

Carolin Luksche¹ & Philipp Köker²

Qualifizierungsmerkmale von Habilitation und Tenure-Track Juniorprofessur im Vergleich

Zusammenfassung

Das deutsche Wissenschaftssystem steht vor der Herausforderung, traditionelle und moderne Qualifikationswege zur Professur miteinander in Einklang zu bringen. Die historisch gewachsene Habilitation und die neu eingeführte Tenure-Track-Juniorprofessur haben dabei eine zentrale Bedeutung für das akademische Karrieresystem, unterscheiden sich aber erheblich in Struktur und Anforderungen. Dieser Beitrag kontrastiert die beiden Karrierewege und zeigt auf, welche Faktoren die Vergleichbarkeit der beiden Wege einschränken. Im Ergebnis wird deutlich, dass eine Überprüfung und Harmonisierung der bestehenden Regelungen notwendig ist.

Schlüsselwörter

Habilitation, Juniorprofessur, Tenure-Track, habilitationsäquivalente Leistungen, wissenschaftliche Qualifikation

-
- 1 Corresponding Author; Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW); luksche@dzhw.eu; ORCID 0009-0001-6083-6622
 - 2 Leibniz Universität Hannover; p.koeker@ipw.uni-hannover.de; ORCID 0000-0003-2529-6947

Comparing the Qualification Features of the Habilitation and the Tenure-Track Junior Professorship

Abstract

The German academic system faces the challenge of reconciling traditional and modern qualification paths to a professorship. The historically established habilitation and the newly introduced tenure-track junior professorship play a central role in the academic career system but differ significantly in structure and requirements. This article contrasts the two career paths and highlights the factors that restrict their comparability. The findings highlight the need for a review and harmonization of the existing regulations.

Keywords

habilitation, junior professorship, tenure track, habilitation-equivalent achievements, academic qualification

1 Einleitung

Das deutsche Wissenschaftssystem ist durch ein Nebeneinander alter und neuer Wege zur Professur geprägt (Deger und Sembritzki, 2020, S. 28ff). Die Juniorprofessur mit Tenure-Track (TT) stellt dabei nicht nur die jüngste Entwicklung dar, sondern markiert auch einen fundamentalen Wandel. Nachdem mit der zuvor eingeführten Juniorprofessur (JP) bereits eine grundlegende Alternative zu bisherigen Qualifikationen geschaffen wurde (Zimmer, 2018, S. 31; Frank et al., 2004), geriet sie aufgrund ihrer Befristung auf sechs Jahre und der begrenzten Umsetzung an den Hochschulen in die Kritik (Zimmer, 2018, S. 314; Nickel et al., 2014). Im Gegensatz dazu führen TT-Juniorprofessuren³ bei einer positiven Abschlussevaluation zu einer höher besoldeten und unbefristeten Professur und werden auch an den Hochschulen zunehmend implementiert (Krempkow, 2021, S. 39). Dennoch bleibt die Habilitation als ältester Qualifikationspfad relevant. In vielen Fächern gilt sie weiterhin als Berufungsvoraussetzung (Frey et al., 2020, S. 31) und die Zahl der Habilitationen ist seit 2011 stabil (Statistisches Bundesamt, 2024). Weiterhin spielt sie aber auch im Rahmen der TT-Juniorprofessur eine zentrale Rolle, da das Evaluationsverfahren feststellen soll, ob Stelleninhaber:innen *habilitationsäquivalente* Leistungen⁴ erreicht haben, die eine Weiterbeschäftigung als Professor:in rechtfertigen. Daraus ergibt sich die Frage, inwiefern die TT-Juniorprofessur und Habilitation auf einheitlichen Standards basieren, die eine formale Vergleichbarkeit und klare Abgrenzung dieser Qualifikationswege ermöglichen.

Die Eigenheiten der JP wurden bereits umfassend diskutiert (z. B. Berning und Küpper, 2001; Burkhardt et al., 2016; Zimmer, 2018), ebenso TT-Professuren im Kontext des Strukturwandels akademischer Karrieren (z. B. Borgwardt, 2021; Herrmann, 2020; Barlösius und Weißenborn, 2022; Weißenborn, 2022). Dabei wurde

3 „Tenure-Track-Juniorprofessur“ ist kein juristischer Begriff, sondern dient hier der analytischen Beschreibung.

