

Fairness von Tenure-Track-Evaluationen: Eine interdisziplinäre Analyse formaler Rahmenbedingungen und individueller Wahrnehmung

Carolin Vogler, Claudia Begemann, Jasmin M. Kizilirmak, Julia Röwert

Dieser Beitrag untersucht, wie sich die formale Ausgestaltung und individuelle Wahrnehmung der Evaluationskriterien für Tenure-Track-Verfahren für Universitätsprofessuren in Deutschland im Kontext einer wertebasierten Governance einordnen lassen. Auf Grundlage psychologischer Fairnesskonzepte – distributiver, prozeduraler und informationaler Fairness – wird analysiert, wie die Anforderungen ausgestaltet sind. Die Ergebnisse zeigen teils erhebliche Handlungsspielräume auf Seiten der Hochschulen, die in Verbindung mit normativen Vorgaben dennoch zur Etablierung fairer Verfahren beitragen. Zugleich wird deutlich, dass bestehende Standardisierungen allein nicht ausreichen, sondern durch eine stärkere Berücksichtigung weiterer Fairnesselemente ergänzt werden sollten.

Schlüsselwörter: Tenure-Track; Evaluationskriterien; Fairnessdimensionen; Mixed-Method

1 Zur Tenure-Track-Professur: Herausforderungen ihrer Institutionalisierung

Die Governance von Hochschulen befindet sich im Wandel. Angesichts zunehmender gesellschaftlicher Erwartungen an Transparenz, Rechenschaft und Werteorientierung steht Hochschulsteuerung nicht mehr ausschließlich im Zeichen klassischer New-Public-Management-Prinzipien, sondern öffnet sich – zumindest in Teilen – einer *wertebasierten Governance* (Jungbauer-Gans et al., 2023). Diese zielt darauf ab, neben Effizienz und Wettbewerb auch normative Leitvorstellungen und gesellschaftliche Anliegen zu integrieren, wie sie von unterschiedlichen Stakeholdern formuliert werden (Jungbauer-Gans et al., 2023).

Diese Entwicklung betrifft nicht nur strategische Leitbilder oder Zielvereinbarungen, sondern auch die Gestaltung individueller Karrierewege – insbesondere den Zugang zur Professur. Karrieresysteme sowie Einstellungs- und Bewertungsverfahren geraten zunehmend ins Spannungsfeld zwischen akademischer Autonomie, staatlicher Steuerung und gesellschaftlicher Erwartung an Transparenz und Fairness (Kleimann & Klawitter, 2017).

Vor diesem Hintergrund gewinnt die institutionelle Etablierung der Tenure-Track (TT)-Professur als neue Karriereoption an Bedeutung. Sie zielt darauf ab, das Wissenschaftssystem international wettbewerbsfähiger zu machen, Diversität zu fördern und transparente, zielgerichtete Evaluationsmechanismen zu etablieren (Borgwardt, 2021).

Die TT-Option wurde bereits mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahr 2002 rechtlich für die Juniorprofessur eingeführt, fand jedoch in der Praxis nur begrenzt Anwendung und Akzeptanz (Zimmer, 2018). Erst mit der 2016 gestarteten Bund-Länder-Initiative zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die auf einer entsprechenden Verwaltungsvereinbarung (VV) basiert, erhielt die TT-Option neuen Aufschwung und wurde zunehmend in die Landeshochschulgesetze (LHG) integriert (GWK, 2016). Die Inhalte und spezifischen Programmziele der VV weckten die Erwartung eines Wandels im Karrieresystem, da sie klare Anforderungen an die organisationale Ausgestaltung der TT-Professur formulierten (siehe § 4 der VV, S. 3). Damit wurden sowohl die Hochschulen als auch die Landesgesetzgeber dazu angehalten, ihre Regelungen gezielt an die TT-Option anzupassen. Informelle, oft kompetitive Berufungspraktiken sollen durch klar definierte – zum Teil habilitations-äquivalente – Kriterien ergänzt werden (Schwabe et al., 2024).

Gerade mit Blick auf die damit verbundenen Ziele der Personalentwicklung stellt sich die Frage, wie fair, transparent und praktikabel diese Evaluationsverfahren tatsächlich ausgestaltet sind und wie sie von den Betroffenen wahrgenommen werden. Während sich die internationale Forschung zu TT-Programmen vorrangig auf strukturelle Aspekte der Steuerung, Rekrutierung oder Gleichstellung konzentriert (Musselin, 2010; Pietilä, 2018), finden konkrete Evaluationspraktiken sowie deren subjektive Wahrnehmung bisher nur wenig Beachtung. Zudem erschwert die internationale Heterogenität in der Ausgestaltung von TT-Modellen häufig direkte Vergleiche (Reydon, 2020). Auch im deutschsprachigen Raum werden die tatsächlichen Evaluationspraktiken bislang nur am Rande diskutiert, indem betont wird, dass die präzise Operationalisierung von Bewertungskriterien von zentraler Bedeutung für die Legitimität und Fairness von Berufungsverfahren ist (Becker, 2015; Zimmermann, 2006). Jedoch fehlt es bislang an empirischen Studien, die die gelebte Praxis und individuelle Wahrnehmung von Evaluationen systematisch untersuchen. Die vorliegende Untersuchung nimmt die Governance akademischer Karrierewege exemplarisch anhand der TT-Professur in den Blick. Sie fragt, inwiefern angestrebte Verfahrensfairness – gemessen an den Evaluationskriterien – in institutionellen Regelungen und individuellen Erfahrungen widerspiegelt wird. Denn fehlende Transparenz oder unklare Kriterien können nicht nur individuelle Karriereverläufe prägen, sondern auch die Legitimität und Wirksamkeit des TT-Modells insgesamt infrage stellen (Franke-Nanic et al., 2022; Thaller et al., 2022).

Zur Beleuchtung der Tenure-Track-Evaluationspraktiken in Deutschland (kombiniert auf drei Ebenen, Makro, Meso und Mikro) verfolgt die vorliegende Studie zwei empirische Zugänge: Zum einen wird das bundesweite Dokument zur Etablierung von Tenure-Track-Professuren in den Blick genommen (Makro) und mit hochschulrechtlichen und satzungsförmigen Dokumenten analysiert (Meso), um zu rekonstruieren, wie Anforderungen an TT-Professorinnen und -Professoren formuliert, begründet und operationalisiert werden. Zum anderen werden individuelle Wahrnehmungen von Fairness, Transparenz und Umsetzbarkeit durch TT-Professorinnen und -Professoren erhoben (Mikro).

Ausgangspunkt der Analyse ist dabei ein mehrdimensionales Verständnis von Fairness, das davon ausgeht, dass Evaluationsverfahren nicht nur entlang einzelner Kriterien, sondern in unterschiedlichen, miteinander verbundenen Dimensionen als fair oder unfair wahrgenommen werden können. Welche Fairnessdimensionen hierbei analytisch unterschieden werden, wird im folgenden Kapitel theoretisch hergeleitet.

Die Verbindung beider Perspektiven ermöglicht es, institutionelle Steuerungslogiken und individuelle Erfahrungshorizonte systematisch zueinander in Beziehung zu setzen und daraus ein differenziertes Bild aktueller Evaluationspraktiken zu entwickeln.

Im Zentrum der Analyse steht daher die leitende Forschungsfrage:

Welche Anhaltspunkte für Fairnessdimensionen lassen sich in den institutionellen Vorgaben und individuellen Wahrnehmungen von Fairness in Tenure-Track-Evaluationsverfahren wiederfinden und welche Spannungen oder Passungsverhältnisse lassen sich daraus ableiten?

Zur empirischen Bearbeitung dieser Frage werden folgende Teilfragen formuliert:

- F1 Welche normativen Regularien auf Landes- und Hochschulebene regeln Tenure-Evaluationsverfahren in Deutschland? (siehe S. 23)
- F2 Wie unterscheiden sich Tenure-Evaluationsverfahren hinsichtlich der Fairnessdimensionen an verschiedenen Hochschulen? (siehe S. 24)
- F3 Wie bewerten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren die Fairnessdimensionen der Evaluationsverfahren in der erlebten Praxis? (siehe S. 24)

2 Fairnessdimensionen in Evaluationsverfahren

In der Forschung zu organisationaler Gerechtigkeit wird Fairness bislang überwiegend als subjektives Wahrnehmungskonstrukt konzipiert, das auf individuellen Einschätzungen von Verfahren, Ergebnissen oder Interaktionen basiert (Strubel et al., 2026; Wild et al.,

2018). Vor diesem Hintergrund greift die vorliegende Studie die Empfehlung von Colquitt (2012) auf, institutionelle Rahmenbedingungen stärker einzubeziehen. Fairness wird daher nicht ausschließlich als subjektive Wahrnehmung verstanden, sondern als multidimensionales Konstrukt, das sowohl durch formale Gestaltungsentscheidungen – etwa in Verwaltungsvereinbarungen, LHGs und Hochschulsatzungen –, als auch durch die subjektive Perspektive der Betroffenen geprägt ist.

Angelehnt an Colquitt et al. (2001) liegt der Fokus auf Gerechtigkeitsurteilen in Bezug auf konkrete organisationale Maßnahmen und Entscheidungen (z.B. der Einbezug von TT-Professorinnen und -Professoren selbst in die Festlegung der zu erreichenden Ziele) und nicht auf gesamtorganisationalen Gerechtigkeitsbewertungen (z.B. Müller et al., 2011). Dieser prozessbezogene Zugang eignet sich besonders für die Analyse der formalen Ausgestaltung und Anwendung von Evaluationskriterien bei TT-Professuren. Im Mittelpunkt steht dabei nicht die Bewertung ganzer Strukturen, sondern die Frage, wie zentrale Entscheidungsverfahren – insbesondere die Endevaluation – geregelt sind. Das Messmodell¹ von Colquitt et al. (2001) wurde dafür an den Kontext von TT-Evaluationsverfahren angepasst.

Die vierte Teildimension organisationaler Gerechtigkeit, interpersonale Gerechtigkeit (Colquitt et al., 2001), haben wir bewusst nicht in die Analyse einbezogen. Stattdessen haben wir uns allein auf die institutionell fassbare informationale Dimension konzentriert, um das Fairnesskonstrukt insbesondere für die Analyse von Steuerungsmechanismen in Organisationen, hier im Wissenschaftssystem, anzupassen.

Im Rahmen der Untersuchung wurden zwei unterschiedliche empirische Zugänge kombiniert: eine strukturell-normative Perspektive, die sich auf die Analyse der formalen Ausgestaltung und Anwendung von Evaluationskriterien in rechtlichen und satzungsförmigen Vorgaben richtet sowie eine subjektiv-empirische Perspektive, die die individuellen Erfahrungen und Wahrnehmungen der betroffenen TT-Professorinnen und -Professoren in den Blick nimmt.

Beide Perspektiven werden anschließend im Hinblick auf die festgelegten Fairnessdimensionen systematisch zueinander in Beziehung gesetzt. Auf diese Weise entsteht ein theoriegeleiteter Analyseansatz, der die bislang vor allem individualzentrierte Fairnessforschung gezielt um strukturelle und institutionelle Aspekte erweitert.

Trotz der im deutschsprachigen Raum üblichen Verwendung des Begriffs „Gerechtigkeit“ orientiert sich die Arbeit am international etablierten Begriff „Fairness“, um die Anschlussfähigkeit an die einschlägige Literatur zu gewährleisten. Theoretische Grund-

¹Die Definition der Art und Weise, wie etwas messbar gemacht und gemessen wird.

lage bildet das Modell der organisationalen Gerechtigkeit, das u.a. zwischen den folgenden, hier relevanten Fairnessdimensionen unterscheidet: distributive, prozedurale und informationale Fairness (Colquitt et al., 2001; Maier et al., 2007). Im Folgenden wird nicht mehr von einem einheitlichen Fairnesskonstrukt gesprochen, sondern differenziert nach spezifischen Fairnessdimensionen.

Distributive Fairness

Distributive Fairness beschreibt die Gerechtigkeit bei der Verteilung von Gütern, weshalb sie auch als Verteilungsgerechtigkeit bezeichnet wird. Sie ist ergebnisbezogen und wird darüber definiert, inwieweit die erhaltenen „Güter“ – etwa Anforderungen und Chancen – als angemessen im Verhältnis zu erbrachter Leistung, individueller Bedürftigkeit oder Gleichbehandlung wahrgenommen werden. Dabei orientieren sich Bewertungen an expliziten oder impliziten Verteilungsnormen wie Bedarfsgerechtigkeit (need), Leistungsgerechtigkeit (equity) oder dem Gleichheitsprinzip (equality) (Deutsch, 1975; Leventhal, 1976; Adams, 1963, 1965). Im Kontext von TT-Professuren betreffen die zu verteilenden Güter insbesondere Evaluationskriterien, die angemessen, realistisch und passend zum fachlichen Profil sein sollten.

In dieser Untersuchung steht insbesondere die organisationale Verankerung in hochschulrechtlichen Regelwerken im Fokus – etwa LHG, Satzungen oder Tenure-Leitlinien. Diese Regelwerke bestimmen, welche Leistungen für die erfolgreiche Zwischen-evaluation oder Entfristung gefordert werden. Die Frage ist, inwieweit die dort formulierten Anforderungen von den Beurteilten als angemessen verteilt wahrgenommen werden – etwa bezogen auf die Passung zum Profil, die Realisierbarkeit innerhalb des Zeitrahmens (i. d. R. 5–6 Jahre) und die Vergleichbarkeit innerhalb der Hochschulen.

Prozedurale Fairness

Prozedurale Fairness bezeichnet die Gerechtigkeit von Entscheidungsprozessen, unabhängig von deren Ausgang. Zentral ist die Frage, ob Entscheidungen konsistent, unparteiisch, transparent und unter Einbezug relevanter Perspektiven getroffen wurden (Leventhal, 1980; Thibaut & Walker, 1975, 1978). Studien zeigen, dass insbesondere das Erleben von Partizipation – also die Möglichkeit, die eigene Perspektive einzubringen – entscheidend zur Wahrnehmung prozeduraler Fairness beiträgt (Lind et al., 1983; Streicher & Frey, 2012; Tyler et al., 2000).

Im Kontext von TT-Verfahren stellt sich die Frage, inwieweit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aktiv an der Ausgestaltung ihrer Evaluationskriterien beteiligt werden. Formen der Partizipation können etwa in Verhandlungen im Berufungsverfahren, in Anpassungsmöglichkeiten während der TT-Phase oder in Rückmeldeschleifen im Evaluationsprozess bestehen. Dabei steht weniger die direkte Mitbestimmung einzel-

ner Bewertungskriterien im Mittelpunkt, sondern vielmehr die Frage, ob seitens der Hochschule verbindliche und transparente Rahmenbedingungen für partizipative Verfahren geschaffen wurden. Elemente wie Mentoring, regelmäßige Statusgespräche oder die strukturierte Begleitung individueller Nachweise können partizipative Prozesse unterstützen und institutionell absichern.

Informationale Fairness

Informationale Fairness bezieht sich auf die Qualität, Vollständigkeit und Nachvollziehbarkeit von Informationen, die im Verlauf eines Entscheidungsverfahrens an die Betroffenen kommuniziert werden (Maier et al., 2007). Im Unterschied zur prozeduralen Fairness, die das Verfahren selbst betrifft, richtet sich informationale Fairness auf dessen kommunikative Vermittlung (Wild et al., 2018), z.B. nachvollziehbare Entscheidungsgrundlagen oder rechtzeitige und adressatengerechte Mitteilungen.

Gerade in mehrstufigen, selektiven Verfahren wie der TT-Evaluation ist ein hohes Maß informationaler Fairness essenziell. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler benötigen transparente Kriterien, verständliche Bewertungsmaßstäbe und regelmäßige Rückmeldungen zum Verfahrensstand. Auch Kommunikation über Fristen, strukturelle Veränderungen oder etwaige Unsicherheiten tragen wesentlich zur Fairnesswahrnehmung bei. Es zeigt sich empirisch, dass sich Informationsdefizite – etwa späte Mitteilungen oder unzureichend begründete Entscheidungen – sich besonders negativ auf das Erleben von Fairness auswirken (Colquitt et al., 2001).

3 Methodisches Vorgehen

Unser Beitrag folgt einem Mixed-Methods-Ansatz, der – im Sinne von Baur et al. (2017) – nicht als bloße Kombination qualitativer und quantitativer Verfahren zu verstehen ist, sondern als konzeptionell begründete Integration unterschiedlicher methodischer Zugänge. Entscheidend ist nicht nur die parallele Erhebung und Auswertung, sondern insbesondere die gemeinsame Interpretation der Ergebnisse (Baur et al., 2017).

Im vorliegenden Fall handelt es sich um ein paralleles Mixed-Methods-Design: Qualitative und quantitative Erhebungen wurden unabhängig voneinander durchgeführt, teilen jedoch denselben thematischen Fokus – die Bewertung formaler Rahmenbedingungen akademischer Karrierewege in Deutschland. Die Integration erfolgt nicht auf Erhebungs- oder Analyseebene, sondern im abschließenden interpretativen Schritt. Qualitative Kontextanalysen und quantitative Einschätzungen werden systematisch zueinander in Beziehung gesetzt, um ein umfassenderes Bild der untersuchten Transformationsprozesse zu gewinnen (Baur et al., 2017).

Der qualitative Teil basiert auf einer systematischen Analyse hochschulpolitischer und gesetzlicher Regelwerke mit dem Ziel, institutionelle Logiken und normative Vorgaben zu identifizieren. Die quantitative Untersuchung umfasst eine standardisierte Befragung von TT-Professorinnen und -Professoren zu deren subjektiven Wahrnehmungen hinsichtlich Fairness, Transparenz und Umsetzbarkeit ihrer TT-Evaluationskriterien. Im abschließenden Auswertungsschritt werden beide Ergebnisdimensionen einander gegenübergestellt, um Übereinstimmungen, Unterschiede oder komplementäre Perspektiven herauszuarbeiten – insbesondere im Hinblick darauf, ob und wie sich institutionelle Vorgaben mit individuellen Wahrnehmungen decken oder divergieren. Der integrative Zugriff ermöglicht ein tieferes Verständnis des untersuchten Phänomens (Baur et al., 2017).

3.1 Qualitative Dokumentenanalyse

Der qualitative Zugang basiert auf einer strukturierten Dokumentenanalyse entlang der drei Fairnessdimensionen. Ziel ist es, formale Vorgaben und Erwartungen an Evaluationskriterien in TT-Verfahren zu identifizieren, deren strukturelle Merkmale zu analysieren und potenzielle Fairnessimplikationen zu interpretieren. Der zugrunde liegende Korpus umfasst drei Ebenen: die VV des Bund-Länder-Programms², relevante TT-Paragrafen und Passagen in den LHGs aller 16 Bundesländer sowie hochschulspezifische Satzungen zur Ausgestaltung von TT-Verfahren. Letztere wurden mittels systematischer Internetrecherche erfasst. Von den 136 antragsberechtigten Hochschulen des Bund-Länder-Programms konnten 99 Satzungen von 91 Hochschulen identifiziert werden (Stichtag: Mai 2023).³ Für die Analyse wurde ein Sample von 40 Satzungen aus 35 Hochschulen ausgewählt. Die Auswahl folgte drei Kriterien: (1) Repräsentanz aller Bundesländer zur Abbildung landesrechtlicher Vorgaben, (2) Einbezug geförderter und nicht geförderter Hochschulen sowie (3) Berücksichtigung unterschiedlicher Hochschultypen und Trägerschaften (staatlich vs. privat). Das Sample umfasst u.a. eine Pädagogische Hochschule sowie eine Kunsthochschule. Eingeschlossen wurden nur Satzungen, die von den Hochschulen als verbindlich für TT-Verfahren ausgewiesen sind. Die Analyse bildet somit eine Momentaufnahme der satzungsförmigen Regelungspraxis.⁴

Die Auswertung erfolgte mittels strukturierter qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Dabei wurde ein induktiv-deduktives Kategoriensystem entwickelt. Ausgangs-

²Mehr zum Tenure-Track-Programm des Bundes und der Länder: <https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/TenureTrack-Programm/tenuretrack-programm.html>

³Die Recherche erfolgte über die Webseiten der Hochschulen, ergänzend über das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie über Google. Dabei wurden nur solche Dokumente berücksichtigt, die öffentlich zugänglich waren.

⁴Stand: Mai 2023

punkt war ein theoriegeleiteter Kategoriensatz entlang der drei Fairnessdimensionen, der im Verlauf der ersten Sichtung iterativ um Subkategorien ergänzt wurde – etwa *Outputerwartungen* (distributiv), *Transparenz der Kriterienformulierung* (informational) oder *Vorgaben zur Kriterienfestlegung* (prozedural). Die Kategorien wurden in mehreren Durchläufen verfeinert und durch Peer-Feedback abgesichert, um eine systematische und valide Codierung zu gewährleisten. Die Anwendung des Kategoriensystems auf alle drei Dokumentenebenen ermöglichte eine vergleichende Analyse formaler Gemeinsamkeiten und abweichender Regelungspraxen. Neu an diesem Beitrag ist, dass die Analyse erstmals gezielt unter dem Gesichtspunkt der Fairnessdimensionen erfolgt (Abbildung 1).

3.2 Quantitative Analyse individueller Fairnesseinschätzungen

Ergänzend zur qualitativen Analyse untersucht dieser Beitrag, wie zufrieden TT-Professorinnen und -Professoren, gemessen an den Fairnessdimensionen, mit den Evaluationskriterien sind. Grundlage der Analyse sind die Befragungsdaten der ersten Welle der *prof*panel* Befragung⁵ des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (Kizilirmak et al., 2026). Insgesamt umfasst die Stichprobe der ersten Befragung 2022 $N = 2.586$ Professorinnen und Professoren (Lebenszeit-, Junior-, Tenure-Track, S- und Sonderprofessuren). Von diesen werden für die aktuelle Analyse lediglich Juniorprofessorinnen und -professoren mit TT und TT-Professorinnen und -Professoren betrachtet, für die eine Sonderbefragung zum Thema TT-Evaluation stattfand.⁶ Die Analyse-Stichprobe umfasst $N = 424$ Teilnehmende, die zum Erhebungszeitpunkt (06–09/2022) entweder eine TT-Professur oder eine Juniorprofessur mit TT innehatten. Im vorliegenden Artikel wird der Terminus *Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren* einheitlich für beide Gruppen verwendet. Demografische Eckdaten der Befragungsteilnehmenden sind der nachfolgenden Tabelle 1 zu entnehmen.

Einschränkend ist anzumerken, dass die ausgewerteten Befragungssitems des *prof*panels* auf inhaltlicher Nähe zu den Fairnessdimensionen ausgewählt und nicht spezifisch für unsere Studie entwickelt und validiert wurden. Für künftige Erhebungen wäre eine Anbindung an etablierte Instrumente (z. B. Colquitt et al., 2001) empfehlenswert.

⁵DZHW Professor*innen-Befragung aus 2022, kurz: *prof*panel*

⁶Eine Übersicht der verwendeten Items einschließlich ihrer genauen Formulierung findet sich in Appendix A.

Tabelle 1: Demographische Daten der Befragten aus dem prof*panel

	männlich	weiblich
Geschlechterverteilung*	205	219
Alter (in Jahren)	37 Jahre (31–51 J.)	38 Jahre (30–59 J.)
Akademisches Alter (Jahre ab Promotion)	7 Jahre (2–21 J.)	7 Jahre (1–17 J.)
Davon Juniorprofessur mit Tenure-Track	40	66

Anmerkung: Bei kontinuierlichen Variablen wie Alter werden jeweils der Median und Range angegeben.

*Die Geschlechtsidentität „Divers“ wurde erhoben, jedoch nicht separat ausgewiesen, da die geringe Fallzahl eine potentielle Identifizierbarkeit durch die Kombination der Angaben ermöglichen würde.

Zur Einordnung der Repräsentativität wurden Vergleichsdaten des Statistischen Bundesamtes hinzugezogen (Destatis, 2023). 2023 gab es in Deutschland 1.800 Juniorprofessorinnen und -professoren, 48,7 % davon Frauen. 752 davon waren TT-Stellen (52,0 % Männer, 48,0 % Frauen). Zusätzlich bestanden 473 TT-Professuren mit W2-Besoldung (60,3 % Männer, 39,7 % Frauen). Insgesamt ergibt sich damit eine Gesamtzahl von 1.354 TT-Professuren, von denen 40,5 % weiblich besetzt waren. In unserer Erhebung wurde die Art der Professur unabhängig von der Besoldungsstufe erhoben. Sie umfasst mit 424 befragten TT-Professorinnen und -Professoren rund ein Drittel der Gesamtpopulation. Frauen sind mit 51,7 % leicht überrepräsentiert.⁷ Ob dies Verzerrungen in den Bewertungen bedingt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

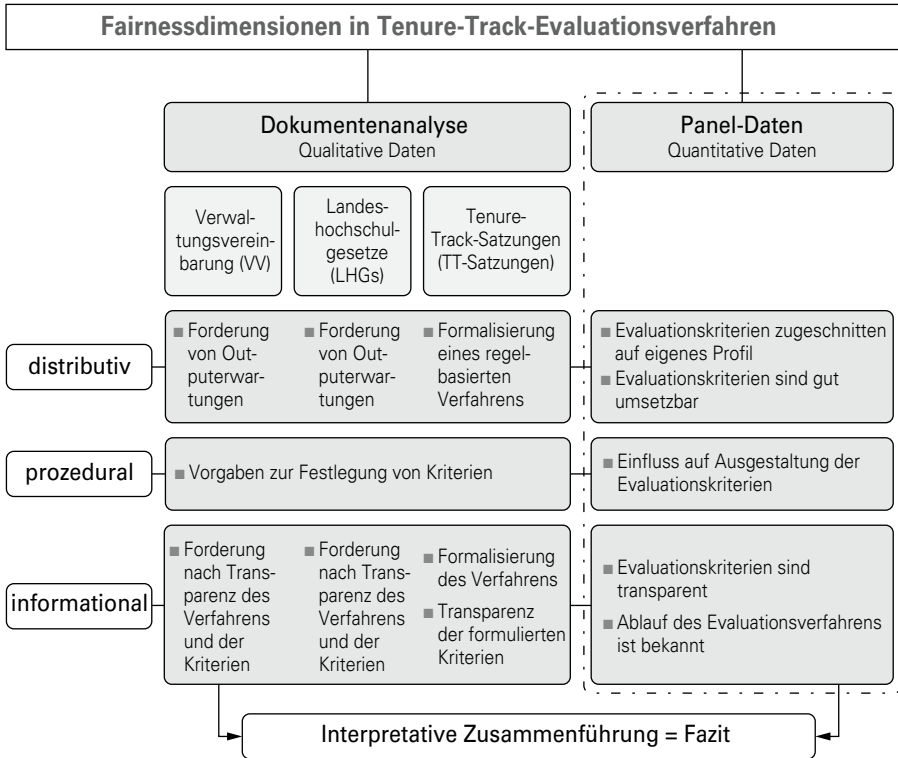
Die Analyse der Fairnesswahrnehmung der Evaluationskriterien erfolgt deskriptiv sowie mittels Pearson-Korrelationen.

3.3 Mixed-Method Anwendung

Wie Abbildung 1 zeigt, enthalten die analysierten Dokumente Regelungen zu formalen Outputerwartungen, zur Standardisierung und Formalisierung regelbasierter Verfahren, zur verbindlichen Festlegung von Evaluationskriterien sowie zur Transparenz der Verfahren und der zugrunde liegenden Kriterien. Diese Intentionen spiegeln sich in den quantitativen Einschätzungen zur Transparenz, Umsetzbarkeit und Passung der Kriterien wider. Distributive Fairness wird durch formalisierte Outputerwartungen adressiert, prozedurale Fairness durch geregelte Verfahren zur Festlegung von Kriterien, deren wahrgenommene Mitgestaltung erhoben wurde. Informationelle Fairness bezieht sich auf die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Abläufe.

⁷Eine Übersicht zur Verteilung der Stichprobe nach Studienbereichen im Vergleich mit Daten aus der amtlichen Studierendenstatistik (Destatis, 2023) findet sich im Appendix B.

Abbildung 1: Studiendesign und Operationalisierung der Fairnessdimensionen in den qualitativen und quantitativen Daten



Quelle: Eigene Darstellung

4 Ergebnisse

4.1 Ausgestaltung der Fairnessdimensionen in Evaluationsprozessen in der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern

In der Bekanntmachung der VV zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden konkrete Anforderungen formuliert.⁸

Für unsere Betrachtung ist insbesondere § 4 (VV 2016, S.3) von zentraler Bedeutung, da er die Anforderungen an die TT-Professur regelt und dabei wesentliche Strukturen, Verfahren sowie Qualitätsstandards adressiert. So wird explizit festgehalten, dass „[...] der Übergang auf eine dauerhafte Professur – eine erfolgreiche, qualitätsgesicherte

⁸Programmziele (§1); Antragsberechtigungen (§2); Gegenstand der Förderung (§3); Anforderungen an die Tenure-Track-Professur (§4); Förderkriterien (§5); Verfahren der Ausschreibung (§6); Mittelbereitstellung, der Umfang und die Dauer der Förderung (§7); Rahmenbedingungen (§8); Evaluation (§9); Laufzeit und das Inkrafttreten des Programms (§10).

Evaluierung nach bei Berufung klar definierten und transparenten Kriterien voraussetzt.“

Hier wird die Bedeutung von Transparenz und Klarheit der Kriterien betont, welche essenziell sind, um die Evaluierung für alle Beteiligten nachvollziehbar und gerecht zu gestalten – ein klarer Bezug zur informationalen Fairness, der auch in weiteren Arbeiten zur Sprache kommt (Franke-Nanic et al., 2022, Pöppelbuß, 2017).

Schließlich wird ergänzt, dass *„[...] eine Zwischenevaluierung zur Orientierung über den weiteren Karriereweg vorgesehen werden kann und die für Berufungsverfahren geltenden Qualitäts-standards auf die Evaluierung zu übertragen sind.“* (VV 2016, S.3). Diese Formulierung unterstreicht erneut die Bedeutung der informationalen Fairness, indem sie auf die Notwendigkeit rechtzeitiger und angemessener Informationen für die Karriereplanung von TT-Professorinnen und -Professoren verweist. Die Option einer Zwischenevaluierung ermöglicht frühzeitig Einblicke in ihren Fortschritt zu gewinnen und darauf aufbauend gezielte Anpassungen vorzunehmen. Dies fördert nicht nur Transparenz, sondern bietet Unterstützung im Evaluationsprozess.

Darüber hinaus wird festgelegt, dass *„[...] die Evaluierung der Überprüfung dient, ob die bei der Berufung definierten Leistungen erbracht wurden und ob die für die jeweilige dauerhafte Professur notwendige fachliche und pädagogische Eignung vorliegt* (VV 2016, S.3).“ Diese Formulierung verweist auf Aspekte der distributiven Fairness, da sie die gerechte Verteilung von Chancen hervorhebt, welche an klar definierte Kriterien gebunden sind. Gleichzeitig wird betont, dass die Leistungserwartungen an die spezifischen Anforderungen der Professur angepasst sein müssen, wodurch ein proportionales Verhältnis zwischen Input und Output (equity) sichergestellt wird. Diese Anforderungen wurden auch im Praxisdiskurs thematisiert (Borgwardt, 2021).

Insgesamt zeigt die VV, wie die verschiedenen Dimensionen der Fairness – hier distributive und informationale – in den Regelungen zur TT-Professur Berücksichtigung finden. Beide Dimensionen werden explizit adressiert: Die Forderung nach gerecht gestalteten Leistungserwartungen sowie die notwendige Transparenz hinsichtlich der Bewertungsgrundlagen und des -verfahrens spiegeln sich deutlich in den Vorgaben wider. Im Gegensatz dazu bleibt die Möglichkeit der Einflussnahme von TT-Professorinnen und -Professoren auf die Ausgestaltung ihrer Evaluationskriterien – und damit die Dimension der prozeduralen Fairness – unberücksichtigt.

4.2 Ausgestaltung der Fairnessdimensionen in Evaluationsprozessen in den Landeshochschulgesetzen

Die Analyse der 16 LHGs ergibt zunächst einen klaren Befund: Keine der drei untersuchten Fairnessdimensionen – distributive, prozedurale und informationale Fairness – wird in den gesetzlichen Regelungen zu Tenure-Track-Verfahren explizit aufgegriffen.

Weder finden sich normative Bezugnahmen auf Fairnesskonzepte noch systematische Vorgaben, die sich unmittelbar einer dieser Dimensionen zuordnen ließen.

In den meisten Ländern (Hessen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Bremen, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern) orientieren sich die spezifischen Tenure-Track-Regelungen weitgehend an den bereits etablierten Vorgaben der jeweiligen Landeshochschulgesetze. Sie übernehmen zentrale Bewertungs- und Verfahrenslogiken, ohne diese grundlegend neu zu konzipieren.

Dieser Befund ist jedoch vor dem Hintergrund der rechtlichen Logik der LHGs wenig überraschend. Die Ausgestaltung von Tenure-Track-Verfahren knüpft überwiegend an bestehende normative Rahmungen an und führt damit eine etablierte Pfadabhängigkeiten fort (Werle, 2007). Dies betrifft sowohl die formale Struktur der Verfahren als auch die grundlegenden Bewertungslogiken.

Die Zurückhaltung der LHGs bei der inhaltlichen Konkretisierung von Evaluationskriterien lässt sich zudem mit der in Wissenschaftssystemen dominierenden Vorstellung erklären, dass akademische Karrieren primär durch meritokratische Prinzipien sowie den Einfluss von Sozialkapital geprägt sind (Barlösius & Fisser, 2017; Jungbauer-Gans & Gross, 2012; Klawitter, 2017; Kleimann & Klawitter, 2017; Lutter & Schröder, 2016; Weißenborn, 2023;). Um fachlich begründete Entscheidungen zu gewährleisten, verbleibt die Festlegung der Evaluationskriterien folglich auf der Ebene der Hochschulen. Entsprechend enthalten die LHGs keine Vorgaben zu konkreten inhaltlichen Maßstäben der Leistungsbewertung. Gerade diese rechtliche Offenheit ist jedoch für den Untersuchungsgegenstand der Fairness von Tenure-Track-Evaluationen von zentraler Bedeutung. Zwar eröffnet der fehlende gesetzliche Konkretisierungsgrad den Hochschulen einen erheblichen Gestaltungsspielraum, der grundsätzlich auch die explizite Berücksichtigung von Fairnessaspekten ermöglichen würde. Gleichzeitig zeigt sich – wie in Kapitel 4.3 ausgeführt – eine starke Orientierung an etablierten Strukturen und Bewertungskulturen. Die Abwesenheit expliziter fairnesstheoretischer Bezugnahmen in den LHGs trägt somit dazu bei, dass traditionelle Bewertungslogiken fortgeschrieben werden und neue normative Leitbilder, etwa im Sinne transparenter, konsistenter oder nachvollziehbarer Evaluationsprozesse, nur begrenzt institutionell verankert werden.

4.3 Ausgestaltung der Fairnessdimensionen in Tenure-Track-Evaluationsprozessen in den Hochschulordnungen

Zur *distributiven Fairness* wurde untersucht, inwieweit die Verfahrensabläufe in den Satzungen regelbasiert ausgestaltet sind – also durch spezifische Ordnungen für TT-Evaluationen, die über allgemeine Berufungsverfahren hinausgehen. Die Analyse zeigt,

dass sämtliche Hochschulen den Ablauf der Verfahren in ihren Ordnungen beschreiben (siehe auch GWK, 2023), allerdings mit unterschiedlichem Detaillierungsgrad. Viele Hochschulen haben die Verfahren differenziert strukturiert, etwa nach Besoldungsgruppe oder Professortyp.

In fast allen Satzungen findet sich eine systematische Dreiteilung der Evaluationskriterien in die Bereiche Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung. Diese Einteilung bildet die zentralen Leistungsdimensionen universitärer Arbeit ab und dient als Bewertungsgrundlage.

Aus Sicht distributiver Fairness ist diese Struktur relevant, da sie Anforderungen regelgeleitet und hochschulweit einheitlich auf zentrale Aufgabenbereiche verteilt und so dem Gleichheitsprinzip (equality) entspricht. Allerdings variieren die konkreten Kriterien innerhalb der drei Kategorien. Es existieren keine einheitlichen Bewertungsmaßstäbe, sondern nur ein übergeordneter Orientierungsrahmen ohne genaue Standardisierung. Einige Hochschulen erweitern diese Dreiteilung um Kriterien wie Führungskompetenz oder Wissenstransfer⁹. Aus Sicht distributiver Fairness kann dies problematisch sein, da dadurch ein disproportionaler Input-Output-Verhältnis entstehen kann: Kandidierende müssen ggf. stark voneinander abweichende Leistungen erbringen, obwohl sie formal dem gleichen TT-Modell unterliegen. Die festgestellte Heterogenität – sowohl hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung einzelner Kriterien innerhalb der drei Kategorien als auch in Form zusätzlicher Bewertungskriterien – verdeutlicht, dass hochschulweite Standardisierung nicht zwangsläufig zu größerer Fairness führt, sondern eine Spannung zwischen einheitlicher Verfahrensgestaltung und institutioneller Autonomie offenlegt. Zugleich spiegeln diese Unterschiede hochschulkulturelle und disziplinäre Besonderheiten wider, die durch eine stärkere Standardisierung potenziell verloren gehen könnten.

Bezüglich *prozeduraler Fairness* wurden die Vorgaben zur Festlegung der Evaluationskriterien sowie die möglichen Einflussnahmen der TT-Professorinnen und -Professoren auf deren Ausgestaltung analysiert. Die Auswertung zeigt, dass die Mehrheit der Hochschulen formalisierte Regelungen zur Festlegung der Kriterien etabliert hat. Einige Hochschulen definieren diese bereits im Vorfeld der Ausschreibung verbindlich, andere verhandeln sie im Rahmen des Berufungsverfahrens individuell mit den Kandidierenden. Wieder andere legen universitätsweit geltende, jedoch weniger spezifizierte Kriterien fest, die nicht notwendigerweise passgenau auf einzelne Professuren zugeschnitten sind. Die Heterogenität dieser Vorgehensweisen muss aus Sicht prozeduraler Fairness kritisch betrachtet werden, da sie unterschiedliche Grade an Partizipation, Verlässlichkeit und Nachvollziehbarkeit impliziert.

⁹Siehe beispielhaft TT-Ordnung der Universität Kiel 2019 (S8) Punkt 4, und TT-Ordnung der Universität Heidelberg 2018, Seite 1501, Abschnitt 4 § 12.

Im Hinblick auf *informationale Fairness* ist zwischen Verfahrenstransparenz und Klarheit der Evaluationskriterien zu differenzieren. Die einschlägigen Dokumente – etwa Satzungen, Ordnungen, Rahmenordnungen, Qualitätssicherungskonzepte oder Leitfäden – unterscheiden sich zwischen Hochschulen deutlich in Umfang und Regelungsdichte. Die Beschreibungen der Verfahrensabläufe sind unterschiedlich detailliert, was zu variierender Transparenz führt. Insgesamt zeigen die Dokumententypen jedoch einen ähnlichen strukturellen Aufbau, sodass die Qualitätssicherung grundsätzlich gewährleistet erscheint. Zugleich bleibt ein erheblicher Handlungsspielraum, der selbstverstärkende Reproduktionsmechanismen begünstigen kann. Der Handlungsspielraum resultiert vor allem aus der variierenden Regelungsdichte und Detailtiefe der Dokumente, die unterschiedliche Interpretations- und Entscheidungsmöglichkeiten eröffnen. Diese Offenheit kann bestehende institutionelle Praktiken und Machtstrukturen verstärken und damit Ungleichheiten reproduzieren. Die zentrale Herausforderung liegt darin, Flexibilität und Autonomie zu gewährleisten, ohne Fairness und Nachvollziehbarkeit zu beeinträchtigen.

Hinsichtlich der Evaluationskriterien formulieren nicht alle Satzungen klare und operationalisierte Anforderungen für die verschiedenen Aufgabenbereiche. Häufig finden sich nur allgemeine Kataloge oder Mustervorlagen mit groben Orientierungswerten. Die Formulierungen variieren in Präzision und Verbindlichkeit. Einige Hochschulen definieren ihre Anforderungen deutlich konkreter als andere. Diese erhebliche Heterogenität beeinflusst die informationale Fairness, da Klarheit und Transparenz der Kriterien zentral für die Nachvollziehbarkeit und subjektive Fairnesswahrnehmung der Evaluationsprozesse sind.

4.4 Einbettung in eine wertebasierte Governance-Logik: Fairness als Steuerungsressource

Die Analyse der normativen Ebenen – VV, LHGs und hochschulinterne Ordnungen – zeigt, dass die Idee einer wertebasierten Governance bislang nur selektiv und uneinheitlich umgesetzt wird.

Die erste Forschungsfrage (F1) nach den normativen Regularien auf Landes- und Hochschulebene für Tenure-Evaluationsverfahren in Deutschland, kann wie folgt beantwortet werden:

- Auf *Makroebene* formuliert die VV einen klaren normativen Anspruch an wertorientierte Evaluationsverfahren. Transparenz, Verlässlichkeit und Objektivität gelten als integrale Bestandteile eines strukturierten Karrierewegs.
- Auf *Mesoebene* schaffen die LHGs lediglich einen rechtlichen Rahmen für die Implementierung von Evaluationsverfahren, ohne verbindliche Vorgaben zur Aus-

gestaltung zu machen. Hochschulen erhalten so erhebliche Spielräume, etwa bei der Festlegung von Leistungsdimensionen oder Partizipationsformaten.

- Auf der *Mikroebene* variieren die hochschulinternen Ordnungen stark: Einige enthalten klar strukturierte und verbindlich formulierte Regelungen hinsichtlich der Evaluationsverfahren, andere bleiben vage und unverbindlich. Zwar werden Leistungsbereiche wie Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung mehrheitlich benannt, doch fehlen oft standardisierte Maßstäbe oder transparente Bewertungsmodi. Die institutionelle Vielfalt verweist auf das Fehlen bundesweiter Mindeststandards.

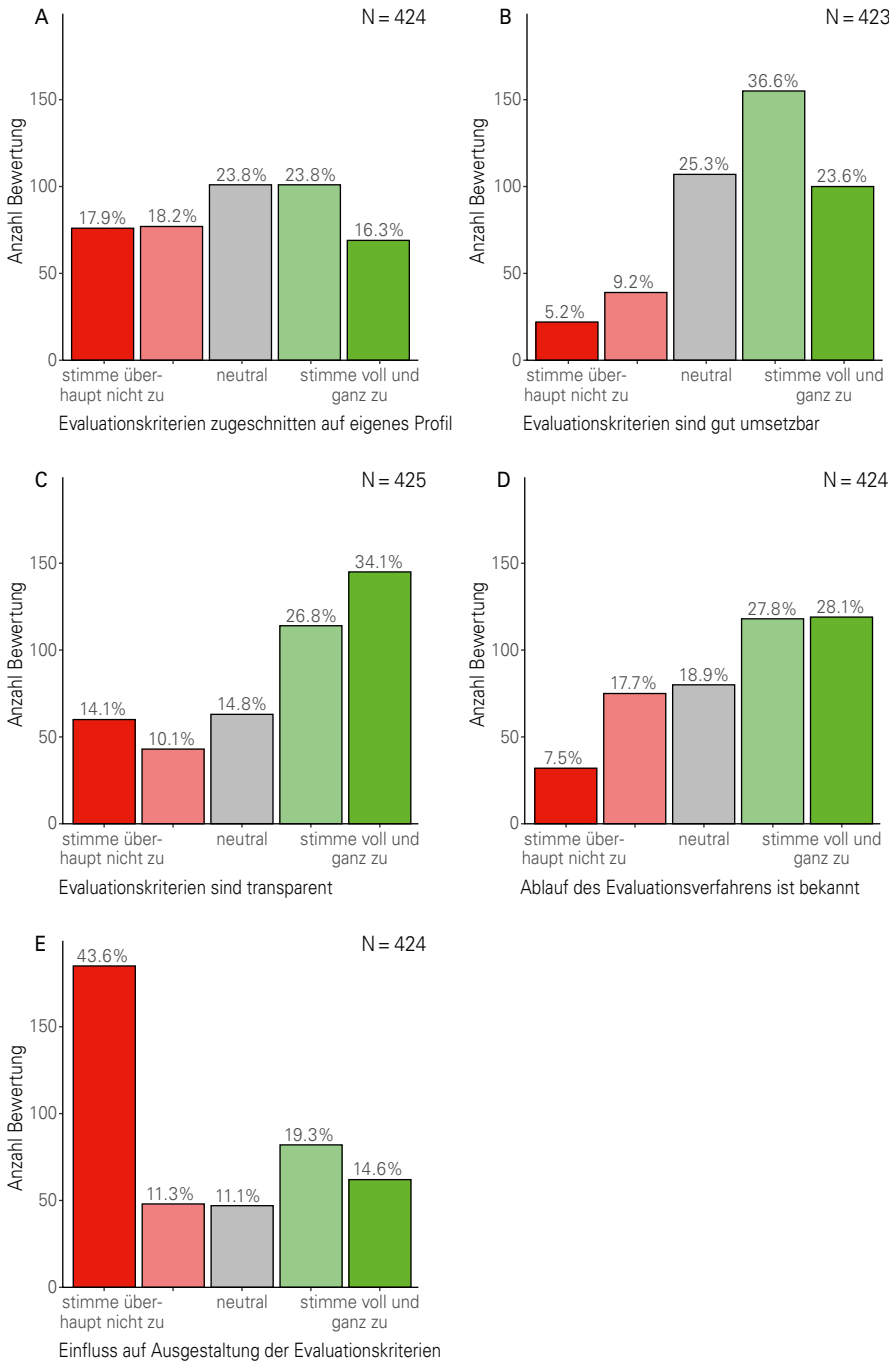
Im Hinblick auf die zweite Forschungsfrage (F2), wie sich die Fairness der Evaluationsverfahren an verschiedenen Hochschulen unterscheidet, zeigt sich ein heterogenes Bild. Manche Universitäten verankern explizite Elemente prozeduraler Fairness in ihren Ordnungen – etwa durch frühzeitig definierte Kriterien, partizipative Elemente und Unterstützungsstrukturen (z. B. Zwischenevaluationen, Statusgespräche, Mentoring). Andere bleiben in ihrer formalen Ausgestaltung unbestimmt. Insgesamt macht die Analyse deutlich, dass sich eine wertebasierte Governance-Logik mit Fairness als Steuerungsressource nicht flächendeckend etabliert hat und weiterer institutioneller Steuerung bedarf.

4.5 **Wahrgenommene Fairness der Evaluationskriterien durch Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der quantitativen Analyse zur dritten Forschungsfrage (F3) vorgestellt: Wie bewerten Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren die Fairnessdimensionen der Evaluationsverfahren in der erlebten Praxis? Mit Blick auf die *distributive Fairness* stimmten 40,1 % der insgesamt 424 Befragten der Aussage zu, dass die Kriterien auf das eigene Profil zugeschnitten sind, während 36,1 % nicht zustimmten (Abbildung 2A); es gibt sich also ein sehr heterogenes Bild. Gleichwohl empfanden 60,3 % der Befragten, die Kriterien als gut umsetzbar, während nur 14,4 % dies nicht so einschätzten (Abbildung 2B). Bezüglich der prozeduralen *Fairness* gaben 34,0 % an, Einfluss auf die Ausgestaltung der Bewertungskriterien gehabt zu haben, während 55,0 % dies verneinten (Abbildung 2E). Hinsichtlich der *informationalen Fairness* bewerteten 60,9 % die Kriterien als transparent, 24,2 % hielten sie hingegen für intransparent (Abbildung 2C). Der Ablauf des Evaluationsverfahrens war 55,9 % der Befragten bekannt, während 25,5 % angaben, darüber nicht informiert gewesen zu sein (Abbildung 2D). Insgesamt wurden Einflussmöglichkeiten und Passung der Kriterien eher kritisch gesehen, während Transparenz und Umsetzbarkeit deutlich positiver bewertet wurden.¹⁰

¹⁰Die Einschätzungen der Befragten beziehen sich in der Regel auf das eigene Evaluationsverfahren und beruhen nicht auf direkten Vergleichserfahrungen mit anderen Institutionen.

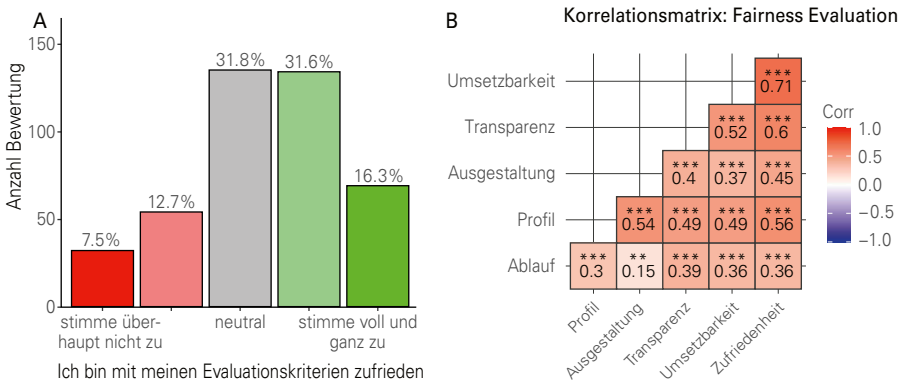
Abbildung 2: Bewertung der Evaluationskriterien durch TT-Professorinnen und Professoren



Anmerkung: Absolute Häufigkeiten pro Rating. Quelle: prof*panel/DZHW, 1. Welle.

Aufgrund der teils heterogenen Bewertungen der Evaluationskriterien stellte sich die Frage, wie zufrieden TT-Professorinnen und -Professoren insgesamt mit diesen Kriterien sind. Daher wurde explorativ die Zufriedenheit mit den Evaluationskriterien sowie deren korrelative Zusammenhänge mit den erfassten Fairnessdimensionen untersucht. Rund die Hälfte der Befragten (47,9 %) gaben an, eher oder voll und ganz zufrieden mit den Evaluationskriterien zu sein, während etwa ein Fünftel (20,3 %) angab „eher unzufrieden“ oder „voll und ganz unzufrieden“ zu sein (Abbildung 3A). Dabei zeigt sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und allen untersuchten Fairnessdimensionen sowie auch zwischen den Fairnessdimensionen untereinander (Abbildung 3B). Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die verschiedenen Fairnessaspekte aus Sicht der Befragten eng miteinander verknüpft sind und höhere individuell empfundene Fairness mit einer höheren Zufriedenheit einhergeht.

Abbildung 3: Zufriedenheit mit den Evaluationskriterien



Anmerkung: Die Grafik zeigt (A) die Bewertung der Zufriedenheit mit den TT-Evaluationskriterien durch TT-Professorinnen und -Professoren, sowie (B) Pearson-Korrelationen zwischen Evaluationskriterien und Zufriedenheit. Höhere Werte bedeuten stärkere Zusammenhänge. Signifikanzniveaus sind durch Sternchen gekennzeichnet (* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$). Quelle: prof*panel (2022), $N = 422$

5 Diskussion, Ausblick und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse unserer Studie beantworten die zentrale Forschungsfrage, inwiefern sich Hinweise auf Fairnessdimensionen in institutionellen Vorgaben und individuellen Wahrnehmungen von TT-Evaluationsverfahren identifizieren lassen. Der Abgleich von TT-Satzungen und Befragungsdaten zeigt: Insbesondere *distributive und informationale Fairness* stehen im Zentrum der bisherigen Umsetzung – wie bereits in der Verwaltungsvereinbarung als Ausdruck *wertebasierter Governance* sichtbar wurde.

Distributive Fairness zeigt sich darin, dass der regelbasierte Verfahrensablauf in den Satzungen mehrheitlich mit dem individuellen Eindruck übereinstimmt: Die Befragten geben häufig an, dass die Kriterien relativ gut zum eigenen Profil passen (40,1 % Zustimmung) und als umsetzbar gelten (60,3 %). Auch zur *informationalen Fairness* ergibt sich ein positives Bild: Trotz heterogener formaler Ausgestaltungen sind die vereinbarten Kriterien den Betroffenen in der Regel bekannt. Eine deutliche Mehrheit (60,9 %) bewertet die Kriterien als transparent.

Deutliche Defizite zeigen sich hingegen bei der *prozeduralen Fairness*. Hinweise auf Mitgestaltung finden sich in den Satzungen nur selten, was sich in den Rückmeldungen widerspiegelt: 55 % der Befragten geben an, keinen Einfluss auf die Festlegung der Kriterien gehabt zu haben. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Partizipation im TT-Verfahren an Universitäten uneinheitlich interpretiert und umgesetzt wird. Die Zufriedenheit mit den Kriterien und Verfahren könnte ein Indiz dafür sein, dass es bei Partizipation weniger um Mitsprache an der Kriterienfestlegung, als vielmehr um einen verbindlichen und transparenten Rahmen für partizipative Elemente wie Mentoring, Statusgespräche oder die Steuerung individueller Leistungsnachweise geht. Eine klarere formale Rahmung solcher Prozesse könnte das Fairnessverständnis der Kandidatinnen und Kandidaten stärken – ohne eine generelle Mitbestimmung vorauszusetzen.

Insgesamt lässt sich festhalten: Das Bund-Länder-Programm hat wichtige Impulse für eine wertebasierte Governance gesetzt, insbesondere durch die Förderung von Transparenz und Standardisierung. Zugleich bleibt ein Spannungsverhältnis zwischen fairer Verfahrensgestaltung und hochschulspezifischer Autonomie bestehen. Trotz formaler Defizite wird das Evaluationssystem von vielen Befragten positiv bewertet – offenbar kompensiert durch Faktoren wie gute Kommunikation, individuelle Beratung oder kollegiale Unterstützung. Eine lohnende Anschlussfrage für zukünftige Forschung ist, wie andere Hochschularten neben Universitäten Tenure-Track-Regelungen ausgestalten und ob disziplinspezifische Unterschiede im Umgang damit bestehen. Hochschulartspezifische Profile und disziplinäre Bewertungskulturen dürften dabei maßgeblich die Ausgestaltung, Gewichtung und Wahrnehmung von Evaluationskriterien prägen. Zudem sollte der Fairnessbegriff um weitere Aspekte wie unter-

schiedliche Besoldungsvarianten, die Anzahl der Gutachten oder das Mitspracherecht bei der Auswahl der Gutachtenden erweitert werden. Die „Black Box“ der Umsetzung ist bislang empirisch kaum untersucht und sollte künftig gezielt in den Blick genommen werden. Darüber hinaus leistet die Studie einen theoretischen Beitrag, indem sie das Fairnesskonzept nicht lediglich anwendet, sondern weiterentwickelt: Durch die bewusste Differenzierung der Fairnessdimensionen und die Kontextualisierung im hochschulspezifischen Setting wird eine strukturell-normative Perspektive auf organisationale Gerechtigkeit eröffnet, die über bestehende Konzepte – etwa Colquitt (2012) – hinausgeht.

Vor diesem Hintergrund lassen sich aus den gewonnenen Einsichten konkrete, kontextsensible Handlungsempfehlungen ableiten, die den theoretischen Mehrwert in praktikable Schritte für die Hochschulpraxis übersetzen.

Partizipation verbindlich gestalten

Prozedurale Fairness im Tenure-Track-Verfahren erfordert transparente, verbindliche Prozesse – weniger direkte Mitbestimmung als strukturierte Formate wie Statusgespräche, Mentoring oder Feedback. Hochschulen sollten diese Spielräume nutzen, um das Verfahren dialogorientiert und nachvollziehbar zu gestalten. Eine systematische Verankerung stärkt die Legitimation, ohne die fachliche Autonomie zu gefährden.

Standardisierung und Autonomie ausbalancieren

Statt rigider Vorgaben sollten Mindeststandards für Transparenz, Dokumentation und Beteiligung gelten. So bleibt Raum für disziplinspezifische und institutionelle Besonderheiten, bei gleichzeitiger höherer Vergleichbarkeit.

Rahmenvorgaben und Leitlinien schärfen

Landesvorgaben sollten klarer benennen, welche Anforderungen fairen Evaluationsverfahren gestellt werden. Konkrete Empfehlungen würden die Qualitätssicherung stärken und hochschulinternen Regelwerken Orientierung bieten. Disziplinspezifische Leitlinien – z.B. durch Fachgesellschaften – können zusätzlich helfen, faire und transparente Bewertungsstandards zu fördern, ohne die institutionelle Vielfalt einzuschränken.

Angesichts der unterschiedlichen Ausgestaltung der Tenure-Track-Ordnungen empfiehlt sich die Entwicklung eines hochschulübergreifenden Musterleitfadens oder einer Musterordnung im Rahmen eines Pilotprojekts. Dieses Instrument könnte die zentralen Elemente der Verfahren verbindlich festlegen, um für alle Beteiligten mehr Transparenz und eine einheitliche Grundstruktur zu schaffen, ohne dabei die notwendige institutionelle Autonomie vollständig einzuschränken.

Literatur

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Psychology*, 67, 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Barlösius, E., & Fisser, G. (2017). Wie deuten Wissenschaftlerinnen im Maschinenbau ihren Erfolg? *Forum Qualitative Sozialforschung*, 18(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-18.1.2622>
- Baur, N., Kelle, U., & Kuckartz, U. (2017). Mixed Methods – Stand der Debatte und aktuelle Problemlagen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(Suppl. 1), 7–30. <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0450-5>
- Becker, F. G. (2015). Professor_innenauswahl in universitären Berufungsverfahren: Idealtypische Gestaltung auf Basis der wissenschaftlichen Personalforschung. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (S. 175–190). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48112-7_11
- Borgwardt, A. (2021). Die Tenure-Track-Professur: Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem (S. 193–200). In U. Cantner, R. v. Dick, J. Escher, G. Krausch & H.-J. Schiewer (Hrsg.), *Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 29.–30.09.2020*. Berlin. <https://doi.org/10.22032/dbt.49262>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. In S. W. J. Kozlowski (Hrsg.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Bd. 1, S. 526–547). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0016>
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>
- Destatis. (2023). *Hochschulpersonal 2022 (EVAS-Nr. 21341)*. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_0015379
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). (2016). *Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19. Oktober 2016*. Abgerufen am 30.11.2023, von <https://www.tenuretrack.de/de/dateien/tenure-track/verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-nachwuchs-2016.pdf>

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). (2023). *Monitoringbericht 2023 zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA)*. Abgerufen am 30.11.2023, von https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA_Monitoringbericht_2023.pdf

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG). (1949). Art. 91b Abs. 1, zuletzt geändert durch Art. 1 G vom 20. Dezember 2024 (BGBl. I Nr. 413).

Jungbauer-Gans, M., Gottburgsen, A., & Kleimann, B. (2023). Wertebasierte Governance in Hochschule und Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 45(1), 44–65.

Jungbauer-Gans, M., & Gross, C. (2012). Veränderte Bedeutung meritokratischer Anforderungen in wissenschaftlichen Karrieren. *Die Hochschule*, 21(2), 245–259.

Kizilirmak, J. M., Steinkampf, L.-M., Buchholz, S., & Ordemann, J. (2026). Beyond tradition: Successful career paths to full professorship. *Quantitative Science Studies*, 1–46. <https://doi.org/10.1162/QSS.a.495>

Klawitter, M. (2017). *Die Besetzung von Professuren an deutschen Universitäten* (Dissertation, Universität Kassel). <https://urn.fi/urn:nbn:de:hebis:34-2017091253474>

Kleimann, B., & Klawitter, M. (2017). Berufungsverfahren an deutschen Universitäten aus Sicht organisationaler Akteure. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39(3–4), 52–73.

Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 91–131.

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In K. Gergen, M. Greenberg & R. Willis (Hrsg.), *Social exchange: Advances in theory and research* (S. 27–55). Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2

Lind, E. A., Lissak, R. I., & Conlon, D. E. (1983). Decision control and process control effects on procedural fairness judgments. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(4), 338–350. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb01744.x>

Lutter, M., & Schröder, M. (2016). Who becomes a tenured professor, and why? *Research Policy*, 45(5), 999–1013. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.019>

Maier, G. W., Streicher, B., Jonas, E., & Woschée, R. (2007). Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen. *Diagnostica*, 53(2), 97–108. <https://doi.org/10.1026/0012-1924.53.2.97>

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse* (12. Aufl.). Beltz.

Musselin, C. (2010). Universities and pricing on higher education markets. In B. M. Kehm, J. Huisman & B. Stensaker (Hrsg.), *Changing educational landscapes* (S. 75–90). Springer. https://doi.org/10.1007/978-90-481-8534-4_5

Pietilä, M. (2018). *Making Finnish universities complete organisations* (Doctoral dissertation, University of Helsinki). <https://helda.helsinki.fi/items/24f234d4-3021-4e01-aed0-3049220a67be>

- Pöppelbuß, J. (2017). Transparente Karriereplanung – Was entwickelt sich aus der Juniorprofessur? *BIOspektrum*, 23(3), 243. <https://doi.org/10.1007/s12268-017-0788-2>
- Reydon, T. A. C. (2020). Wissenschaftliche Karrieren und Bewertungssysteme. *Ordnung der Wissenschaft*, 2020(1), 25–35. https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2020/12/05_01_2020_Reydon.pdf
- Schwabe, U., Peter, F., & Buchholz, S. (2024). Tenure track career options to full professorship in German academia. In *Tenure tracks in European universities* (S. 116–135). Edward Elgar Publishing.
- Streicher, B., & Frey, D. (2012). Prinzipien der Fairness als Führungskultur der Zukunft. In S. Grote (Hrsg.), *Die Zukunft der Führung* (S. 331–346). Springer.
- Strubel, I. T., Pollack, L., & Kals, E. (2026). Gerechtigkeitsforschung aus psychologischer Sicht. *Handbuch Ethik und Psychologie*. Springer.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Erlbaum.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*, 66(3), 541–566. <https://doi.org/10.2307/3480099>
- Tyler, T. R. (2000). Social justice: Outcome and procedure. *International Journal of Psychology*, 35(2), 117–125. <https://doi.org/10.1080/002075900399411>
- Universität Kiel (2019). Tenure-Track-Ordnung. Abgerufen am 30.11.2023, von <https://www.strategie-planung.uni-kiel.de/de/tenure-track-programm>
- Universität Heidelberg (2021). Tenure-Track-Ordnung. Abgerufen am 30.11.2023, von Microsoft Word - mtb_24_21.docx
- Weißborn, L. (2023). Neue Governanceanforderungen an Berufungen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 45(1), 88–99.
- Werle, R. (2007). Pfadabhängigkeit. In A. Benz, S. Lütz, U. Schimank & G. Simonis (Hrsg.), *Handbuch Governance* (S. 119–131). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90407-8_9
- Wild, S., Deurer, E., & Huf, S. (2018). Zur Messung der Gerechtigkeitswahrnehmungen von Studierenden. *Das Hochschulwesen*, 5–6, 169–174.
- Zimmer, L. (2018). *Das Kapital der Juniorprofessur*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22726-5>
- Zimmermann, K. (2006). Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 1, 85–94.

Manuskript eingegangen: 16.06.2025

Manuskript angenommen: 13.04.2026

Appendix

Anhang A: Verwendete Items zur Wahrnehmung von Evaluationskriterien im Tenure-Track Verfahren

Item	Itemtext	Antwortskala
A	Die Evaluationskriterien sind auf mein Profil zugeschnitten.	1 = Stimme überhaupt nicht zu ... 5 = Stimme voll und ganz zu
B	Die Evaluationskriterien lassen sich im gegebenen Zeitraum gut umsetzen.	1 = Stimme überhaupt nicht zu ... 5 = Stimme voll und ganz zu
C	Die Evaluationskriterien sind von Anfang an transparent.	1 = Stimme überhaupt nicht zu ... 5 = Stimme voll und ganz zu
D	Der Ablauf des Evaluationsverfahrens ist mir bekannt.	1 = Stimme überhaupt nicht zu ... 5 = Stimme voll und ganz zu
E	Im Rahmen der Berufungsverhandlung konnte ich direkten Einfluss auf die Ausgestaltung der Evaluationskriterien nehmen.	1 = Stimme überhaupt nicht zu ... 5 = Stimme voll und ganz zu

Anhang B: Studienbereichsverteilung in der Stichprobe im Vergleich mit Destatis Daten (Destatis 2023)

Studienbereich nach Destatis	Freq. (prof*panel)	% (prof*panel)	Freq. (Destatis)	% (Destatis)
Geisteswissenschaften	62	17,82	185	13,66
Sport	3	0,86	13	0,96
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	96	27,59	387	28,59
Mathematik, Naturwissenschaften	105	30,17	283	20,9
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	24	6,90	208	15,37
Agrar-, Forst-, Ernährungs- wissenschaften und Veterinärmedizin	5	1,44	50	3,69
Ingenieurwissenschaften	49	14,08	190	14,03
Kunst, Kunstwissenschaften	4	1,15	19	1,4
Außerhalb der Studienbereichsgliederung	0	0	19	1,4
Total	348	100,00	1354	100,00

* prof*panel: 74 missings

Angaben zu den Autoren:

Dr. Carolin Vogler
HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (HIS-HE)
Goseriede 13a
30159 Hannover
E-Mail: vogler@his-he.de

Claudia Begemann
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)
Lange Laube 12
30159 Hannover
E-Mail: begemann@dzhw.eu

PD Dr. Jasmin M. Kizilirmak
Institut für Sozialmedizin und Gesundheitssystemforschung
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Leipziger Strasse 44, Haus 2, 39120 Magdeburg
E-Mail: jasmin.kizilirmak@med.ovgu.de

Julia Röwert
International Center for Higher Education Research (INCHER)
Universität Kassel
Mönchebergstrasse 17
34125 Kassel
E-Mail: roewert@uni-kassel.de

Carolin Vogler ist Beraterin und Wissenschaftliche Mitarbeiterin am HIS-HE. Sie promovierte am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) mit den Schwerpunkten Wissenschaftliche Karrierewege, Governance von Hochschulen und aktuelle Entwicklungen des Wissenschaftssystems.

Claudia Begemann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und dort Teil der DZHW-Professor*innen-Befragung (prof*panel). Ihr Forschungsschwerpunkt ist die Untersuchung sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in akademischen Karrieren.

Jasmin Kizilirmak ist Privatdozentin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und forscht als Gastwissenschaftlerin am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) Hannover zu Karrierewegen von Professor*innen. Am DZHW verantwortete sie als Projektleitung zwei Jahre lang die DZHW Professor*innen-Befragung (prof*panel), eine deutschlandweite längsschnittliche Befragungsstudie zu wissenschaftlichen Karrieren im Umbruch.

Julia Röwert promoviert am International Center for Higher Education Studies (INCHER) der Universität Kassel bei der Professur für Governance in Hochschule und Wissenschaft. Mit einem Promotionsstipendium der Stiftung der Deutschen Wirtschaft forscht sie zur Steuerung und Organisation von Hochschulen sowie akademischen Karrierewegen.