Alexander Stohl

Tenure-Track-Verfahren
Bericht über die Tagung des Vereins zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts am 30.1.2026

Dr. Michael Stückradt, der Vorsitzende des Vereins zur Förderung des Deutschen und Internationalen Wissenschaftsrechts (VFDIW), machte direkt zu Beginn der Tagung deutlich, dass es sich beim Tenure-Track-Modell nicht mehr um etwas Exotisches oder Neues handele. Vielmehr habe es sich etabliert, was dazu geführt habe, dass es mehr Gesetzgebung rund um dieses Thema gebe. Das habe man zum Anlass genommen, eine Tagung zum Thema „Tenure-Track-Verfahren – Rechtliche Entwicklung und institutionelle Strategie" zu veranstalten, in der man die Vielzahl neuer Rechtsfragen, die zum Teil auch Gegenstand aktueller Rechtsprechung seien, aufgreifen wolle. Auch lohne sich ein Ländervergleich zu ziehen.

Diesen Fragestellungen widmete sich im ersten Teil der Tagung *Dr. Martin Hellfeier* vom Deutschen Hochschulverband (DHV). Der zweite Teil der Tagung beleuchtet das Thema aus einer strategischen, personellen und organisatorischen Perspektive. Dazu stellte *Julian Reinfeldt* von der Technischen Universität Darmstadt (TU Darmstadt) die Tenure-Strategie seiner Hochschule vor. Zwischen den beiden Panels war jeweils Zeit für Fragen und Diskussionsrunden, die von *Prof. Dr. Volker Epping*, Präsident der Leibniz Universität Hannover, und *Dr. Jörn Hohenhaus*, Kanzler der Hochschule Ruhr West, moderiert wurden. Beide sind Vorstandsmitglieder des VFDIW.

I. Überblick, Ländervergleich und rechtliche Fragen

Hellfeier führte in seinem Vortrag zunächst in allgemeine Begriffe des Tenure-Tracks ein und beleuchtete im Anschluss die rechtlichen Fragestellungen. Der Volljurist ist beim DHV tätig und berät Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Fragen des Hochschulrechts. Daneben ist er auch wissenschaftlich tätig und kommentiert sowohl das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen als auch das niedersächsische Landeshochschulgesetz.

1. Allgemeine Begrifflichkeiten und Überblick über den Tenure-Track

Ein Tenure-Track umfasse in aller Regel zwei Berufungen. Eine erfolge mit Ausschreibung, die am Beginn des Tenure-Tracks stehe. In der zweiten werde dann die Kandidatin bzw. der Kandidat am Ende des Verfahrens bei erfolgreichem Tenure-Track ohne eine weitere Ausschreibung auf Lebenszeit berufen. Dieser Aufbau sorge dafür, dass bei der ersten Berufung seitens der Hochschule Weitblick geboten sei, da auch die Hochschule ein starkes Interesse am Erfolg der Tenure-Track-Professur habe.

In den allermeisten Fällen starte der Tenure-Track mit einer W1-Professur, die die Eigenart habe, nicht entfristet werden zu können. Daher werde bei erfolgreichem Verlauf am Ende des Verfahrens eine Überführung in eine W2- bzw. W3-Professur auf Lebenszeit vorgenommen. Dies geschehe im Rahmen einer Endevaluation, in der auf Basis festgelegter Kriterien eine Bewertung der Kandidatin oder des Kandidaten stattfinde.

2. Rechtliche Fragestellungen rund um das Tenure-Verfahren

a) Allgemeines

Zunächst definierte *Hellfeier* den rechtlichen Anspruch der Tenure-Professorinnen und -Professoren hinsichtlich der Durchführung des gesamten Verfahrens. Dieser umfasse ein fehlerfreies und transparentes Verfahren, das allerdings auch abgebrochen werden könne. Die einschlägige Rechtsprechung[1] orientiere sich am klassischen Berufungsverfahren. Für den Abbruch bedürfe es daher eines sachlichen Grundes – dieser liege in der Nichteig-

1 VG Münster, Beschl. v. 23.9.2024 – Az. 5 L 507/24.

nung der jeweiligen Person.