4 Viele LHGs sprechen allgemein von wissenschaftlichen Leistungen nach der Promotion, wobei die Habilitation jedoch die einzige institutionalisierte und einheitlich definierte Grundlage darstellt.

jedoch oft außer Acht gelassen, dass zwar in allen TT-Verfahren die positive Abschlussevaluation Voraussetzung für eine Verstiegung der Professur ist, aber nur die TT-Juniorprofessur darauf ausgerichtet ist, in diesem Rahmen habilitationsäquivalente bzw. zusätzliche wissenschaftliche Leistungen festzustellen (Luksche, 2025a, S.36ff). Auch wurde auf das unklare rechtliche Verhältnis von JP und Habilitation hingewiesen (Herrmann, 2020) sowie die Sinnhaftigkeit der Habilitation als eigenständige Qualifikation hinterfragt (z. B. Berning, 2001; Conradi et al., 2020; Ellenbürger, 2020). Eine klare Gegenüberstellung der Merkmale von TT-Juniorprofessur und Habilitation fehlt aber bislang. Dieser Beitrag ordnet beide Qualifikationswege in die bisherige Entwicklung des wissenschaftlichen Karrieresystems in Deutschland ein und arbeitet zentrale Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Hinblick auf die jeweiligen Verfahren und Qualifikationsmerkmale heraus. Nach einem kurzen historischen Überblick kontrastieren wir dazu die idealtypischen Merkmale beider Qualifikationsformen entlang von fünf Dimensionen – (1) Zeithorizont und Beschäftigungsverhältnis, (2) Regularien und Kriterien, (3) Einfluss der Fachbereiche, (4) Begutachtung der Leistungen, und (5) Abschluss und formaler Status – und diskutieren die damit verbundenen Herausforderungen. Abschließend werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund der aktuellen Debatten um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und die Herausbildung neuer Stellenkategorien im deutschen Wissenschaftssystem reflektiert.

2 Qualifikationsanforderungen für eine Professur: Von Habilitation zu Tenure-Track

Für die Berufung als Professor:in an einer deutschen Universität wird gemeinhin ein Nachweis der Befähigung zu eigenständiger Forschung und Lehre verlangt (vgl. Bloch & Burkhardt, 2010). Nachdem diese lange Zeit allein durch die Habilitation nachgewiesen werden konnte, bildeten sich gerade in den letzten 25 Jahren eine Vielzahl weiterer Zugangswege heraus, die in den Fächerkulturen jedoch unterschiedlich stark verbreitet und akzeptiert sind (Koenig, 2024, S. 4).

2.1 Habilitation: Historie und aktuelle Relevanz

Die Habilitation entstand im Verlauf des 19. Jahrhunderts als Zusatzqualifikation zur Promotion und Grundlage zur Zulassung als Privatdozent, mit einer eigenständigen Lehrbefugnis. Mit Gründung der Reformuniversitäten entwickelte sie sich zu einem stärker formalisierten und anspruchsvollen Prüfungsverfahren, dessen erfolgreicher Abschluss zur Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur wurde (Palatschek, 2004, 1365ff). Die grundlegenden Anforderungen – Habilitationsschrift, Probevortrag und Kolloquium sowie der Nachweis pädagogischer Fähigkeiten – bildeten sich zu Beginn des 20. Jahrhunderts heraus (ibid., 1382) und finden seither in ähnlicher Form fächerübergreifend Anwendung (Koenig, 2024, S. 4). Sowohl zwischen als auch innerhalb verschiedener Disziplinen zeigen sich jedoch bedeutende Unterschiede in den spezifischen Kriterien und Anforderungen (Frey et al., 2023, S. 500). Zur Heterogenität trägt bei, dass die Landeshochschulgesetze (LHGs) (mit Ausnahme Bayerns) keine oder nur allgemeine Vorgaben zum Ablauf und der Dauer des Verfahrens enthalten. Bei den Einstellungsvoraussetzungen für eine Lebenszeitprofessur wird oft von Leistungen über die Promotion hinaus gesprochen, ohne diese explizit zu definieren. Die Habilitation oder JP dient dabei häufig als Referenz⁵, was trotz veränderter Qualifikationsanforderungen zu Unsicherheiten über die Gleichwertigkeit alternativer Karrierewege führt.

