsitz, Institutsleitung, Vertreter:in des Betriebsrates Weitere interne Auskunftspersonen können jederzeit eingeladen werden
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Zielerreichungsgespräch zwischen Stelleninhaber:in und Institutsvorstand
Evaluation der QV	---	Selbstbericht durch Stelleninhaber:in Gutachten möglich hinsichtlich habitationsanaloger Leistungen Stelleninhaber:in: Anhörung vor Qualifizierungsbeirat Qualifizierungsbeirat: Empfehlung an Rektor:in zur finalen Entscheidung

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	4	2	5 ¹⁸⁵	0	2
Frauen	2	2	---	---	---
Intern	2	1	---	---	---
Extern; national	1	0	1	---	---
International	1	1	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	3	---	---	---	---
Frauen	1	---	---	---	---

¹⁸⁵ Davon bereits eine externe/nationale Berufung.

Universität Mozarteum Salzburg

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 1 2022-2024: 1 2025-2027: ?	2016-2021: 0 2022-2024: 2 2025-2027: 2
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Anerkennung herausragender Leistung durch Aufnahme in Kurie	High Potentials attraktive Karrierewege bieten
Richtlinien	Keine Satzung, Gesetz reicht für Einzelfälle	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	EP, ohne fachliche Widmung Rektor:in, nach Stellungnahme von Universitätsprofessor:innen	Rektor:in High Potential-Kandidat:in aus anderer Berufung Opportunität anbieten
Auswahlkommission/Beirat (AWK) einsetzen	---	Rektor:in im Dialog mit Universitätsprofessor:innen Ein:e Universitätsprofessor:in, Universitätsdozent:in oder Assoz. Prof. für Wissenschaft und wissenschaftliche Forschung; Kunst, Entwicklung und Erschließung der Künste sowie künstlerische Forschung; Pädagogik ÖH-Vertreter:in, Vertreter:in des AKG, Vertreter:in des Betriebsrats für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal (beratende Funktion) Je nach Fachgebiet weitere Mitglieder: fachnahe Univ. Prof, Assoz. Prof., Univ. Doz. oder externes Mitglied mit <i>Venia Docendi</i> Vorsitz: Leiter:in der Organisationseinheit
Ausschreibungstext	---	AWK legt Qualitätsstandards und -kriterien fest, die teils in den Ausschreibungstext einfließen AWK: Vorschlag des Textes Rektor:in: Entscheidung
Gutachten	---	---
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	AWK
Hearing	---	Hearing und Lehrprobe
Berufungsliste	---	Stellungnahmen der am Hearing beteiligten, besonders der Studierendenvertretung, können eingeholt werden AWK erstellt Dreivorschlag
Auswahlentscheidung	Rektor:in nach Anhörung von Universitätsprofessor:innen	Rektor:in nach Anhörung der Universitätsprofessor:innen
Berufungsverhandlung	---	Rektor:in

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	AWK schlägt Rektor:in spätestens 22 Monate nach Antritt vor, ob ein QV-Angebot gemacht werden soll Entwurf: Stelleninhaber:in und Leitung der Organisationseinheit Rektor:in: Entscheidung (auch über Inhalt) Falls 1 Jahr nach Stellenantritt noch kein QV-Angebot gemacht wurde: gezieltes Mitarbeiter:innengespräch und Protokoll an AWK und Rektor:in
Qualifizierungsbeirat	---	Qualifizierungsbeirat ist gleich wie AWK
Begleitung während der QV-Phase	---	Mentor:in (intern oder extern) möglich, aber kein Muss Jährliches Zielerreichungsgespräch mit Leitung der Organisationseinheit
Evaluation der QV	---	Selbstbericht an Qualifizierungsbeirat; Beurteilung durch Qualifizierungsbeirat Stelleninhaber:in: Möglichkeit zur Stellungnahme Leitung der Organisationseinheit leitet alles an Rektor:in zur Entscheidung

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	0	0	1	1	2
Frauen	---	---	---	---	---
Intern	---	---	---	---	---
Extern; national	---	---	---	---	---
International	---	---	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	1	0	0	1	?
Frauen	0	0	---	---	---

Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 0 2022-2024: 0 2025-2027: 0	2016-2021: 4 2022-2024: 3 2025-2027: 3
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Kein regelmäßiger Bestandteil der Personalplanung	Nachwuchsförderung Stärkung als Forschungsuniversität Qualitätssicherung Nachbesetzung auslaufender Dozent:innen
Richtlinien	---	Richtlinien: eine bzgl. Qualifizierungsbeirat und eine bzgl. QV-Ziele und Qualifikationszeitraum; eigene für künstlerische und wissenschaftliche Bereiche Betriebsvereinbarung – QV Keine zusätzliche Richtlinie zum Auswahlverfahren
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	---	Rektorat / Rektor:in
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	---	AWK muss min. 1 ext. Mitglied mit <i>Venia Docendi</i> oder gleich zu haltender Qualifikation angehören
Ausschreibungstext	---	Procedere gem. Leitfaden für kü-wi Mittelbau unter Einbindung des ausschreibenden Instituts
Gutachten	---	---
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	Durch eingesetzte Auswahlgruppe
Hearing	---	Univ. öffentliche Präsentation
Berufungsliste	---	Besetzungsvorschlag durch Auswahlgruppe
Auswahlentscheidung	---	Erfolgt durch Rektor:in
Berufungsverhandlung	---	---
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Entwurf: Institutsleitung, Stelleninhaber:in und zuständige:r VR Abschluss: Rektor:in Spätestens 18 Monate nach Antritt
Qualifizierungsbeirat	---	Qualifizierungsbeirat wird von Rektor:in für 4 Jahre bestellt 5 Mitglieder: 3 Universitätsprofessor:innen, 2 Mittelbau (min. 1 mit <i>Venia Docendi</i>), dazu 3 beratende Mitglieder: zuständige:r VR, Institutsleitung, externes Gutachter:in Vertreter:innen von Betriebsrat, AKG und ÖH können teilnehmen

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Mitarbeiter:innengespräch und Selbstbericht Mentor:in (vorgeschlagen von Stelleninhaber:in und durch Qualifizierungsbeirat bestimmt) Qualifizierungsbeirat – erstellt jährlichen Bericht basierend auf Gesprächsprotokoll und Selbstbericht
Evaluation der QV	---	Jährliche begleitende sowie abschließende Evaluation Qualifizierungsbeirat erhält Selbstbericht und Stellungnahme dazu durch Institutsvorstand Bericht der Habilitationskommission (falls QV-Ziel) Gutachten von einem:einer externen Gutachter:in Qualifizierungsbeirat erstellt Empfehlung für Rektor:in Entscheidung: Rektor:in

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	4	1	1	1	3
Frauen	3	0	0	---	---
Intern	3	1	1	---	---
Extern; national	0	0	---	---	---
International	1	0	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

Verfahren wird nicht genutzt.

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 5 2022-2024: 2 2025-2027: 4	2016-2021: 2 2022-2024: 1 2025-2027: 3
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Weiterführung des Karrierepfades nach einer Laufbahnstelle	Mischbereiche/künstlerische Forschung an der Schnittstelle gut geeignet, um ein neues Feld weiterzuentwickeln Qualitätssicherung in der Lehre stärken
Richtlinien	Satzungsteil	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	Anzahl der Stellen im EP festgehalten Rektor:in entscheidet über Freigabe und Zuordnung auf Vorschlag oder nach Anhörung des Senats	Rektor:in nach Rücksprache mit Institutsleitung
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	---	Richtlinie sieht keine AWK vor; wird in der Praxis teilweise umgesetzt
Ausschreibungstext	Rektor:in, in Absprache mit Institutsleitung Ausschreibung erfolgt nach Befassung des AKG	Entwurf: Institutsleitung und Rektor:in Übermittlung vor Veröffentlichung an Institut, Senat und AKG zur Stellungnahme und für Vorschläge
Gutachten	Satzungsteil sieht keine Gutachten vor; werden im Bedarfsfall bei mehreren Bewerbungen eingeholt	Richtlinie erwähnt Gutachten, aber keine Details; wird in der Praxis teilweise umgesetzt
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	---
Hearing	---	Richtlinie sieht kein Hearing vor; wird in der Praxis aber durchgeführt (Vorträge und Gespräch)
Berufungsliste	---	Nicht in Richtlinie erwähnt; wird in der Praxis teilweise umgesetzt
Auswahlentscheidung	Rektor:in trifft eine Auswahlentscheidung und leitet diese mitsamt der Bewerbungsunterlagen an die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und an den AKG zur Stellungnahme, der BR wird informiert In der Praxis bekommen auch die dem Fachbereich angehörenden Mittelbauvertreter:innen und Studienvertretungen die Möglichkeit zur Stellungnahme binnen zwei Wochen Danach: schriftliche Begründung der finalen Entscheidung durch Rektor:in an AKG (kann innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anrufen)	Rektor:in nach Anhörung der Universitätsprofessor:innen der Abteilung, der betreffenden Studienrichtungsvertretung der ÖH, des AKG und des Betriebsrates des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals Die finale Entscheidung muss AKG und Betriebsrat des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals mitgeteilt werden