Ein Anspruch auf Entfristung liege dann vor, wenn die Tenure-Track-Professorin, bzw. der Tenure-Track-Professor, die formalen Kriterien erfüllt habe. Eine Versagung der Entfristung aus finanziellen Gründen sei in solchen Fällen genauso ausgeschlossen, wie etwaige Quoten-Regelungen, die von vorneherein festlegten, dass lediglich z.B. zwei Drittel der Tenure-Track-Professuren entfristet werden. Abseits dieses Anspruchs gebe es wenige rechtliche Vorgaben in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen. Daher müsse man vor allem auf die Satzungen, Grundordnungen oder Richtlinien zurückgreifen – also auf das von den Hochschulen gesetzte Recht. Dabei handele es sich um kleinteilige Regelungen, die den Akteuren jedoch bekannt sein sollten, um Rechtsverstöße zu vermeiden, die sich schlussendlich vor Gericht als problematisch darstellen können.

b) Ländervergleich

Auf weitere rechtliche Aspekte des Tenure-Tracks ging *Hellfeier* im Anschluss ein, indem er einen Vergleich zwischen den einzelnen Landeshochschulgesetzen vornahm. Dabei nahm er Bezug auf die seitens des DHV aufgestellten Leitlinien zur Gestaltung des Tenure-Track-Verfahrens.[2] Diese basieren auf den bundesweiten Erfahrungen des DHV und zeigen Harmonisierungsmöglichkeiten auf. Gerade mit Blick darauf, dass sich der Tenure-Track etabliert habe und ein Zukunftsmodell darstelle, sei es geboten, die Harmonisierung ins Visier zu nehmen, um für die Kandidatinnen und Kandidaten faire sowie einheitliche Bedingungen zu schaffen.

aa) Titelführung, Forschungssemester und Verlängerung des Tenure-Tracks

Unterschiede ergeben sich zum Teil schon bei der Titelführung, so *Hellfeier*. Überwiegend dürften Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren explizit die akademische Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ führen. Hier plädiere der DHV auf eine Vereinheitlichung in allen Landeshochschulgesetzen.

Auch Forschungssemester würden den Tenure-Track-Professorinnen und Professoren in manchen Bundesländern gewährt, in den meisten jedoch nicht. Auch hier werde seitens des DHV eine Vereinheitlichung gefordert, die es flächendeckend ermögliche, auch während des Tenure-Tracks ein Forschungssemester einzulegen. Dies sei gerade dadurch geboten, dass die Evaluationskriterien oftmals Schwerpunkte auf die Forschung legen würden.

Gerade für die Attraktivität des Tenure-Tracks bedeutsam sei die Gewährung von Leistungsbezügen, die in den meisten Ländern versagt würden. Gerade da es rechtlich einfach umzusetzen sei und auch im Rahmen einer W1-Professur möglich wäre, sollte man dies einheitlich gewähren, forderte *Hellfeier*. Insbesondere hinsichtlich der internationalen Konkurrenz, in der der Wissenschaftsstandort Deutschland stehe, sei dies ein wichtiger Beitrag.

Ein weiterer Aspekt, der für die Attraktivität des Tenure-Verfahrens relevant sei, seien Verlängerungen der Dienstverhältnisse etwa durch Kinderbetreuung. Dies sei in nahezu allen Bundesländern möglich, während die Anrechnung von Pflegezeiten naher Angehöriger nur in Thüringen[3] in Frage komme.

bb) Dauer

Weiterhin unterschiedlich geregelt sei die Länge der Tenure-Phasen. In aller Regel dauere diese sechs Jahre, wobei es sich oftmals um zwei Phasen von je drei Jahren handele. Zu Beginn des Verfahrens werde die Kandidatin oder der Kandidat auf drei Jahre berufen. Nach einer positiven Zwischenevaluation verlängere sich das Dienstverhältnis um drei weitere Jahre. In Berlin, Rheinland-Pfalz und Hessen finde man ein durchgängiges sechsjähriges Dienstverhältnis vor,[4] das laut DHV vorzugswürdig sei. Der Vorteil liege darin, dass ein etwaiger Verzicht auf die Zwischenevaluation eine bessere Vorbereitung der Endevaluation ermögliche. Aus Sicht der Kandidatinnen und Kandidaten sei diese Systematik dadurch von Vorteil, dass die Entscheidung über die Entfristung aufgrund eines entzerrten Verfahrens frühzeitig getroffen werden könne, sodass mehr Planungssicherheit geschaffen werde. Das Fehlen der Zwischenevaluation könne zumindest dann unproblematisch sein, wenn man einen fortlaufenden Feedbackprozess etabliere.

cc) Evaluationskriterien

Hellfeier ging dann auf Evaluationskriterien ein, die laut ihm den Kern des Verfahrens darstellen. Der maßgebliche Zeitpunkt, zu dem die Kriterien feststehen sollten, würde trotz der zentralen Bedeutung nur in wenigen

2 Leitlinien des Deutschen Hochschulverbandes zur Gestaltung von Tenure-Track-Verfahren, 1.7.2025.

3 § 89 Abs. 6 ThürHG i.V.m. § 7 Abs. 3 PflegeZG i.V.m. § 3 Abs. 2 PflegeZG.

4 Vgl. § 55 Abs. 1 HochSchG RLP, § 70 Abs. 1, 4 HessHG.

Landeshochschulgesetzen[5] geregelt und daher Vorgaben des durch die Hochschulen gesetzten Rechts unterliegen. *Hellfeier* betonte, wie wichtig es sei, dass diese vor der Rufannahme feststünden, damit die jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten auch wissen, woran sie gemessen werden. Allerdings würden die Kriterien in der Praxis zum Teil auch erst zwischen Annahme des Rufs und vor der Ernennung festgelegt.

Dabei gebe es unterschiedliche Arten von Kriterien, einerseits quantitative, wie etwa die konkrete Höhe von Drittmitteln oder die Anzahl betreuter Promotionen. Andererseits werde auf Kriterien qualitativer Natur zurückgegriffen, etwa auf den Aufbau eines bestimmten Forschungsbereichs oder die internationale Sichtbarkeit. Auch eine Kombination sei möglich. Manche Satzungen seien bei der Erfüllung der Kriterien sehr streng und erforderten die Erreichung aller Zielvorgaben. Das sei jedoch zu pauschal und werde dem differenzierten Bild, das eine Tenure-Track-Professur aufwerfe, nicht gerecht.

Hinsichtlich der nachträglichen Änderung der Kriterien komme es auf Rechtssicherheit an, um den Kandidatinnen und Kandidaten faire Bedingungen zu garantieren. Daher sei es zielführend, wenn Hochschulsatzungen die Voraussetzungen einer nachträglichen Änderung, etwa einen Krankheitsfall, mit aufnehmen.

dd) Abschluss des Tenure-Tracks

Am Ende eines Tenure-Tracks stehe die (End-)evaluation, die bei Erfolg zu einer Berufung auf eine entfristete W2- oder W3-Professur führe. Auch hier spielen zeitliche Aspekte aus Gründen der Planungssicherheit laut *Hellfeier* eine wichtige Rolle. Das Sächsische Hochschulgesetz treffe dazu in § 60 Abs. 2 S. 3 SächsHG eine laut *Hellfeier* passende Regelung. Die Entscheidung falle dort frühestens nach 4 und spätestens nach 5 Jahren. Dies biete auch im Falle einer negativen Entscheidung die Möglichkeit, gegen diese im gerichtlichen Eilverfahren vorgehen zu können. Falle die Entscheidung erst kurz vor Ende des Tenure-Tracks, laufe die Stelle aus und auch das beschleunigte gerichtliche Eilverfahren könne nicht mehr rechtzeitig beendet werden. Der DHV empfiehlt, die Zeitabläufe in Hochschulsatzungen festzuschreiben und aus den genannten Gründen nicht zu knapp zu bemessen.

Auch müssten die formalen Vorgaben für den Beginn der Tenure-Evaluation klar definiert sein. So werde in einigen Landeshochschulgesetzen z.B. festgelegt, dass diese auf Antrag der Kandidatinnen und Kandidaten erfolge.

Es empfehle sich zudem, für den Fall eine Regelung in der Satzung zu treffen, in dem ein externer Ruf auf eine entfristete Professur vorliegt. Eine Satzungsregel könne den Entfall der Endevaluation festlegen. Zwar sei es auch möglich, dass die Habilitationsäquivalenz bei entsprechender Leistung auch schon vor der Endevaluation angenommen werde. Aber man könne mangels Ländergesetzen nur dann von der Evaluation absehen, wenn dies satzungsrechtlich festgehalten ist. Gerade dann, wenn ein externer Ruf erfolge, sei schnelle Handlungsfähigkeit geboten.

c) Rechtsprechung zum Tenure-Track

Zum Abschluss seines Vortrages warf *Hellfeier* einen Blick auf einschlägige Rechtsprechung. Diese sei jedoch noch nicht besonders zahlreich. In den Fokus der Rechtsprechung sei bislang u.a. die Kriterienbindung der Entscheidungsgremien geraten, die insbesondere das Nachschärfen von Kriterien während des Tenure-Tracks untersage.[6]

Auch betonte *Hellfeier*, dass es sich ebenfalls beim Tenure-Track, wie bei anderen Berufungsverfahren auch, um ein wissenschaftsgeleitetes Verfahren handele, das sich der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle durch einen Beurteilungsspielraum der handelnden Akteure insoweit verschließe, dass die Kontrolldichte auf Verfahrensfehler und sachfremde Erwägungen reduziert sei.[7] Weitere Entwicklungen in der Rechtsprechung gelte es abzuwarten.

II. Weiterentwicklung der Tenure Track-Richtlinien: Tenure-Track als Personalentwicklung

Darauf folgte ein Vortrag von *Julian Reinfeldt*. Der studierte Politikwissenschaftler ist seit vielen Jahren im Hochschulmanagement tätig und hat u.a. an der Fusion des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) und der Universität Karlsruhe mitgewirkt. Seit 2014 ist er für die TU Darmstadt tätig und leitet dort das Referat Hochschulstrategie, das sich auch mit der Tenure-Track-Strategie der Hochschule befasst.

1. Einleitung

Die TU Darmstadt arbeitet bereits seit 2012 mit dem Tenure-Track und konnte daher eine Vielzahl an Erfahrungen sammeln, erläuterte Reinfeldt. Auf Basis des

5 Etwa in Schleswig-Holstein, dort § 62a Abs. 1 HSG SH.

6 OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 10.10.2024 – Az. OVG 4 S 9.24.

7 OVG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 3.3.2022 – Az. 2 B 10062/22. OVG.

Erfahrungsbildes wurde 2024 die Tenure-Track-Strategie überarbeitet. Vor der Überarbeitung sei das Verfahren ähnlich zu dem gewesen, das Hellfeier als gängig schilderte. Man habe einen sechsjährigen Tenure-Pfad gehabt, in dessen Mitte ein sogenannter Mid-Term gestanden habe, der nichts anderes gewesen sei als eine Zwischenevaluation.

2024 sei eine Reform des Tenure-Verfahrens an der TU Darmstadt erfolgt. Das Herzstück dieser Reform sei ein verändertes Feedbackverfahren gewesen, das Ausdruck der neuen Philosophie sei: Statt eines Ansatzes, in dessen Zentrum insbesondere die kritische Prüfung der Bewerberinnen und Bewerber gestanden habe, sei der Fokus stärker auf die Begleitung der Entwicklung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren gerückt. So könne man einerseits die Entwicklung besser begleiten, andererseits aber auch besser feststellen, wenn es bereits zu Beginn eines Verfahrens Probleme gebe und diese ggf. ausräumen. *Reinfeldt* betonte jedoch, dass die große Mehrzahl der Fälle von Beginn an unproblematisch verlaufen.

Außerdem habe man den Zeitpunkt, zu dem die Zielvereinbarungen festzustehen haben, auf den Zeitpunkt der Rufannahme vorverlegt und setze stärker auf qualitative statt quantitative Kriterien. Schließlich habe man auch die Tenure-Evaluation überarbeitet und diese verschlankt. Zu den einzelnen Punkten führte *Reinfeldt* in der Folge genauer aus.

2. Zielvereinbarungen

Neben der zeitlichen Überarbeitung hinsichtlich der Festlegung der Zielvereinbarung habe es auch inhaltliche Veränderungen gegeben. Die neuen Kriterien seien stärker qualitativer Natur und orientierten sich im Wesentlichen an drei Dimensionen: Research, Teaching und Leadership. Quantitative Kriterien werden zwar zur Beurteilung der Erreichung innerhalb dieser Dimensionen herangezogen, dienen allerdings lediglich als Indikator für die Zielerreichung und nicht als entscheidendes, eigenständiges Kriterium, so *Reinfeldt*.

Dabei gebe es seitens der Bewerberinnen und Bewerber allerdings auch das Bedürfnis nach Planungssicherheit und der Kenntnis der Erwartungen an die eigene Person, der durch klare quantitative Vorgaben eher entsprochen werden könne. Man habe sich jedoch bewusst für den qualitativen Ansatz entschieden, der es ermögliche, die Professur in ihrer Gesamtheit besser abzubilden. Außerdem werde dies durch das enger rückgekoppelte Feedbackverfahren flankiert, das zusätzlich Sicherheit stifte, auf das *Reinfeldt* in der Folge einging.

3. Feedback-Gespräche

Die Satzung Assistenzprofessuren der TU Darmstadt definiert die Zielsetzung des modernisierten Feedbackverfahrens wie folgt: „Vorrangige Ziele der Feedback-Gespräche sind die reflexive Begleitung und die unterstützende Leistungsermöglichung der Assistenz-Professor:innen über die gesamte Laufzeit ihrer Tenure-Track-Phase.“[8] Um dies umzusetzen, gebe es über die sechs Jahre hinweg fünf Gespräche. Zwei im Rahmen eines Onboardings innerhalb des ersten Jahres. Da der Tenure-Track-Prozess aufgrund der Befristung mit einem inhärenten Zeitdruck einhergehe, müssen man sicherstellen, dass keine Verzögerungen im Prozess entstünden und die Entwicklung von Beginn an in die richtige Richtung gehe. Daher sei insbesondere in den ersten Jahren eine hohe Dichte an Austauschformaten vorgesehen. In den Folgejahren werde dann zu jeder der Dimensionen Research, Teaching und Leadership ein Feedbackgespräch durchgeführt.

Die Gespräche werden durch zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter des Fachbereiches geführt, wobei darauf hingewirkt werde, dass in der Gesprächsführung über die sechs Jahre hinweg personelle Kontinuität herrsche. Zur Einbindung des zentralen Tenure-Komitees werde durch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Geschäftsstelle dieses Komitees ein Ergebnisprotokoll geführt, das diesem vorgelegt werde, um eine hinreichende Einbeziehung zu gewährleisten und eine valide Aussage darüber treffen zu können, ob sich der Kandidat oder die Kandidatin auf dem richtigen Weg befinde.
Neben der Potenzialentwicklung sollen durch die Gespräche auf dem Weg zum positiven Abschluss des Tenure-Tracks außerdem externe Hemmnisse aus dem Weg geräumt werden, die nicht in der Person selbst begründet seien.

Insgesamt biete das neue Feedbackverfahren eine klare Orientierung. Entweder werde den Kandidatinnen und Kandidaten bestätigt, dass sie sich auf einem guten Weg zur Entfristung befänden, oder es würden im Falle vorliegender Defizite gezielte Empfehlungen ausgesprochen, wie etwa die Intensivierung der Publikationstätigkeit. Dabei stehe stets eine individuelle und differenzierte Betrachtung des Einzelfalls im Vordergrund – ganz im

8 Satzung Assistenzprofessuren der TU Darmstadt mit und ohne Tenure-Track.

Sinne des Ansatzes, Tenure-Track als Personalentwicklung zu verstehen.

4. Tenure-Verfahren

Ab dem fünften Jahr könne das Tenure-Verfahren durch die jeweilige Juniorprofessorin bzw. den jeweiligen Juniorprofessor beantragt werden. Die Antragshoheit in die Hände der Kandidatinnen und Kandidaten zu geben, habe den Vorteil, dass man sich bei absehbar schlechten Aussichten oder einer geplanten beruflichen Umorientierung den aufwändigen Prozess ersparen könne.

Erfolgt ein externer qualifizierter Ruf auf eine unbefristete Professur oder liegen anderweitige herausragende Leistungen vor, könne das Verfahren auch früher eingeleitet und die Entfristung früher vorgenommen werden. Dazu bedarf es einer Entscheidung der Präsidentin auf Antrag des Fachbereichs.[9] Dadurch schafft die Satzung der TU Darmstadt die von *Hellfeier* geforderte Handlungsfähigkeit, auf die es in solchen Fällen ankomme.

Im Verfahren, das ca. sechs bis acht Monate dauere, müsse gewährleistet sein, dass hinreichend Fachkompetenz zur ganzheitlichen Beurteilung der Kandidatin oder des Kandidaten gegeben sei. Daher werde der Fachbereich miteinbezogen, der dem Tenure-Komitee vor Beginn des Verfahrens eine inhaltliche Bewertung zukommen lassen müsse und zudem vier Gutachterinnen und Gutachter vorzuschlagen habe. Das Tenure-Komitee tritt nach Eröffnung des Verfahrens dann zügig zusammen. Es besteht aus der zuständigen Vizepräsidentin, vier Professorinnen und Professoren, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem wissenschaftlichen Mitarbeiter und einer oder einem Studierenden. Das Tenure-Komitee prüfe dann den Selbstbericht der Kandidatin oder des Kandidaten, den Bericht des Fachbereichs und gebe Gutachten an zwei der vom Fachbereich vorgeschlagenen Gutachterinnen und Gutachter in Auftrag. Sobald die Gutachten vorliegen, habe der Fachbereich die Möglichkeit, die Gutachten zu kommentieren. Dabei gehe es aber insbesondere um Fragen der Kontextualisierung gewisser fachspezifischer Besonderheiten, deren Beurteilung nicht durch ein fachfremdes Komitee erfolgen könne.

In einer zweiten Sitzung des Komitees würden dann die Gutachten geprüft und optional weitere Gespräche mit entscheidungsrelevanten Personengruppen durchgeführt. In Folge der zweiten Sitzung werde dem Präsidium ein begründeter Vorschlag unterbreitet, den dieser wiederum dem Senat vorlege.

Im Falle eines positiven Verlaufs ermögliche diese Vorgehensweise ein schlankes Verfahren. Gleichzeitig könne man durch die flexible Gestaltung und der Hinzunahme weiterer entscheidungsrelevanter Personen das Verfahren ausweiten, sodass nicht die Gefahr bestehe, in strittigen Fällen eine Entscheidung auf zu schmaler Grundlage zu treffen.

5. Fazit

Zum Abschluss seines Vortrages hob *Reinfeldt* die Eigenart des Ansatzes an der TU Darmstadt hervor. Es gehe um Personalentwicklung im substanziellen Sinne. Das heiße, dass man seitens der Hochschule eine gemeinsame positive Entwicklung gestalten wolle. Diese müsse die Kandidatin oder der Kandidat selbstverständlich selbst nehmen, allerdings müsse sie oder er dabei vielmehr unterstützt, statt nur kritisch geprüft werden.

Tenure-Track habe sich etabliert und die Sorge, dass diese neuartige Methode zu einer Absenkung wissenschaftlicher Standards führe, habe sich als unbegründet erwiesen. Tenure-Track sei jedenfalls ein Erfolgsmodell, das sich mit einer eigenen Kultur etabliert habe. Das gelte auch gerade für eine genuin deutsche Tenure-Track Kultur. Diese sei z.B. dadurch geprägt, dass jede und jeder, der ein Tenure-Verfahren bestreitet, die Chance auf Entfristung hat, wenn die entsprechenden Kriterien erfüllt seien. Dies sei in anderen Ländern zum Teil anders, in denen zum Beispiel vier Tenure-Berufungen getätigt werden, obwohl von vorneherein feststehe, dass lediglich drei entfristet werden könnten.

6. Fragerunde

In der Fragerunde wurde der Ansatz der TU Darmstadt aus unterschiedlichen Winkeln aufgegriffen. Dabei rückte zunächst der Zielkonflikt zwischen gut messbaren quantitativen Kriterien und den ganzheitlicheren, differenzierenden qualitativen Kriterien in den Fokus. Gerade das Feedback der neuberufenen Tenure-Track-Professorinnen und Professoren war dabei von Interesse. *Reinfeldt* ging dazu auf die Genese des Tenure-Tracks und dessen Etablierung in Deutschland ein. Das hochschulpolitische Ziel sei bei der Einführung insbesondere die bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren gewesen. Es liege daher zwar nahe, dass diesem Ziel durch klar quantifizierbare Kriterien eher entsprochen werde. Der Befund in der Vergangenheit sei allerdings ein anderer gewesen: Auch Kandidatinnen und Kandi-

9 Satzung Assistenzprofessuren der TU Darmstadt mit und ohne Tenure-Track, 5.4.

daten, die alle Evaluationsschritte bravourös bestanden hätten, seien bis zum Abschluss des Verfahrens unsicher gewesen, ob das Verfahren nicht doch scheitere. Dem wolle man durch die enge persönliche Begleitung entgegenwirken. Zwar gebe es auch dort gefühlte Unsicherheiten, die nur schwierig messbar seien. Man bekomme jedoch durch den regelmäßigen Austausch immer wieder ein Gefühl dafür, wie die Hochschule die eigene Entwicklung sehe, was mehr Sicherheit vermitteln könne.

Eine weitere Nachfrage ging auf die Wahrung des Prinzips der Bestenauslese ein. Dies war laut *Reinfeldt* ein wichtiger Aspekt in der Diskussion um die Tenure-Reform an der TU-Darmstadt. Dass die jeweilige Kandidatin bzw. der jeweilige Kandidat Teil der Spitzengruppe (in Referenz zu seinem jeweiligen Forschungsfeld und seiner jeweiligen Karrierestufe) sei, müsse ein zentrales Kriterium darstellen. Daher sind die Gutachterinnen und Gutachter angehalten, die Zugehörigkeit der Kandidatinnen und Kandidatinnen zu dieser Spitzengruppe zu bewerten.

Schließlich stellte *Hohenhaus*, der die Diskussionsrunde moderierte, eine Nachfrage aus Perspektive des Hochschulmanagements. Ihn interessiere insbesondere, wie es möglich gewesen sei, eine solch umfassende Reform unter Einbeziehung aller relevanten Stakeholder umzusetzen. *Hellfeier* lobte dahingehend das Engagement seitens der Hochschulleitung der TU Darmstadt und deren Bereitschaft, mit den einzelnen Stakeholdern, wie etwa den Fachbereichen, in einen intensiven Dialog zu treten.

III. Abschluss der Veranstaltung

Zum Abschluss der Veranstaltung resümierte *Stückradt*, dass sowohl bei der Betrachtung rechtlicher Fragestellungen als auch den darauf aufbauenden Prozessen und Strategien sowie in den Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Entwicklung der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Zentrum der Erwägungen gestanden habe. Das sei auch hinsichtlich der Entwicklung und des Stellenwerts des Tenure-Tracks in der hochschulrechtlichen Landschaft exemplarisch. *Stückradt* rekapitulierte die Entwicklung, die zu Beginn von Skepsis und Zurückhaltung geprägt gewesen sei. Nach und nach hätten sich die unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, angeführt von den Naturwissenschaftlern, an dieses neue Format herangetastet. In der Folge lag der Schwerpunkt auf einer rechtssicheren Durchführung des Verfahrens, bis man schließlich in einer vierten Phase angekommen sei, die sich im Ansatz der TU Darmstadt widerspiegele und stark vom Selbstverständnis als Personalentwicklungsverfahren getrieben sei. Um die Attraktivität der Wissenschaft für Nachwuchskräfte zu bewahren, sei dies die richtige Strategie. Es gelte nun die Entwicklung weiter zu beobachten, da diese sicher nicht beendet sei und es sich lohnen werde, dieses etablierte und bewährte Verfahren zur Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses in einigen Jahren erneut zu betrachten.

Alexander Stohl ist Student der Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Er bereitet sich derzeit auf das erste juristische Staatsexamen vor und hat zuvor einen Bachelor of Laws in Law and Economics ebenfalls in Bonn absolviert.