Auch wenn immer wieder Wissenschaftler:innen ohne Habilitation berufen wurden (Berning und Küpper, 2001, S. 122), war die Habilitation bis Ende der 1990er-Jahre die de facto Voraussetzung für eine Professur (Koenig, 2024, S. 4). Ungeachtet der Öffnung alternativer Qualifikationspfade (siehe 2.2) und Diskussionen über ihre Sinnhaftigkeit in einigen Fächern (Conradi et al., 2020; König et al., 2018), hat die Habilitation weiterhin einen bedeutenden Einfluss auf dem Weg zur Professur (GWK, 2023, S. 16f). Insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den grundlagenorientierten Natur- und Lebenswissenschaften wird sie weiterhin als relevant erachtet (Weißborn, 2023, S. 92), während sie in anderen Fächern selbst

5 Siehe z. B. LHG NI (§ 25 (1) 4a); LHG BW (§47 (2))

von Personen auf anderen Qualifikationspfaden in der Hoffnung verfolgt wird, so die Chancen auf einen Ruf zu erhöhen (Ellenbürger, 2020). Gleichzeitig wird die Habilitation aber auch für Karrieren außerhalb der Wissenschaft als förderlich angesehen (Koenig, 2024, S. 5).

2.2 Vermehrung der Zugangswege zur Professur

Kritik an den begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten zur Professur wurde bereits in den 1960er-Jahren laut und führte zu einer schrittweisen Öffnung und Vermehrung der Zugangswege. Während in Berufungsverfahren zunehmend *habilitationsäquivalente* Leistungen anerkannt wurden, etablierte die Max-Planck-Gesellschaft mit dem Konzept der „Selbständigen Nachwuchsgruppen“ erstmals eine systematische alternative Postdoc-Förderung (Böhmer und Hornborstel, 2009). Einen weiteren Schub erhielt diese Entwicklung in den 1990er-Jahren, als die VolkswagenStiftung und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Förderlinien entwickelten, die Nachwuchsgruppen an Universitäten verankern sollten (ebd.). Eine rechtliche Formalisierung neuer Qualifizierungswege erfolgte erst durch die 5. und 6. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) 1999 und 2002, die nicht nur die Nachwuchsgruppenleitung gesetzlich verankerte, sondern auch die JP als neue Stellenkategorie einführte (ebd.).

Die Reformen der Jahrtausendwende reflektieren dabei einen Paradigmenwechsel hin zu einer stärker praxisorientierten wissenschaftlichen Qualifizierung nach der Promotion, die im Gegensatz zur Habilitation nicht auf den Erwerb eines formalen Abschlusses ausgerichtet ist. Stattdessen steht eine frühere praktische „Bewährung“ in den für eine Professur typischen Aufgabenbereichen im Vordergrund, verbunden mit einer deutlich größeren Freiheit als in traditionellen Mitarbeiterstellen (Prömel, 2005, S. 25f). Die JP stand jedoch schnell aufgrund ihres perspektivlosen sechsjährigen Befristungszeitraums in der Kritik. Zwar war die Option einer anschließenden Berufung auf eine höherwertige Professur an derselben Hochschule bei der Novelle 2002 mitgedacht worden; sie wurde von den Hochschulen jedoch nur sehr zögerlich umgesetzt (Zimmer, 2018, S. 314f).

2.3 Einführung des Tenure-Track-Modells

2016 wurde mit dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) das Format Tenure-Track (TT) etabliert, bei dem eine befristete (Junior-)Professur nach positiver Abschlussevaluation in eine Lebenszeitprofessur übergeht. Im Rahmen des Programms wurden 1.000 zusätzliche TT-Professuren an 75 Hochschulen geschaffen (Borgwardt, 2021). Ziel der Einführung der TT-Professur war es, eine bessere Planbarkeit und Transparenz bei der wissenschaftlichen Karriereplanung zu schaffen und die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems zu erhöhen (ebd.). Allerdings wurde die Einführung angesichts ungeklärter Fragen zur institutionellen Einbindung, der als zu divers empfundenen disziplinären Ansprüche und der Notwendigkeit einer zusätzlichen Weiterentwicklung der Personalstrukturen im Wissenschaftssystem auch kritisch gesehen (vgl. Barlösius und Weißenborn, 2022).

Die TT-Juniorprofessur nimmt in diesem Kontext eine besondere Rolle ein, da gerade hier bisher die Aussicht auf eine dauerhafte Professur fehlte. Tatsächlich wird TT jedoch bundesweit nicht ausschließlich als Anschlussoption an die JP genutzt. Stattdessen umfasst das TT-Modell auch höherwertige Professuren (W2/W3), bei denen die Abschlussevaluation zwar ebenfalls zu einer Verstetigung führt, jedoch nicht auf die Erfüllung habilitationsäquivalenter Leistungen ausgerichtet ist (Luk-sche, 2025a, S. 44).⁶ Bei Letzteren kann also zum einen nicht mehr unbedingt von Qualifizierung im engeren Sinne gesprochen werden; zum anderen ist die Habilitation (oder zusätzliche wissenschaftliche Leistungen) