

Leonie Weißenborn

Der unendliche Wandel wissenschaftlicher Personalkategorien zwischen Promotion und Lebenszeitprofessur

Eine Untersuchung zur Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität

Zusammenfassung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Karrierephase nach der Promotion bis zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur in der Vergangenheit wiederholt umgestaltet. Der Beitrag widmet sich dem derzeitigen Implementationsprozess der Tenure-Track-Professur von der politischen Intention von Bund und Ländern bis zur institutionellen Verankerung an den Universitäten. Anhand einer explorativen Fallstudie werden Hypothesen darüber gewonnen, wie Universitäten diese neue Personalkategorie in ihre institutionalisierten Strukturen eingliedern. Dazu wurden die Profilpapiere für die Berufung von Tenure-Track-Professor*innen analysiert und Expert*inneninterviews mit Dekan*innen zur Gestaltung der neuen Personalkategorie an ihren Fakultäten geführt. Der Beitrag zeigt, dass die Tenure-Track-Professur vornehmlich in aktuellen Forschungsgebieten und abseits des profilbildenden Kerns der Fächer implementiert wird. Eine Folge könnte sein, dass die Tenure-Track-Professur für Randständiges in den Forschungs- und Lehrprofilen reserviert wird. Damit scheint ihre Etablierung als gleichwertiger Karriereweg auf die Lebenszeitprofessur zweifelhaft.

Schlagworte: Tenure-Track-Professur, akademische Karrierewege, Organisationstheorie, Implementation, Reform

Abstract

The never-ending change of academic job categories between doctoral degree and lifetime professorship

A study on the implementation of the tenure-track professorship at German universities

The German Federal Ministry of Education and Research (BMBF) has repeatedly reshaped the career phase between doctoral degree and appointment to a lifetime professorship. This contribution focuses on the current implementation process of the tenure-track professorship, from the intention of higher education policy to its institutionalization at universities. Using an exploratory case study, hypotheses will be developed on how universities integrate this new job category into their institutionalized structures. For this purpose, I analyzed profile papers for the recruitment of tenure-track professors and conducted expert interviews with deans on the design of this new job category at their faculties. The contribution demonstrates that the tenure-track professorship is mainly implemented in contemporary research fields and outside the core of disciplines. One consequence may be that tenure-track professorships are reserved for peripheral areas in research and teaching. Thus, their establishment as an equal career path to lifetime professorship can be doubted.

Keywords: tenure-track professorship, academic career pathways, theory of organization, implementation, reform

1 Einleitung

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein zentrales Anliegen und zugleich eine grundlegende Herausforderung. Max Weber charakterisierte bereits 1919 die Universitätslaufbahn als „eine Angelegenheit, die einfach Hazard [Glücksspiel] ist“ (Weber, 1919 [2002, S. 477]). Dieses Bild der prekären Wissenschaftskarriere unterhalb der entfristeten Professur besteht bis heute fort. Die letzten Jahrzehnte sind geprägt durch periodische bundespolitische Neuordnungen der Personalkategorien, die Wissenschaftler*innen nach der Promotion für das Professor*innenamt auf Lebenszeit qualifizieren sollen: Der wissenschaftliche Karriereweg soll planbarer, transparenter sowie eigenständiger – und jüngst hinzugetreten chancengerechter bzw. familienfreundlicher – gestaltet werden. Von der Hochschulassistentin bis zur Juniorprofessur wurden Qualifizierungsstellen mit unterschiedlichen Einstellungsvoraussetzungen, Rechten sowie Pflichten und Finanzierungsarten geschaffen, die sich gegenseitig abgelöst haben. Der Bundespolitik ist es trotz regelmäßiger Reformen bisher nicht gelungen, eine neue Personalkategorie im Gesamtgefüge der Universitäten und der Forschung institutionell fest zu verankern. Mithilfe eines Förderprogramms sollte zuletzt die Juniorprofessur in die Universitäten einziehen. Wie Studien zeigen, bleibt die Anzahl der eingerichteten Stellen weit hinter dem bundespolitisch anvisierten Ziel zurück. Sie führen zumeist auch nicht unmittelbar auf eine entfristete Professur unter Ausschreibungsverzicht, wie ursprünglich angestrebt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017, S. 115 ff.; Burkhardt, Nickel, Berndt, Püttmann & Rathmann, 2016, S. 94 f.).

Die Personalkategorien werden aktuell um die Tenure-Track-Professur ergänzt. Über ein finanzielles Förderprogramm von Bund und Ländern – den sogenannten „Nachwuchspakt“ – wurden 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren an deutsche Universitäten (und gleichgestellte Hochschulen) vergeben. Der Anreiz soll die Universitäten nachhaltig motivieren, die Tenure-Track-Professur als zusätzlichen und gleichwertigen Karriereweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu etablieren. Sie werden zugleich vor die Aufgabe gestellt, das Förderprogramm zu interpretieren und in ihre institutionalisierten Strukturen zu übertragen. Dies galt ähnlich bei der Einrichtung der Juniorprofessur, sodass die vorangegangenen Reformerfahrungen offen fragen lassen: Wird sich die Einführung der Tenure-Track-Professur anders gestalten? Oder zählt auch hier, was, mit Nils Brunsson (2006) formuliert, als der Unterschied zwischen dem nach außen getragenen Anspruch und der tatsächlichen Praxis beschrieben werden kann? Danach legitimiert sich die Universität auf der Ebene von „*talk*“ gegenüber Bund und Ländern, indem sie der Erwartung entspricht, die Tenure-Track-Professur etablieren zu wollen. Der „*talk*“ muss allerdings in keinem direktiv-abhängigen Kausalzusammenhang zum operativen Geschäft an der Universität stehen. Wie die neue Personalkategorie auf der Ebene von „*decision-making*“ ausgestaltet und auf der Ebene von „*action*“ in das Universitätsprofil implementiert wird, kann vom nach außen getragenen Anspruch losgelöst sein.

Der Beitrag will den Implementationsprozess einer neuen Personalkategorie von der politischen Intention von Bund und Ländern bis zur institutionellen Verankerung an den Universitäten nachvollziehen. Am Beispiel der Tenure-Track-Professur wird eine hypothesengenerierende Untersuchung durchgeführt, wie die neue Personalkategorie in die institutionalisierten Strukturen an der Universität eingegliedert wird. An einer

Falluniversität wurden die Profildokumente zur Einrichtung von 20 bis 30 geförderten Tenure-Track-Professuren¹ analysiert und insgesamt zehn ehemalige und amtierende Dekan*innen zur Gestaltung der neuen Personalkategorie an ihren Fakultäten interviewt. Die Profildokumente legen die Ausrichtung der Tenure-Track-Professuren in Forschung und Lehre dar und dienen der Legitimationsgenerierung einer neuen Professur. In einem ersten Analyseschritt kann beantwortet werden, welche inhaltlichen Erwartungen und Anforderungen die Universität an die Tenure-Track-Professuren richtet („*talk*“). Die Dekan*innen wurden als Expert*innen interviewt, weil sie für die praktische Umsetzung des Förderprogramms an der Universität verantwortlich sind. Der zweite Analyseschritt soll eröffnen, wie sie die Tenure-Track-Professur verstehen und die neue Personalkategorie an ihren Fakultäten gestalten („*decision-making*“). In einem dritten Analyseschritt wird aus den Expert*inneninterviews herausgestellt, wie die neue Personalkategorie in das Universitätsprofil implementiert wird („*action*“). Sowohl die Dokumentenanalyse als auch die Interviewauswertung erfolgten mithilfe der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2015). Anschließend wurde eine Typisierung der Analyseergebnisse nach Udo Kelle und Susann Kluge (2010) vorgenommen.

Zunächst wird der Wandel der Karrierephase zwischen Promotion und Professur aufgearbeitet. Mit Brunssons Organisationstheorie (2006) wird im nächsten Abschnitt analysiert, wie Universitäten auf den Ebenen von „*talk*“, „*decision-making*“ und „*action*“ auf die Eingliederung der Tenure-Track-Professur reagieren. Seine Überlegungen eignen sich in besonderer Weise, um zu rekonstruieren, wie externe und interne Anforderungen aus dem Nachwuchspakt von den Universitäten nachvollzogen werden. Nach der Darlegung des Forschungsdesigns behandeln die nachfolgenden drei Kapitel die Ergebnisse der Untersuchung. Dabei wird zuerst die Ausrichtung der Tenure-Track-Professuren betrachtet („*talk*“), daran anschließend thematisiert, was mit der Gestaltung der neuen Professuren an den Fakultäten erreicht oder verhindert werden soll („*decision-making*“), und schließlich die Implementation der Personalkategorie in das Universitätsprofil beschrieben („*action*“). In den letzten Abschnitten werden die Analyseergebnisse vor dem theoretischen Rahmen und mit Blick auf die politische Intention von Bund und Ländern diskutiert sowie Hinweise für weiterführende Studien gegeben.