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungsverhandlung	Rektor:in	---
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Entwurf: Stelleninhaber:in und Vorgesetzte:r/Institutsleitung; Übermittlung an Personalabteilung und Rektor:in
Qualifizierungsbeirat	---	---
Begleitung während der QV-Phase	---	1 Zwischenevaluierung (Mitte der QV-Phase) Jährliches Monitoring: Selbstbericht und Vorgesetzte:r hält fest, ob Probleme gegeben sind oder nicht Bei Problemen: Gespräch zw. Rektor:in, Stelleninhaber:in und Institutsleitung
Evaluation der QV	---	Selbstbericht ggf. externe Gutachten nur, wenn Ziele „jenseits existierender Verfahren zur Bemessung des Erfolgs“ sind Entscheidung: Rektor:in

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	2	0	0	1	3
Frauen	2	0	---	---	---
Intern	2	0	---	---	---
Extern; national	0	0	---	---	---
International	0	0	---	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	5	0	1	1	4
Frauen	1	0	---	---	---

Akademie der bildenden Künste Wien

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Berufungen	2016-2021: 0 2022-2024: ? 2025-2027: ?	2016-2021: 2 2022-2024: 1 2025-2027: ?
Besondere Funktionalität des Verfahrens	Aufwertung von Themen im Rahmen neuer Schwerpunktsetzungen	Inhaltliche Impulse in Instituten Karriereentwicklung von Nachwuchs fördern Schnittpunkte zw. Schwerpunkten
Richtlinien	---	Richtlinie
Stellenfestlegung und Stellenfreigabe	---	Festlegung in EP Stellenzuordnung durch Rektor:in unter Einbindung von Institutsleitung Senat kann Stellung nehmen
Auswahlkommission (AWK) einsetzen	---	Vorschlag: Institutsleitung (Studierende: ÖH) 3 Professor:innen, 1 Mittelbau, 1 Studierende:r sowie 1 Vertretung AKG, die in die Sitzungen einbezogen wird Benennung: Rektor:in 1 externe Person ist bei Bedarf möglich
Ausschreibungstext	---	Rektor:in im Einvernehmen mit Institutsleitung
Gutachten	---	---
Vorauswahl der einzuladenden Kandidat:innen	---	Auswahl der für ein Hearing geeigneten Kandidat:innen (Shortlist) durch AWK
Hearing	---	Öffentlicher Vortrag; Universitätsprofessor:innen müssen eingeladen werden Lehrprobe und Gespräch mit AWK sind möglich
Berufungsliste	---	AKW: begründeter Dreivorschlag mit einfacher Stimmenmehrheit
Auswahlentscheidung	---	Rektor:in prüft Vorschlag Ggfs. können externe Gutachten eingeholt werden Ggfs. führt Rektor:in mit Bewerber:innen der Berufsungsliste ein Gespräch Entscheidung: Rektor:in im Einvernehmen mit Leiter:in des Instituts
Berufungsverhandlung	---	Rektor:in
Festlegung der Qualifizierungsvereinbarung (QV)	---	Qualifizierungsbeirat empfiehlt Ziele und definiert inhaltliche Schwerpunktsetzung Rektor:in und Stelleninhaber:in legen QV fest und unterzeichnen spätestens 18 Monate nach Antritt

Verfahren	§99(4)	§99(5) – (6)
Qualifizierungsbeirat	---	Der Qualifizierungsbeirat besteht aus Rektor:in (Vorsitz), VR für die inhaltliche Schwerpunktsetzung, zuständige Institutsleitung, Vorsitzende:r des Senats, Vertreter:in des Betriebsrates Weitere Auskunftspersonen können hinzugezogen werden
Begleitung während der QV-Phase	---	Jährliches Zielerreichungsgespräch mit der entsprechenden Institutsleitung; Information über Stattfinden des Gesprächs an Rektor:in Negativer Fortschritt: Information an Qualifizierungsbeirat und Rektor:in nimmt an Mitarbeiter:innengespräch teil
Evaluation der QV	---	Stelleninhaber:in: Selbstevaluationsbericht, Einbeziehung der Lehrveranstaltungsevaluationen spätestens 6 Monate vor Ablauf des Qualifizierungszeitraumes an Institutsleitung und Rektor:in Institutsvorstand erstellt Bewertung; geht an Qualifizierungsbeirat und Stelleninhaber:in Stelleninhaber:in: Stellungnahme Qualifizierungsbeirat holt externe Gutachten ein und hört Stelleninhaber:in an; leitet eine begründete Empfehlung an Rektor:in weiter Stelleninhaber:in: Möglichkeit zur Stellungnahme zu Gutachten und Empfehlung Qualifizierungsbeirat stellt Erreichen/Nicht-Erreichen der Qualifizierungsziele fest

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 5

	2016-2021	2022	2023-2024	2025-2027
Gesamt	2	0	1	?
Frauen	2	0	---	---
Intern	1	0	---	---
Extern; national	0	0	---	---
International	1	0	---	---

Tabelle: Berufungen nach §99 Abs. 4

	2016-2021	2022	2023	2024	2025-2027
Gesamt	0	0	?	?	?
Frauen	0	0	---	---	---