2 Der Wandel wissenschaftlicher Personalkategorien

Webers rhetorische Figur des „Hazard“ verdeutlicht nicht nur die fortwährend prekäre Karrieresituation des wissenschaftlichen Nachwuchses, sondern auch die schlechten Aufstiegschancen gepaart mit einer ausgeprägten Pfadabhängigkeit des deutschen akademischen Systems. Die lange Geschichte des unsicheren Wegs auf die Professur ist geprägt durch regelmäßige bundespolitische Reformversuche mit der Intention, den Karriereweg auf die Professur attraktiver zu gestalten. Das Kapitel arbeitet den Wandel wissenschaftlicher Personalkategorien zwischen Promotion und Lebenszeitprofessur auf. Wichtige Ziele von Bund und Ländern waren eine bessere Planbarkeit der akademischen Karriere und frühere wissenschaftliche Selbstständigkeit. Diese Absichten bestehen bis heute fort und finden Ergänzung um Chancengerechtigkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2.1 Der Nachwuchspakt von Bund und Ländern

Vor diesem Hintergrund reiht sich derzeit die Tenure-Track-Professur als neue wissenschaftliche Personalkategorie ein. Sie wurde 2016 mit dem „Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“, dem Nachwuchspakt, erstmals breit an deutschen Universitäten eingeführt. Das Programm umfasst einerseits eine globale finanzielle Förderung zur Eingliederung der neuen Personalkategorie und schafft andererseits die dazu notwendigen Rechtsgrundlagen (BMBF, 2018). In einem wettbewerblichen Verfahren wurden 2017 und 2019 über zwei Bewilligungsrunden 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren an 75 Universitäten (und gleichgestellte Hochschulen) vergeben (BMBF, o. J.). Der Bund stellt bis 2032 eine Milliarde Euro bereit, um die Nachwuchspaktprofessuren zu fördern. Gegenstand der Förderung sind die Personalaufwendungen für bis zu sechs Jahre pro Stelle. Die neu geschaffenen Professuren sollen nach Ablauf des Programms durch die Länder erhalten werden (BMBF, 2018).

Während Bund und Länder mit der Tenure-Track-Professur eine neue Personalkategorie ausgestalten, bieten sie den Universitäten sogleich den Anreiz, diese nachhaltig zu implementieren. Die finanzielle Förderung soll dazu führen, dass sich die Tenure-Track-Professur von selbst trägt und zu einer Institution an den Universitäten wird. Die politische Rahmung der neuen Personalkategorie sieht deshalb vor, dass die Nachwuchspaktprofessuren als zusätzliche Professuren an den Universitäten einzugliedern sind. Sie sollen demzufolge nicht als Nachbesetzungen behandelt werden, sondern den Bestand an Professuren erhöhen. Die Ausrichtung der eingeworbenen Professuren obliegt der jeweiligen Universität, sodass nicht vorgegeben ist, in welchen Bereichen die neuen Professuren berufen werden sollen oder wie ihre Forschungs- und Lehrprofile auszufallen haben. Die Tenure-Track-Professuren sind mit herausragenden Wissenschaftler*innen in der frühen Karrierephase nach der Promotion zu besetzen. Die Berufenen sollen sich über maximal sechs Jahre auf einer Juniorprofessur oder befristeten W2-Professur für eine W2- oder W3-Lebenszeitprofessur bewähren. Im Anschluss evaluiert die Universität die wissenschaftlichen Leistungen der Tenure-Track-Professor*innen anhand individuell festgelegter Kriterien. Ein positives Evaluationsergebnis führt zum Übergang auf eine entfristete Professur an derselben Einrichtung. Die Tenure-Track-Professur soll auf diese Weise akademisch jungen Wissenschaftler*innen frühzeitig eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft eröffnen (BMBF, o. J.; Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern (VV), 2016).

Die Ziele des Bund-Länder-Programms bedienen das Desiderat eines planbaren und eigenständigen Karrierewegs auf die Lebenszeitprofessur. Der Beitrag soll den Prozess von der Intention des Nachwuchspakts bis zur Umsetzung durch die Universitäten nachzeichnen. Der Fokus liegt darauf, zu zeigen, wie Universitäten die politisch normierte Tenure-Track-Professur in ihre institutionalisierten Strukturen eingliedern. Vorweg sollen die Vorläuferinstitutionen kurz vorgestellt werden, um die Schaffung dieser neuen Personalkategorie zu kontextualisieren.

2.2 Vorläuferinstitutionen der Tenure-Track-Professur

Der Institutionalisierungsprozess einer neuen Personalkategorie an Universitäten konnte in den letzten 50 Jahren immer wieder beobachtet werden. In Deutschland sind im Gegensatz zu anderen nationalen akademischen Systemen nur äußerst wenige entfristete Stellen unterhalb der Professur vorgesehen. Die Bundespolitik hat die Karrierephase nach der Promotion bis zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur vielfach umgestaltet. Vor der Tenure-Track-Professur gab es drei wesentliche Personalkategorien, durch die der wissenschaftliche Karriereweg planbarer und eigenständiger werden sollte.

Mit dem Hochschulrahmengesetz (HRG) wurde 1976 die Hochschulassistentenz eingeführt. Das Amt der Hochschulassistent*innen war nicht an einen Lehrstuhl gebunden und sollte vor allem der Qualifikation für das Professor*innenamt durch Habilitation dienen (HRG, 1976, § 47, Abs. 1). Hochschulassistent*innen standen in keinem Weisungs-, sondern in einem Beratungsverhältnis zu den betreuenden Professor*innen, wodurch sich ihnen Selbstständigkeit in der Forschung eröffnete (ebd., § 47, Abs. 2, 3). Ihr Beamt*innenverhältnis war auf einen Zeitraum von sechs Jahren beschränkt. Eine Entlassung aus dem Amt war erst mit Ablauf der Dienstzeit möglich, zu dem Zeitpunkt aber unumgänglich, um den bis dato Nicht-Berufenen „den rechtzeitigen Übergang in andere Tätigkeitsbereiche [zu] sichern“ (Perschel, 1982, S. 517). Als die Hochschulassistentenz 1985 der Wissenschaftlichen Assistenz (C1-Assistent*innenstelle) wich, veränderte sich die dienstrechtliche Stellung der Personalkategorie: Wissenschaftliche Assistent*innen standen weiterhin in einem Beamt*innenverhältnis auf Zeit (HRG, 1985, § 48, Abs. 1), doch waren ihre Stellen weisungsgebunden einem Lehrstuhl zugeordnet (ebd., § 47, Abs. 2). Sie sollten sich auf ihren Stellen wissenschaftlich weiterbilden; „damit [war] aber nicht unbedingt der Erwerb der Qualifikation für das Amt eines Professors gemeint“ (Reich, 1986, HRG, 1985, § 47, Kommentar, S. 241, Rn. 1). Die Sicherheit, später eine Professur zu besetzen, ging mit beiden Fällen nicht einher.

Im Zuge der fünften Novelle des HRG wurde 2002 die Wissenschaftliche Assistenz abgeschafft und die Juniorprofessur (W1-Professur) eingeführt. Sie galt als bundespolitische Reaktion auf die prekäre Karrieresituation des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Juniorprofessur sollte als erste Stelle „explizit der wissenschaftlichen Qualifizierung nach der Promotion“ (Burkhardt, Nickel, Berndt, Püttmann & Rathmann, 2016, S. 86) dienen und akademisch jungen Wissenschaftler*innen einen planbaren Weg auf die entfristete Professur eröffnen. Die Zugehörigkeit zur Hochschullehrer*innengruppe sollte dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig unabhängige Forschung und Lehre ermöglichen, die „nicht auf den Erwerb einer formalen Qualifikation [– die Habilitation –] ausgerichtet [...] ist“ (BMBF, 2000, Pkt. 7). Juniorprofessor*innen werden in der Regel für sechs Jahre ernannt. In dieser Phase werden ihre wissenschaftlichen Leistungen zwei Mal durch die Universität evaluiert. Eine positive Endevaluation sollte Juniorprofessor*innen zugleich zur Übernahme einer Lebenszeitprofessur befähigen (ebd., Pkt. 9).

Während die Hochschulassistentenz und die Wissenschaftliche Assistenz durch eine Gesetzesnovelle eingegliedert wurden, stellte der Bund mit der Juniorprofessur erstmals ein finanzielles Förderprogramm zur Implementation einer neuen Personalkategorie auf. Darin besteht die Ähnlichkeit zur Einführung der Tenure-Track-Professur. Für die ersten 786 besetzten Juniorprofessuren wurde die benötigte Sachausstattung für Forschungszwecke vorfinanziert bzw. bezuschusst. Die Anschubfinanzierung entlastete

die Haushalte der Universitäten und sollte sie dazu veranlassen, die Juniorprofessur als gleichwertigen Qualifizierungsweg dauerhaft an den Universitäten zu etablieren (BMBF, 2008, S. 16). Für das BMBF wäre dieses Ziel bei 6.000 eingerichteten Stellen erreicht gewesen (BMBF, 2000, Pkt. 7). Der Zusammenhang zwischen der bundespolitischen Intention und dem Ist-Zustand weist jedoch einen sichtbaren Bruch auf. Die 2013 eingerichteten 1.579 Juniorprofessuren² (Statistisches Bundesamt, 2014, S. 40) standen nicht nur hinter der anvisierten Summe deutlich zurück, sie wurden zudem in sehr unterschiedlichem Ausmaß an den Universitäten implementiert. In ihrer Studie haben Moritz Schularick, Jule Specht, Sibylle Baumbach u. A. (2015, S. 3 f.) zwischen 2005 und 2013 den Anteil an Juniorprofessor*innen an der Gesamtprofessor*innenschaft erhoben. Dieser variierte je nach Einrichtung von 34% bis unter 5% und verteilte sich ungleich über die Fächergruppen. Anke Burkhardt, Sigrun Nickel, Sarah Berndt, Vitus Püttmann und Annika Rathmann (2016, S. 94) haben für 2013 festgestellt, dass die Stellen nur selten – in etwa 15% der Fälle – mit einem verbindlichen Tenure-Track ausgestattet waren. Der Übergang auf eine unbefristete Anschlussprofessur wurde signifikant öfter in den Natur- und Technikwissenschaften geschaffen (ebd., S. 94 f.). Die Autor*innen konnten außerdem beobachten, dass mindestens ein Drittel der Juniorprofessor*innen anstrebte, sich auf ihren Stellen zu habilitieren oder bereits habilitiert war. Sie entstammten insbesondere den Fächern, in denen die Habilitation die traditionelle und weiterhin maßgebliche Berufungsvoraussetzung auf eine Professur ist (ebd., S. 98).

Die Forschungsliteratur führt auf, dass die Universitäten sehr unterschiedlich auf die Juniorprofessur reagiert haben. Die Personalkategorie konnte sich lediglich eingeschränkt an den Universitäten und über die Fächergruppen durchsetzen. Sie ist außerdem nur bedingt als Alternative zur Habilitation an einem Lehrstuhl verwirklicht worden, „die nach wie vor einen hohen Stellenwert hat“ (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017, S. 115). Eine frühere wissenschaftliche Selbstständigkeit der Stelleninhaber*innen konnte allein in den Fällen erreicht werden, wo sich nicht zusätzlich habilitiert wurde. Durch die oftmals fehlende Tenure-Track-Option ist die wissenschaftliche Karrierephase nach der Promotion einzig begrenzt planbarer geworden. Die Grundintention des BMBF, einen planbaren und eigenständigen Karriereweg auf die Lebenszeitprofessur zu schaffen, konnte offenbar kaum erreicht werden.³ In der Folge hat die Personalkategorie keine institutionelle Verankerung im Gesamtgefüge der Universitäten und der Forschung finden können (ebd., S. 115 ff.).

3 Vom bundespolitischen Impuls bis zur Eingliederung neuer Personalkategorien

Der im Kapitel zuvor beschriebene Wandel der Personalkategorien zeigt einerseits, dass die Prekarität unterhalb der Professur schon lange in den wissenschaftlichen Karriereweg eingeschrieben ist. Der erste Abschnitt dieses Kapitels arbeitet theoretisch auf, weshalb die Bundespolitik trotz ernüchternder Erfahrungen regelmäßig neue Reformen der Personalkategorien anstößt. Die historische Rekonstruktion verdeutlichte andererseits die Schwierigkeit, eine neue Personalkategorie und die mit ihr verbundene politische Intention an den Universitäten zu implementieren. Der zweite Abschnitt be-

trachtet den Nachwuchspakt als aktuelles Reformprogramm, bevor im dritten Abschnitt einige Annahmen zur Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität formuliert werden.

3.1 Regelmäßige Reformversuche

Vorweg stellt sich die Frage, weshalb die Karrierephase unterhalb der Professur wiederkehrend umgestaltet wird, obwohl vorangegangene Reformen nur bedingt erfolgreich waren. Mit Brunssons Perspektive auf Reformen (2009, p. 98 f.; s. a. Brunsson & Olsen, 1993) kann geantwortet werden, „because the previous reform did not close the gap between aspiration level and practice“ (ebd., p. 98). Hinter jedem Wandel der wissenschaftlichen Personalkategorien steht das Versprechen, die Karrieresituation des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. Bund und Länder rechtfertigen sich mit diesem Zugeständnis vor der öffentlichen Kritik an der prekären Wissenschaftskarriere. Eine Reform ist daher als Reaktion auf Umwelterwartungen bzw. institutionellen Druck zu verstehen und markiert eine abgrenzbare, stark auf die Öffentlichkeit abgestellte Wirkung. Brunsson führt sich wiederholende Reformversuche auf „[organizational] forgetfulness“ (ebd., p. 99) zurück, „[which] prevents the past disturbing the future“ (ebd.). Sie enthalten Zielsetzungen, durch die zukünftig Vorteile entstehen sollen, die wiederum der Legitimation dienen. Das Erreichen des Ziels eines planbaren und eigenständigen Karrierewegs auf die Lebenszeitprofessur gestaltet sich jedoch kompliziert, sobald eine neue Personalkategorie an den Universitäten implementiert wird. Nach Christine Musselin (2007) sind Universitäten „specific organisations“ (ebd., p. 63), die sich durch eine funktionale lose Kopplung ihrer Untereinheiten einerseits und wissenschaftlicher Tätigkeiten in Forschung und Lehre andererseits auszeichnen. Die Fakultäten und Institute stehen in keinem Abhängigkeitsverhältnis zueinander und ihre Governancestruktur ist durch wissenschaftliche Autonomie geprägt. Sie sind institutionell in Fächer fragmentiert, die sich durch spezifische Konventionen in Forschung und Lehre charakterisieren. Musselin zufolge kann eine Reform – hier die formalisierte Eingliederung einer neuen Personalkategorie – die vorherrschenden Strukturen und Prozesse der Fächer im Speziellen und der akademischen Profession im Gesamten nur schwierig beeinflussen oder entkräften. Das BMBF versucht dem auszuweichen, indem, trotz ernüchternder Erfahrungen, regelmäßig neue Reformen der Personalkategorien angestoßen werden. Das politische Vorgehen soll in dieser Art legitimationsgenerierend wirken, stößt aber an seine Grenzen.

3.2 Der Nachwuchspakt als Anreizprogramm

Die Einführung der Personalkategorien folgte stets derselben bundespolitischen Vorgehensweise: Den Universitäten wurde ein Anreiz geboten, um eine neue Personalkategorie zu etablieren. Während die Hochschulassistenten und die Wissenschaftliche Assistenten einem rechtlichen Impuls unterlagen, wird seit der Juniorprofessur ein finanzieller Anreiz zur Etablierung einer Personalkategorie bereitgestellt. Mit Fritz W. Scharpf (1983) gesprochen, sollen „positive Anreize [...] das Verhalten ihrer Adressaten beeinflussen, indem sie es im Sinne der Programmziele verändern“ (ebd., S. 101). Ihm zufolge besteht ein Anreiz aus zwei Merkmalen: Einer „Regelungskomponente“ (ebd.),

die das erwünschte Verhalten und die Förderbedingungen umfasst, und einer „Motivationskomponente“ (ebd.), die finanzielle Vorteile oder materielle Äquivalente benennt. Letztere findet sich im Fall des Nachwuchspakts besonders prägnant: Bund und Länder finanzieren die Einrichtung von 1.000 Tenure-Track-Professuren an deutschen Universitäten. Die Anzahl der hochschuleigenen Professuren steigt somit an, vorerst ohne hochschuleigene Haushaltsmittel belasten zu müssen. Die „Regelungskomponente“ ist demgegenüber komplexer: Der Nachwuchspakt soll die Universitäten dazu veranlassen, die Tenure-Track-Professur nachhaltig zu etablieren und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Die Universitäten müssen die finanzierten Tenure-Track-Professuren deshalb als zusätzliche Professuren einführen und dürfen sie nicht als Nachbesetzungen behandeln. Sie waren zudem verpflichtet, ein „Konzept für die Entwicklung des gesamten wissenschaftlichen Personals“ (BMBF, o. J.; s. a. BMBF, 2018; VV, 2016, § 5) an ihren Einrichtungen vorzulegen, um am Programm teilnehmen zu können. Die Personalstrukturen sollen nicht nur um den Tenure-Track als planbaren und eigenständigen Karriereweg auf die Lebenszeitprofessur erweitert, sondern auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Personals entlang der Programmziele ausgebaut werden. Die intendierte Programmwirkung soll durch die Universitäten umgesetzt werden, doch letztlich den wissenschaftlichen Nachwuchs als Zielgruppe begünstigen. Die Tenure-Track-Professuren sind aus diesem Grund mit Wissenschaftler*innen in der frühen Karrierephase nach der Promotion zu besetzen (BMBF, o. J.; s. a. VV, 2016). Der Nachwuchspakt steigt auf der Mikroebene des wissenschaftlichen Nachwuchses ein und fordert die Universitäten heraus, die Programminhalte auf die Mesoebene zu übersetzen und dort zu implementieren.

3.3 Annahmen zur Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität

Nach Scharpf (1983, S. 102) gilt ein Anreizprogramm als verhaltenswirksam, wenn die Adressat*innen aufgrund der gegebenen Motivation das erwünschte Verhalten entwickeln. Die Forschungsergebnisse zur Juniorprofessur eröffneten ein Spannungsverhältnis zwischen der bundespolitischen Intention und der Umsetzung der neuen Personalkategorie: Letztere wurde trotz des Anreizes nicht fest etabliert. Eine mögliche Erklärung findet sich im soziologischen Neo-Institutionalismus. Der theoretische Ansatz geht davon aus, dass sich eine Organisation formal an den Erwartungen ihrer institutionellen Umwelt orientiert, um darüber Legitimität zu erzielen. Diese sichert ihr bspw. den Zufluss von Ressourcen. Die internen Entscheidungs- und Handlungsprozesse der Organisation sind mit dem nach außen getragenen Anspruch jedoch nur lose verbunden. Der Organisation ist es dadurch möglich, sich äußerlich an veränderte Umwelterwartungen anzupassen, ohne diese in ihre praktischen Abläufe zu überführen (Meyer & Rowan, 1977). Das Verhältnis zwischen der angestrebten und tatsächlichen Einführung der Juniorprofessur läge dann im Unterschied zwischen Worten und Taten begründet. Diese Trennung führte vor allem Brunsson (1982; 1993; 2006) mit seiner Forschung zu Organisationsreformen in die Organisationssoziologie ein. Mit ihm kann angenommen werden, dass eine Organisation externe und interne – zueinander in Konflikt stehende – Anforderungen über drei Ebenen bedient: „*talk*“, „*decision-making*“ und „*action*“ (Brunsson, 2006). Überträgt man Brunssons analytische Unterscheidung auf die Ein-

führung der Tenure-Track-Professur, lässt sich der Implementationsprozess wie folgt beschreiben:

Bund und Länder richten mit dem Nachwuchspakt die Erwartung an die Universitäten, zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beizutragen und den Tenure-Track als zusätzlichen und gleichwertigen Karriereweg auf die Lebenszeitprofessur zu etablieren. Wenn sich eine Universität am Nachwuchspakt beteiligt, vermittelt sie zugleich die Absicht, dem Reformziel zukünftig zu entsprechen. Auf der Ebene von „talk“ kommuniziert die Universität, welche Pläne sie dahingehend verfolgt. Im „Konzept für die Entwicklung des gesamten wissenschaftlichen Personals“ (BMBF, o. J.) fixiert sie, wie sich die Nachwuchsförderung an der Universität weiterentwickeln soll. Mit den programmgeförderten Tenure-Track-Professuren resultiert der institutionelle Druck auf die Universität, diese als zusätzliche Professuren einzugliedern. Sie muss folglich das Zusätzliche an den Tenure-Track-Professuren begründen, um sich vor Bund und Ländern zu legitimieren. In der Regel werden die nach außen getragenen Ansprüche an Professuren auf der Ebene der Fakultäten gestaltet. Mitglieder der Hochschullehrer*innengruppe stellen Anträge über die neu einzurichtenden Professuren an das jeweilige Dekanat, das die Forschungs- und Lehraktivitäten der Fakultät verantwortet. Zu jeder Professur wird ein sogenanntes Profilpapier angelegt, das als Grundlage für die Freigabe der Stelle, die darauffolgende Ausschreibung und das anschließende Berufungsverfahren verwendet wird. Das Profilpapier dient dem formalen Zweck, die inhaltlichen Erwartungen der Fakultät an eine Professur zusammenzufassen und enthält die Anforderungen in Forschung und Lehre an den*die zukünftige*n Stelleninhaber*in. Die „Regelungskomponente“ (Scharpf, 1983, S. 101) des Nachwuchspakts führt in dieser Untersuchung zu der Annahme, dass auf der Ebene von „talk“ präsentiert wird, mit einer Tenure-Track-Professur das Forschungs- und Lehrprofil einer Fakultät erweitern zu können.

Nach Brunsson steht die Ebene von „talk“ in keinem direktiv-abhängigen Kausalzusammenhang zu den Ebenen von „decision-making“ und „action“. In anderen Worten, „organizations may talk in one way, decide in another and act in a third“ (Brunsson, 2006, p. xiii). Die in den Profilpapieren dargestellten Anforderungen an die Nachwuchspaktprofessuren müssen nicht widerspiegeln, was auf den operativen Ebenen von „decision-making“ und „action“ an der Universität passiert. Die Dekanate befinden sich in einem Spannungsverhältnis zwischen den Fächern ihrer Fakultäten auf der einen Seite und der Universitätsleitung auf der anderen Seite. Hier wird vermutet, dass ein Dekanat auf der Ebene von „decision-making“ die Interessen der Fakultät verfolgt. Der Bund stellt den Universitäten die Nachwuchspaktmittel als zusätzliche, aber zeitlich beschränkte Ressourcen zur Verfügung. In der Ausrichtung der Tenure-Track-Professuren sollten die finanziellen, personellen und räumlichen Bestände der Fakultät berücksichtigt werden. Die fächerspezifischen Konventionen in Forschung und Lehre sollten sich ebenfalls darauf auswirken, wie die neuen Professuren disziplinär verteilt und gestaltet werden. In der Folge bestimmen die Dekan*innen die Denominationen der Tenure-Track-Professuren. Auf der Ebene von „action“ unterliegt die Fakultät als Organisationseinheit der strategischen Orientierung der Universität. In dieser Analyse wird davon ausgegangen, dass die Universität mit der Eingliederung der Tenure-Track-Professuren in das Universitätsprofil zugleich ihre langfristige Entwicklungsplanung realisiert. Die Universitätsleitung hat die Weichen für die neue Personalkategorie gestellt, als sie die Entscheidung traf, sich als Universität am Nachwuchspakt zu betei-

gen. Die Dekan*innen mussten anschließend nachexerzieren, was es für Möglichkeiten gab, die Tenure-Track-Professuren auszurichten. Der Vollzug der neuen Personalkategorie korrespondiert zwar mit den gesetzten Rahmenbedingungen der Fakultäten, muss sich aber ursächlich nicht auf die Ebenen von „*talk*“ und „*decision-making*“ zurückführen lassen.

Mit Brunsson kann angenommen werden, dass die Fakultät 1) auf der Ebene von „*talk*“ die Anforderungen des Nachwuchspakts kommuniziert, 2) auf der Ebene von „*decision-making*“ ihre organisationsinternen Interessen in der Ausrichtung der Tenure-Track-Professuren verwirklicht und 3) auf der Ebene von „*action*“ die Entwicklungsplanung der Universität strategisch umsetzt. Über diese Unterscheidung soll aufgezeigt werden, wie eine Universität die Tenure-Track-Professur in ihre institutionalisierten Strukturen eingliedert.

4 Forschungsdesign

Die gerade formulierten Annahmen werden im Rahmen einer explorativen Fallstudie empirisch untersucht, um Hypothesen zum Vollzug der Tenure-Track-Professur an der Universität zu gewinnen. Die Untersuchung gliedert sich in drei Schritte. Erstens wird betrachtet, welche inhaltlichen Erwartungen und Anforderungen eine Universität an die Nachwuchspaktprofessuren richtet. Wie zuvor beschrieben, wird das Forschungs- und Lehrprofil einer Professur auf der Ebene der Fakultäten gestaltet und in einem Profilpapier festgelegt. Die Falluniversität ermöglichte den Zugriff auf die Profilpapiere zu allen 20 bis 30 programmgeförderten Nachwuchspaktprofessuren. Diese sind nach demselben standardisierten Muster aufgebaut. Zu Beginn wird die Denomination der Tenure-Track-Professur aufgeführt. Ebenso sind ein Befristungszeitraum und ein möglicher Besoldungsgruppenwechsel charakterisiert. Nachfolgend wird das erwartete Forschungsprofil der Professur entwickelt. Es wird benannt, welchen Forschungsschwerpunkt die Tenure-Track-Professur ausfüllen soll, was sie zur Profilschärfung der Fakultät leisten könne und welche potenziellen Kooperations- und Drittmittelfördermöglichkeiten sie erfüllen soll. Daraufhin wird das Lehrprofil der Professur vorgestellt. Dieses umfasst ihren geplanten Beitrag zur Lehre in den Studiengängen der Fakultät oder darüber hinaus. Die Profilpapiere wurden mittels der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. In dieser Art konnten die Ausrichtungen der Tenure-Track-Professuren sowie die beschriebenen Erwartungen an ihre Forschungs- und Lehrprofile bestimmt werden. Hierbei war es möglich, unterschiedliche Anforderungen an die Tenure-Track-Professuren herauszuarbeiten. Dazu wurde in Anlehnung an die Typenbildung nach Kelle und Kluge (2010) vorgegangen. In den typisierten Anforderungen an die Tenure-Track-Professuren konnte der „*talk*“ identifiziert werden, der die Nachwuchspaktprofessuren als zusätzliche Professuren in den Forschungs- und Lehrprofilen der Fakultäten präsentiert.

Der zweite Analyseschritt fokussiert die Ebene von „*decision-making*“. Zu diesem Zweck wurden leitfadenorientierte Expert*inneninterviews mit Dekan*innen geführt, um die Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die Fakultäten nachzuvollziehen. Wie nach Michael Meuser und Ulrike Nagel (2002, S. 75) anzuwenden, wurde die Erhebungsmethode bestimmt, um Auskünfte über das Handlungsfeld der Dekan*innen zu erhalten. Diese Statusgruppe wurde ausgewählt, weil sie die Erfüllung der Aufgaben in

Forschung und Lehre sicherstellt. Die Universitätsleitung hat zwar die Entscheidung getroffen, sich am Nachwuchspakt zu beteiligen, schlussendlich sind es aber die Fakultäten, die das Programm praktisch umsetzen. Die Dekan*innen haben damit bereits im Antragsprozess auf die Tenure-Track-Professuren begonnen, da auf der Ebene der Fakultäten ausgehandelt wurde, für welche Denominationen sie sich bewerben. Sie sind für die Ausrichtung der Tenure-Track-Professuren verantwortlich. An der Falluniversität wurden insgesamt zehn ehemalige und amtierende Dekan*innen befragt. Sie wurden interviewt, sobald die erste Berufungsverhandlung einer Tenure-Track-Professur an der Fakultät abgeschlossen war. Insofern ein Amtswechsel zwischen der Einwerbung der Tenure-Track-Professuren und der Berufungsverhandlung stattfand, wurde dieser im Sample berücksichtigt. Über das „Betriebswissen“ (ebd., S. 76) der Dekan*innen sollten einerseits retrospektive Erfahrungen darüber gewonnen werden, nach welchen Kriterien die Nachwuchspaktprofessuren vorgeschlagen wurden. Es ergaben sich andererseits Einschätzungen dazu, wie sich die neue Personalkategorie zukünftig an den Fakultäten entwickeln soll. Die Expert*inneninterviews wurden wiederum mithilfe der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Aus dem Interviewmaterial konnte auf diese Weise extrahiert werden, welche Potenziale und Risiken die Dekan*innen in der neuen Personalkategorie für ihre Fakultäten wahrnehmen. Mit diesem Schritt sollte beantwortet werden, was über die Gestaltung der Tenure-Track-Professuren an den Fakultäten erreicht oder verhindert werden soll.

Der dritte Analyseschritt erweitert die Untersuchung um die Ebene von „*action*“. Es wurde erneut auf die Expert*inneninterviews und die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) zurückgegriffen. Die Auswertungsmethode ermöglichte es, das Interviewmaterial zu abstrahieren und auf wesentliche Aussagen der Dekan*innen zur Einführung der Tenure-Track-Professur an der Universität zu reduzieren. Aus den Interviews soll herausgearbeitet werden, wie die Tenure-Track-Professur in das Universitätsprofil implementiert wird. Auf der Ebene von „*action*“ können mithilfe der Typenbildung nach Kelle und Kluge (2010) verschiedene Gesamtstrategien aufgezeigt werden, welche die Dekan*innen mit der Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität verbinden.

5 „*Talk*“: Ausrichtung der Nachwuchspaktprofessuren

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse dargelegt. Es können fünf „*talks*“ unterschieden werden, welche die Nachwuchspaktprofessuren im Profil der Fakultät erfüllen sollen. Zu jedem „*talk*“ wird die Ausrichtung der Tenure-Track-Professuren in Forschung und Lehre exemplarisch an einem Profilpapier⁴ verdeutlicht. Der Fokus liegt darauf, das Zusätzliche an den neuen Professuren zu identifizieren. Die Analyseergebnisse werden in *Abbildung 1* zusammengefasst.

5.1 Inhaltliche Erwartungen und Anforderungen in Forschung und Lehre

Nur wenige Profilpapiere veranschaulichen auf der Ebene von „*talk*“, die Tenure-Track-Professuren als „*Innovation*“ in das Profil der Fakultät einfügen zu wollen. Das

Zusätzliche an den Professuren wird in der Ausrichtung auf aufblühende Forschungsgebiete begründet. Profilvertrag 1 präsentiert z. B. eine Denomination, die sich von einem vorangegangenen Forschungsschwerpunkt des Fachs abweicht und eine „recht junge, aber vielversprechende Forschungsrichtung“ (P1) verfolgt. Es wird geschildert, dass die Professur dazu eingesetzt werden soll, „modernste und zukunftsweisende [Methoden und Techniken] [...] nutzbar“ (P1) zu machen. In dem innovativen Forschungsprofil der Professur werden vielfältige Kooperationsmöglichkeiten „innerhalb der Fakultät und über deren Grenzen“ (P1) hinaus gesehen. Ihr Fachgebiet werde weltweit lediglich an wenigen Standorten beforscht, sodass die Erwartung an einen „rasche[n] Aufbau internationaler Kooperationen“ (P1) beschrieben wird. Wodurch ein Forschungsgebiet als „innovativ“ gilt, wird in den Profilverträgen nicht gekennzeichnet. In Profilvertrag 17 heißt es, das Forschungsgebiet sei „bisher an keiner deutschen Universität [...] mit einer Professur besetzt“ (P17). In Profilvertrag 2 wird hingegen darauf verwiesen, dass „regelmäßig Stellen in diesem Bereich“ (P2) ausgeschrieben werden, gerade weil es sich um „ein zentrales und modernes Gebiet“ (P2) handle. Profilvertrag 1 stellt neben dem Forschungsprofil auch das Lehrprofil der Professur zukunftsgerichtet dar. Mit der neuen Professur wird verbunden, ein hochaktuelles Studienangebot in das Lehrportfolio verschiedener Studiengänge der Fakultät aufnehmen zu können. Der*Die Stelleninhaber*in soll zusätzliche „Lehrveranstaltungen [...] zu dem spezifischen Forschungsschwerpunkt etablieren“ (P1).

Etwa ein Viertel der Profilverträge argumentiert, durch die zusätzliche Professur einen Forschungsschwerpunkt verstärken zu können. Auf der Ebene von „talk“ wird die Tenure-Track-Professur als thematische „Ergänzung“ des Forschungs- und Lehrportfolios der Fakultät dargestellt. In Profilvertrag 3 wird bspw. eine Professur beschrieben, die der „nachhaltige[n] Stärkung der [Fakultät] sowie der [Universität]“ (P3) dienen soll. Mit ihr könne die „bereits existierende Expertise in der [Fakultät] [...] hervorragend komplementiert“ (P3) werden. Der Professur werde zugeschrieben, bestehende Aktivitäten eines Forschungsschwerpunkts weiterentwickeln und Kompetenzen ausbauen zu können. Es wird eine Vielzahl universitärer Initiativen und Zentren benannt, die „thematisch von solch einer Professur profitieren“ (P3) würden. Die „starke und weiter zunehmende Bedeutung des Faches“ (P3) wird als Chance präsentiert, mit der neuen Professur wesentliche Kooperationen innerhalb der Fakultät, fakultätsübergreifend und über die Universität hinaus aufzubauen. Ihr Forschungsgebiet sei auch in der Lehre bisher nicht abgedeckt. Die Professur füge sich „vor allem in das Lehrportfolio [eines Forschungsschwerpunkts] der Fakultät ein“ (P3). Mit ihrem Beitrag in der Lehre werde verbunden, „das Lehrangebot der Fakultät entscheidend abrunden“ (P3) zu können, indem der*die Stelleninhaber*in eine ergänzende Grundlagenveranstaltung aufbaut. Die geschilderte „Ergänzung“ wird in manchen Profilverträgen darum erweitert, die Forschung der gesamten Fakultät unterstützen zu können. In Profilvertrag 11 heißt es, dass die Professur dazu beitragen könne, neue Methoden zu entwickeln, um große Datensätze analysieren zu können. Sie „schärft und ergänzt“ (P11) alle Forschungsvorhaben an der Fakultät, in denen große Datenmengen entstehen, und könne die komplexen Datensammlungen aus vielen Bereichen vollständig nutzbar machen. Ihr wird deshalb zugeschrieben, „den Impact der bereits an der Fakultät stattfindenden Forschung deutlich zu erhöhen“ (P11).

In einem weiteren Viertel der Profilverträge wird das Zusätzliche an den Tenure-Track-Professuren darüber nachgewiesen, mit ihnen entweder einen Zusammenhang zu

den Hauptforschungslinien der Universität aufzubauen oder ein Fach der Fakultät und ein Zentrum der Universität miteinander zu verbinden. Auf der Ebene von „*talk*“ wird die wechselseitige „Verknüpfung“ verschiedener Forschungsschwerpunkte und Einrichtungen illustriert. Profilvertrag 6 wird exemplarisch angeführt. Die neue Professur werde „gleichermaßen [als] ein wichtiges Bindeglied zu anderen Fächern [der Fakultät] wie auch [als] einer der wichtigen Bausteine im Gesamtkonzept [eines Forschungszentrums der Universität]“ (P6) geplant. Der Forschungsschwerpunkt der Professur sei „bereits jetzt thematisch in mehreren Teilprojekten [des Zentrums] vertreten“ (P6), wodurch vielfältige Anschlussmöglichkeiten zu Fächern der Fakultät wahrgenommen werden. Die Denomination wird entsprechend als „fächerübergreifende[s] Querschnittsthema“ (P6) beschrieben. Die interdisziplinäre Ausrichtung der Professur wird ebenso in ihren Lehraufgaben dargelegt. Sie soll sich „konzeptionell mit der Entwicklung von fächerübergreifenden Angeboten“ (P6) befassen und „zur Qualifizierung aller [Studierenden der Fächer]“ (P6) beitragen.

In einigen Profilverträgen wird auf der Ebene von „*talk*“ ausgedrückt, mit einer Tenure-Track-Professur als „Brücke“ sowohl die Forschung als auch die Lehre an der Fakultät komplettieren zu können. Es wird geschildert, mit den Nachwuchspaktprofessuren eine Lücke im Forschungsprogramm der Fakultät überbrücken zu können. In Profilvertrag 14 heißt es beispielhaft, dass mit der neuen Professur „die Lücke zwischen den experimentell arbeitenden Gruppen [des Fachs] zur [theoretischen Fachforschung] geschlossen“ (P14) werden soll. Sie könne in dieser Art die wichtigsten Forschungsschwerpunkte des Fachs komplementieren. Die Professur „trägt damit [...] [zu dessen] Profilschärfung [...] bei“ (P14) und wird als Chance auf vielseitige Kooperationsmöglichkeiten für die Fakultät dargestellt. Ihr Beitrag in der Lehre wird primär durch zwei Aufgaben charakterisiert: Die Professur könne einerseits die grundständige Lehre für anwendungsorientierte Themen leisten und andererseits die theoriebezogene Lehre im Fach unterstützen. Es wird beschrieben, dass der Forschungsschwerpunkt der Professur zu jeder guten studentischen Ausbildung dazugehöre und ein bisher fehlendes Lehrangebot umfasse. Die Qualität der neuen Professur in der Lehre wird darüber erklärt, dass sie insbesondere für einen kürzlich eingerichteten Studiengang der Fakultät von „fundamentaler Bedeutung“ (P14) sei.

Manche Profilverträge benennen, mit den Nachwuchspaktprofessuren fakultätsinterne Bedarfe ausgleichen zu wollen. Auf der Ebene von „*talk*“ wird das Zusätzliche an den Tenure-Track-Professuren darüber präsentiert, sie zur „Defizitbehebung“ in personell geschwächten Fächern und Instituten einzuführen. In Profilvertrag 20 wird eine Professur beschrieben, die „im Gesamtzusammenhang mit der zunehmend forschungsorientierten Ausrichtung des Instituts“ (P20) stehe. Ihr Forschungsschwerpunkt „hebt auf die sich rapide ändernden [...] Grundlagen des Faches [...] ab“ (P20). Mit der neuen Professur wird die Erwartung verknüpft, eine entsprechende Forschungskompetenz am Institut etablieren zu können. Sie soll auf diese Weise einen „wesentliche[n] Beitrag dazu [leisten], mehr gemeinsame Drittmittelansträge innerhalb des Instituts zu stellen“ (P20). In dem Zusammenhang wird dargestellt, dass das Forschungsprofil der Professur bisher bloß dann in die Forschung am Institut einbezogen werden konnte, wenn mit Professor*innen anderer Universitäten kooperiert wurde. Ähnliches gelte mit Bezug auf das Lehrprofil der Professur. Aktuell „können die Studierenden des [Instituts] [...] nur die [Lehr]angebote [eines anderen Instituts] mitnutzen“ (P20), sodass die Professur das Kollegium in der Lehre unterstützen und die Ausbildung der Studierenden verstärken soll.

Abbildung 1: Präsentation des Zusätzlichen an den Nachwuchspaktprofessuren („talk“)

Ausrichtung der Tenure-Track-Professur im Fakultätsprofil als		Erwartungen und Anforderungen	
		in der Forschung	in der Lehre
Innovation	→ gliedert aufblühendes Forschungsgebiet ein	modernste Methoden und Verfahren anwenden	hochaktuelles Studienangebot bereitstellen
Ergänzung	→ stärkt einen Forschungsschwerpunkt	Bestehende Expertise komplementieren	Lehrangebot abrunden
Verknüpfung	→ zwischen Fächern und Einrichtungen	Interdisziplinäres Querschnittsthema behandeln	fächerübergreifende Lehre anbieten
Brücke	→ schließt eine Lücke im Forschungsprogramm	Kristallisationspunkt bestehender Expertisen ausfüllen	neue Lehrangebote entwickeln
Defizitbehebung	→ knüpft an die Entwicklungsplanung an	eigenständige Forschungskompetenz etablieren	Lehre im Fachgebiet sicherstellen

Quelle: Eigene Darstellung.

6 „Decision-making“: Gestaltungsabsichten der Fakultäten

Auf der Ebene von „talk“ wurde mit Bezug auf die Profildokumente besprochen, welche inhaltlichen Erwartungen und Anforderungen die Fakultäten an die Tenure-Track-Professuren richten. Die Entscheidung der Universitätsleitung, sich am Nachwuchspakt zu beteiligen, führt zu einem Entscheidungsdruck auf die Dekan*innen. Auf der Ebene von „decision-making“ soll deshalb beantwortet werden, was die Dekan*innen mit der Gestaltung der neuen Personalkategorie an ihren Fakultäten erreichen oder verhindern möchten.⁵ Der zweite Analyseschritt greift daher auf die Expert*inneninterviews⁶ zurück. Es wird untersucht, wie die Dekan*innen die Tenure-Track-Professur verstehen, um herauszustellen, welche Potenziale und Risiken sie in der neuen Personalkategorie für ihre Fakultäten darstellen.

6.1 Potenziale und Risiken der Tenure-Track-Professur aus Sicht der Dekan*innen

Mit den Nachwuchspaktprofessuren ist die bundespolitische Zielstellung verbunden, den akademischen Karriereweg planbarer und eigenständiger zu gestalten. Dieser Anspruch wird von allen Dekan*innen auf die neue Personalkategorie übertragen: Die Tenure-Track-Professur soll „als Sprungbrett auf eine unbefristete Professur“ (D1) dienen und Nachwuchswissenschaftler*innen eine „langfristige Perspektive“ (D2) im Wissenschaftssystem eröffnen. Die Befragten schildern, dass der Nachwuchspakt den Universitäten zu diesem Zweck vorgebe, „sehr junge Kandidaten, die noch in der frühen Karrierephase sind“ (D2), und zugleich erste „herausragende, exzellente Leistungen erbracht haben“ (D3), zu berufen. Sie assoziieren mit der Förderbedingung zwei mögliche Folgewirkungen: Erstens werde die Berufung von Wissenschaftler*innen in

der frühen Karrierephase als Chance wahrgenommen, um die Erfolgsaussichten der Fakultät im „Wettbewerb um die jungen Köpfe“ (D4) zu vergrößern. Wenn Talente früh identifiziert werden, könne die Fakultät „sie leichter gewinnen [...] als zu einem späteren Zeitpunkt“ (D4). Zweitens wird als potenzielles Risiko benannt, die Berufungsfähigkeit der Kandidat*innen zu verkennen, da in der frühen Karrierephase noch keine „eigene Profilbildung“ (D5) erfolgt sei. Die Neuberufenen könnten – wenn sie entfristet werden – „über mehr als dreißig Jahre eine Fakultät prägen“ (D5). Die Dekan*innen befürchten infolgedessen, dass ihr „Potenzial manchmal auf einen Weg [führen könnte], den wir uns als Fakultät als Schwerpunktsetzung [...] nicht wünschen“ (D5).

Die Interviewten nehmen die Berufung von Wissenschaftler*innen in der frühen Karrierephase als Gratwanderung wahr. Dies spiegelt sich darin wider, wie sie die Ausrichtung der neuen Professuren beschreiben: „[W]enn man solche Tenure-Track-Professuren zusätzlich in eine Fakultät einfügt“ (D3), müsse genau überlegt werden, „wo man sie hinsetzt und was [...] die richtigen Bereiche sind“ (D3). Eine Berufung in der frühen Karrierephase würde bspw. dazu führen, „dass viele Personen die Universität gar nicht mehr verlassen“ (D4). Die Dekan*innen lehnen es aus diesem Grund ab, die Tenure-Track-Professuren in rein experimentellen Forschungsgebieten zu implementieren. Für experimentelle Professuren würde neben „Forschungskompetenz [...] unbedingt auch Erfahrung in der Anwendung“ (D2) vorausgesetzt, die akademisch junge Wissenschaftler*innen noch nicht vorweisen könnten.

Aus Sicht der Dekan*innen sei das Forschungs- und Lehrprofil von Nachwuchswissenschaftler*innen, im Vergleich zu ihren akademisch älteren Kolleg*innen, weniger ausgebildet. Sie hätten auch eine geringere Routine in der akademischen Selbstverwaltung und in Administrationstätigkeiten vorzuweisen. Die Befragten erklären deshalb, der Eingliederung der neuen Personalkategorie „strategische Erwägungen“ (D1) zugrunde gelegt zu haben. Mit einer Ausnahme sollen alle eingeworbenen Professuren an ein bestehendes Institut „attached [engl. angehängt; hinzugefügt]“ (D5) werden, zu dem es „eine gewisse thematische Nähe“ (D5) gibt. Die Stelleninhaber*innen würden auf diese Weise direkt in das Fakultätsleben eingebunden und könnten die vorhandenen Infrastrukturen der Institute, wie „z. B. gewisse Laboreinrichtungen“ (D5), mitnutzen. Die Tenure-Track-Professor*innen würden während ihrer Bewährungsphase an die Aufgaben einer Institutsleitung herangeführt, sodass die Professuren mit positiver Evaluation in ein eigenes Fachgebiet überführt werden könnten. Die Dekan*innen möchten mit diesem Vorgehen außerdem sicherstellen, dass sich die Tenure-Track-Professor*innen darauf konzentrieren können, ihre Evaluationskriterien zu erfüllen. In der Bewährungsphase würde es zu viel Zeit beanspruchen, einen eigenen Arbeitsbereich aufzubauen.

Die Interviewten argumentieren über die Bewährungsphase der Tenure-Track-Professor*innen, dass die neue Personalkategorie „nur in wenigen Fächern funktionieren kann“ (D4). Für die Fakultäten gehe mit der Tenure-Evaluation das Risiko einher, die Neuberufenen nicht halten zu können oder zu verlieren. Ersteres müsste verkräftet werden, wenn sich die Tenure-Track-Professor*innen auf entfristete Professuren an anderen Universitäten wegbewerben würden, und letzteres bei einer erfolglosen Tenure-Evaluation. Die Investition in die Tenure-Track-Professuren könne für die Fakultäten nachhaltige Mehrkosten verursachen, weshalb die Dekan*innen sie nicht als „anlageintensive, investitions- [oder] infrastrukturintensive Professuren“ (D4) planen. Die ein-

geworbenen Nachwuchspaktmittel erzeugen langfristige (Forschungs-)Infrastrukturkosten an der Universität, die nicht ersetzt werden.

Die politische Rahmung der neuen Personalkategorie beeinflusst, wie die Dekan*innen die Tenure-Track-Professur wahrnehmen und in Forschung und Lehre ausrichten. Die Berufung in der frühen Karrierephase und die Bewährungsphase mit abschließender Evaluation tragen für die Fakultäten sowohl Potenziale als auch Risiken in sich. Aus Sicht der Dekan*innen sind die Tenure-Track-Professuren eine Möglichkeit, bestehende Institute und ihre Schwerpunkte zu verstärken. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Tenure-Track-Professor*innen keine profilgebenden „großen Universitätsprofessuren, Institutsprofessuren“ (D5) bekleiden werden. Sie sollen weder die „Kernfächer“ (D4) der Fakultät übernehmen, noch ihre Professuren ersetzen. Die Dekan*innen erklären in diesem Zusammenhang, dass der Forschungs- und Lehrerfolg einer Fakultät maßgeblich von den Kernfächern getragen werde. Die akademisch jungen Tenure-Track-Professor*innen könnten diese Stellen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung nicht gänzlich ausfüllen. Für die Fakultät sei es außerdem nicht vertretbar, wenn ein Kernfach zwischenzeitig unbesetzt wäre. Die Tenure-Track-Professor*innen sollen deshalb in Zukunftsbereichen berufen werden, um die Kernfächer umliegend auszubauen.

7 „Action“: Vollzug der Nachwuchspaktprofessuren

Dieses Kapitel betrachtet die Einführung der Tenure-Track-Professur auf der Ebene von „action“. Ziel ist es, die Implementation der neuen Personalkategorie in das Universitätsprofil nachzuvollziehen. In einem dritten Analyseschritt wurde aus den Expert*inneninterviews extrahiert, welche Gesamtstrategie die Dekan*innen mit der Eingliederung der Tenure-Track-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität verbinden.

7.1 Eingliederung in das Universitätsprofil

Die Mehrheit der Dekan*innen erklärt, die zusätzlichen Professuren in der Art ausgerichtet zu haben, dass sich ihre Forschungs- und Lehrprofile in die institutionalisierten Schwerpunkte der Universität einfügen. Die Denominationen der Tenure-Track-Professuren werden auf zwei strukturelle Entscheidungen zurückgeführt: Erstens auf die „strategische Verstärkung von zukünftigen oder schon starken Forschungsfeldern“ (D1). Die neuen Professuren sollen die bestehenden Forschungsexpertisen und Lehrkompetenzen an der Universität komplementieren. Vorhandene Qualifikationen und Lehrinhalte sollen „mit jungen Leuten in speziellen Gebieten“ (D5) ausgebaut werden. Die Dekan*innen begründen den Implementationsprozess der neuen Professuren darüber, an der Universität „ein Wissenschaftsfeld zu stärken, was [...] schon existiert“ (D2). Sie begreifen den Nachwuchspakt als Chance, zur „Weiterentwicklung“ des Universitätsprofils beizutragen und internationale Sichtbarkeit zu etablieren. Zweitens wurden die Tenure-Track-Professuren geplant, um neue „Bereiche auf[z]ubauen, die man jetzt stärken möchte“ (D2). Die Dekan*innen schildern, dass die Tenure-Track-Professuren in den Fakultäten zur „Anknüpfung an die Hauptforschungslinie[n] der

[...] Universität“ (D3) eingesetzt werden. Die neuen Professuren würden an Schnittstellen zwischen Fächern eingegliedert oder sollen ein „Forschungszentrum unserer Fakultät mit [einem Forschungsbereich der Universität] [...] verbinde[n]“ (D3). Universität und Fakultät könnten auf diese Weise wechselseitig von den Tenure-Track-Professuren profitieren. Für die Dekan*innen könne dies strukturell erreicht werden, wenn sie nicht nur in einen Bereich, der „schon gut läuft, noch etwas reinstecken“ (D3). Der Forschungsbudget und die Lehrleistung könnten an den fakultätsübergreifenden Schwerpunkten erhöht werden, in denen die Universität „die Kompetenz ausbauen will“ (D2). Die Tenure-Track-Professuren dienen zur „Verbesserung“ des Universitätsprofils.

Einige Dekan*innen begründen die Ausrichtung der zusätzlichen Professuren über die Finanzierungsmodalitäten der Universität. Der Vollzug der Tenure-Track-Professuren steht für sie in direktem Zusammenhang zu den finanziellen Kapazitäten der Fakultäten. Die neuen Professuren würden nur in Instituten geplant, für die „wir [die Fakultät] [...] auch eine Dauerstelle [von der Universität] [...] kriegen können“ (D4). Es müsse sichergestellt werden können, dass es eine finanzielle „Auffangstelle“ (D4) gibt, sollten die Tenure-Track-Professuren entfristet werden und die zeitlich beschränkten Nachwuchspaktmittel auslaufen. Dies könnten die Dekan*innen insbesondere in Instituten umsetzen, in denen „in fünf Jahren oder in sechs Jahren eine Kollegin oder ein Kollege in [den] Ruhestand geht“ (D4). Die strategische Ausgestaltung der Tenure-Track-Professuren zum „Ausgleich“ des Universitätsprofils wird über die Verstetigungsperspektive begründet.

8 Intention und Implementation der Tenure-Track-Professur

An einem Fallbeispiel wurde untersucht, wie eine Universität die Tenure-Track-Professur in ihre institutionalisierten Strukturen eingliedert. Im Folgenden werden die Analyseergebnisse vor dem theoretischen Rahmen und im Hinblick auf die politische Intention von Bund und Ländern diskutiert. Mit Brunsson (2006) wurde angenommen, dass Universitäten auf verschiedenen Ebenen („*talk*“, „*decision-making*“, „*action*“) auf die neue Personalkategorie reagieren. Die Universität muss einerseits die Erwartung von Bund und Ländern – die Tenure-Track-Professur als zusätzlichen und gleichwertigen Karriereweg auf die Lebenszeitprofessur zu etablieren – umsetzen. Sie steht andererseits auch vor der Aufgabe, die Rahmung der neuen Personalkategorie in ihre Strukturen zu übertragen und dort zu vollziehen. Es wurde vermutet, dass die Universität auf der Ebene von „*talk*“ die externe Anforderung an die Tenure-Track-Professuren widerspiegelt, um sich vor Bund und Ländern als Finanziers zu legitimieren. Dieses Zugeständnis hat die Universitätsleitung zu den programmgeförderten Tenure-Track-Professuren getätigt. Für sie steht das mit der erfolgreich eingeworbenen Förderung verbundene Reputations- bzw. Anspruchssignal im Vordergrund. Die Analyse der Profilpapiere hat verdeutlicht, dass die „Regelungskomponente“ (Scharpf, 1983, S. 101) des Nachwuchspakts auf der Ebene von „*talk*“ rhetorisch umgesetzt wird. In den fünf identifizierten „*talks*“ wird die Tenure-Track-Professur zwar in verschiedener Art präsentiert, doch gibt jedes Profilpapier an, mit den neuen Professuren die Forschungs- und Lehrprofile der Fakultäten erweitern zu können. Erst auf der Organisationsebene der Fakultäten und ihrer Fächer wird die inhaltlich-thematische Ausrichtung der Tenure-Track-Professuren relevant.

Die Eingliederung der neuen Personalkategorie wurde anschließend auf den Ebenen von „*decision-making*“ und „*action*“ betrachtet. Nach Brunsson (2006) muss der nach außen getragene Anspruch nicht zwingend dem operativen Geschäft an der Universität entsprechen. Auf der Ebene von „*decision-making*“ wurde dies erstmals sichtbar. Die politische Rahmung der Tenure-Track-Professur führt dazu, dass die Dekan*innen in der neuen Personalkategorie einige Potenziale und Risiken wahrnehmen, die bei Lebenszeitprofessuren nicht bestünden. Ihre Sicht auf die Personalkategorie beeinflusst, wie sie die neuen Professuren ausrichten und was mit ihnen an den Fakultäten erreicht oder verhindert werden soll. Die Dekan*innen argumentieren die Implementation der Tenure-Track-Professuren über die Forschungs- und Lehrplanung der Fakultäten. Ihre Übersetzung der Personalkategorie entsprechend der bestehenden Fakultätsstrukturen führt dazu, dass die Ziele an der Universität andere sind als die des Nachwuchspakts, nämlich Wissenschaftler*innen mit einem besonders hohen wissenschaftlichen Potenzial zu rekrutieren, um Forschungslücken zu schließen. Hinzutritt, dass es sich um prekäre, da zeitlich beschränkte Fördermittel handelt. Die Dekan*innen müssen die Tenure-Track-Professuren entsprechend ihrer finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen gestalten und zugleich die Interessen der Fächer berücksichtigen. Die Ausführungen der Dekan*innen verweisen darauf, dass die Tenure-Track-Professuren keine Professuren sind, die sich aus sich selbst heraus begründen: Sie werden nicht im grundständigen Kern der Fächer eingegliedert. Die Ausrichtung der neuen Professuren auf aktuelle Forschungsgebiete findet sich auch in den Profildokumenten wieder. Die Tenure-Track-Professuren sind in innovativen Forschungsbereichen beheimatet, ergänzen einen Forschungsschwerpunkt der Fakultät, werden als interdisziplinäre Verknüpfungen und Brücken konzipiert oder sollen ein personelles Defizit beheben. Während die institutionelle Begründung der Tenure-Track-Professuren über den Kanon der Fächer hinausweist, begrenzt sie sogleich die Eingliederung eines gleichwertigen Karrierewegs. Eine Folge könnte sein, dass die Tenure-Track-Professur für Randständiges in den Forschungs- und Lehrprofilen reserviert wird. Das Zusätzliche an den neuen Professuren könnte dann zu einem Makel werden. Ebenso bleibt ungewiss, ob die Fakultäten die neuen Denominationen wiederbesetzen, wenn die Tenure-Track-Professor*innen die Professuren im Anschluss an die Förderphase verlassen würden.

Auf der Ebene von „*action*“ wird die neue Personalkategorie an der Entwicklungsplanung der Universität ausgerichtet. Es konnten drei strukturelle Entscheidungen herausgearbeitet werden, welche die Dekan*innen mit der Tenure-Track-Professur verbinden. In diesem Analyseschritt zeigte sich ein weiteres Mal der Unterschied zwischen dem nach außen getragenen Anspruch und der tatsächlichen Praxis. Zudem wurde deutlich, dass der Vollzug der neuen Personalkategorie durch die Entscheidung der Universitätsleitung geprägt ist, sich am Nachwuchspakt zu beteiligen. Insofern die Tenure-Track-Professuren zur „Weiterentwicklung“ oder zur „Verbesserung“ des Universitätsprofils eingegliedert werden, wird die aktuelle Ausrichtung der Professuren in Forschung und Lehre offenkundig. Die Tenure-Track-Professuren sollen entweder einzelne Fächer um zukunftssträchtige Forschungsgebiete verstärken oder die Kompetenzen an Fächerschnittstellen ausbauen. Daran wird wiederum erkennbar, dass die neue Personalkategorie nicht im profilbildenden Kern der Fächer, sondern in umliegenden Forschungsgebieten eingeführt werden soll. Ob eine langfristige Eingliederung der Tenure-Track-Professur in das Profil eines Fachs stattfinden wird, scheint aus heutiger Perspektive teilweise nicht gesichert. Die Gleichwertigkeit des neuen Karrierewegs

kann dadurch eingeschränkt werden. Die Gesamtstrategie der Dekan*innen ist davon geprägt, strukturbildende Effekte zu dämpfen bzw., wie in nachstehendem Fall, zu vermeiden. Wenn die Tenure-Track-Professuren zum „Ausgleich“ des Universitätsprofils eingegliedert werden, misslingt die Gestaltung des Zusätzlichen an den Professuren. Die neue Personalkategorie wird nicht nur in die institutionalisierten Strukturen eingesetzt, um den Bedarf an weiteren Professuren im Fach zu belegen. Sie soll zugleich eine Professur aufwiegen, deren Stelleninhaber*in alsbald in den Ruhestand eintritt. Dieses Vorgehen wird den Bestand an Professuren nicht nachhaltig erhöhen. Es erinnert an eine vorgezogene Wiederbesetzung, auch wenn die Tenure-Track-Professuren keine vorhandenen Denominationen ersetzen sollen. Diese strukturelle Entscheidung ist auf die prekäre Finanzierungsstruktur des Bund-Länder-Programms zurückzuführen. Die Eingliederung der neuen Personalkategorie zum „Ausgleich“ des Universitätsprofils würde einen Bruch mit der Intention des Nachwuchspakts bedeuten.

9 Fazit und Ausblick

Im Beitrag wurde der Vollzug der Tenure-Track-Professur vom politischen Impuls von Bund und Ländern bis zur Umsetzung durch die Universitäten nachverfolgt. Vorangegangene Reformverfahren verdeutlichten die Schwierigkeit, eine neue Personalkategorie an den Universitäten institutionell fest zu verankern. In einer explorativen Fallstudie wurde deshalb untersucht, wie eine Universität die Tenure-Track-Professur in ihre institutionalisierten Strukturen eingliedert, um Hypothesen über den Implementationsprozess zu gewinnen.

Die Analyseergebnisse deuten darauf hin, dass eine Universität auf verschiedenen Ebenen darauf reagiert, eine neue Personalkategorie einzugliedern. Der nach außen getragene Anspruch und die tatsächliche Praxis können sich dabei unterscheiden. Sie enthalten erste Hinweise, dass der Bund sowie die Länder und die Universität mit der Einführung der Tenure-Track-Professur unterschiedliche Ziele verfolgen. Der Nachwuchspakt fokussiert, die Bedingungen des wissenschaftlichen Karrierewegs auf die Lebenszeitprofessur zu verbessern. An der Universität wird die Ausrichtung der neuen Personalkategorie hingegen mit der strukturellen Ergänzung von Forschung und Lehre begründet. Die Tenure-Track-Professuren werden nicht im Zentrum der Fächer implementiert. Sie werden vielmehr in Forschungsgebieten eingegliedert, welche den profilgebenden Kern der Fächer umranden. Dies lässt vermuten, dass sich die Tenure-Track-Professur nicht gleichwertig im Gesamtgefüge der Universitäten und der Forschung etablieren wird.

Ob die Analyseergebnisse verallgemeinerungsfähig sind, ist zukünftig mittels repräsentativer Befragungen zu testen. Diese sollten langfristig ausgerichtet werden und die Tenure-Evaluationen der Neuberufenen umfassen. Ebenso sollte die Untersuchungsgruppe erweitert werden, um die Perspektiven der diversen Gremien und Akteur*innen, die an einer Denomination und der Berufung mitwirken, einbeziehen zu können. Wie aus der durchgeführten Vorstudie hervorgeht, sollte eine quantitative Untersuchung insbesondere überprüfen, wie Universitäten die Tenure-Track-Professur in ihre Forschungs- und Lehrprofile eingliedern. Es gilt zu beantworten, ob Universitäten die neue Personalkategorie in Kernfächern implementieren, die Stellen bei Weggängen oder negativen Evaluationsergebnissen nachbesetzen und nach Ablauf der finanziellen Förde-

rung weitere Tenure-Track-Professuren einrichten. Unabhängig davon, scheint noch weitgehend offen, ob sich das mit dem Nachwuchspakt verbundene Ziel, eine neue Personalkategorie zu etablieren, realisieren wird. Nur wenn die Universitäten die Tenure-Track-Professur als gleichwertigen Karriereweg auf die Lebenszeitprofessur vollziehen, wird die neue Personalkategorie florieren.

Anmerkungen

- 1 Um die Anonymität der Universität zu sichern, kann die genaue Anzahl der analysierten Profilpapiere nicht wiedergegeben werden.
- 2 Im Berichtsjahr 2020 dokumentierte das Statistische Bundesamt (2021, S. 34) 1.619 Juniorprofessuren. Der Stellenausbau stagniert seit 2013 weitestgehend und steht der bundespolitisch anvisierten Summe weiterhin zurück.
- 3 Die hier gezogene Bilanz bezieht sich auf den Institutionalisierungsprozess der Juniorprofessur. Mit Blick auf die Stelleninhaber*innen kann die Juniorprofessur als selektive und reputierliche Position für den wissenschaftlichen Nachwuchs, und insbesondere für Frauen, interpretiert werden (s. u. a. Burkhardt, Nickel, Berndt, Püttmann & Rathmann, 2016; Schularick, Specht, Baumbach u. A., 2015; Zimmer, 2018).
- 4 Den untersuchten Profilpapieren (P) wurden zufällig Zahlen zugewiesen. Im Sinne der Vertraulichkeit wurden denominationsspezifische Zitate aus den Profilpapieren anonymisiert und durch Paraphrasierungen in eckigen Klammern ersetzt.
- 5 Die Sicht der Dekan*innen muss nicht mit der Perspektive der diversen Gremien und Akteur*innen, die an einer Denomination und der Berufung mitwirken, übereinstimmen.
- 6 Zum Schutz der interviewten Dekan*innen (D) wurden ihre Namen durch Zahlen ersetzt, gemäß ihres ersten Auftretens im Text. Die verwendeten Zitate wurden sprachlich leicht geglättet und teilweise durch sinngemäße Worte in eckigen Klammern ergänzt, um die Lesbarkeit und das Verständnis der Aussagen zu erhöhen.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (o. J.). *Das Tenure-Track-Programm*. Verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html> [19. Mai 2021].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2000). *Hochschuldiendienstrecht für das 21. Jahrhundert. Das Konzept des BMBF*. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008). *Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWin)*. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018). *Bekanntmachung. Richtlinie zum Bundesländer-Programm des wissenschaftlichen Nachwuchses (Zweite Bewilligungsrunde)*. Bundesanzeiger vom 22.05.2018. Verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1740.html> [19. Mai 2021].
- Brunsson, Nils (1982). The Irrationality of Action and Action Rationality: Decisions, Ideologies and Organizational Actions. *Journal of Management Studies*, 19 (1), 29-44. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1982.tb00058.x>.
- Brunsson, Nils (1993). Ideas and Actions: Justification and Hypocrisy as Alternatives to Control. *Accounting, Organizations and Society*, 18 (6), 489-506. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199206285.003.0008>.
- Brunsson, Nils (2006). *The Organization of Hypocrisy. Talk, Decisions and Actions in Organizations* (2. Aufl.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Brunsson, Nils (2009). *Reform as Routine. Organizational Change and Stability in the Modern World*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198296706.001.0001>.
- Brunsson, Nils & Olsen, Johan P. (1993). *The Reforming Organization*. London/New York: Routledge.

- Burkhardt, Anke, Nickel, Sigrun, Berndt, Sarah, Püttmann, Vitus & Rathmann, Annika (2016). Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38 (1-2), 86-117.
- Hochschulrahmengesetz (1976). *Bundesgesetzblatt, Teil 1*. 26.01.1976.
- Hochschulrahmengesetz (1985). *Bundesgesetzblatt, Teil 1*. Drittes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 14.11.1985.
- Kelle, Udo & Kluge, Susann (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-92366-6>.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Mayring, Philipp (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In Alexander Bogner, Beate Littig & Wolfgang Menz (Hrsg.). *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 71-93). Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-93270-9>.
- Meyer, John W. & Rowan, Brian (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363.
- Musselin, Christine (2007). Are Universities Specific Organisations? In Georg Krücken, Anna Kosmützky & Marc Torka (Eds.), *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions* (pp. 63-84). Bielefeld: transcript.
- Perschel, Wolfgang (1982). Hochschulassistenten und sonstiger wissenschaftlicher Nachwuchs. In Christian Flämig et al. (Hrsg.), *Handbuch des Wissenschaftsrechts* (S. 502-530). Band 1. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Reich, Andreas (1986). *Hochschulrahmengesetz. Kommentar* (3. Aufl.). Hochschulrecht des Bundes. Band 2. Bad Honnef: Bock.
- Scharpf, Fritz W. (1983). Interessenlage der Adressaten und Spielräume der Implementation bei Anreizprogrammen. In Renate Mayntz (Hrsg.), *Implementation politischer Programme II. Ansätze zur Theoriebildung* (S. 99-116). Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-93567-0>.
- Schularick, Moritz, Specht, Jule, Baumbach, Sibylle u. A. (2015). *Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005-2013*. Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie.
- Statistisches Bundesamt (2014). *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2013*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2021). *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2020*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. 19.10.2016. Verfügbar unter:
<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-Nachwuchs-2016.pdf> [19. Mai 2021].
- Weber, Max (1919 [2002]). Wissenschaft als Beruf. In Dirk Kaesler (Hrsg.), *Max Weber. Schriften 1894-1922* (S. 474-513). Band 223. Stuttgart: Kröner.
- Zimmer, Lena M. (2018). *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Wiesbaden: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-22726-5>.

Anschrift der Autorin

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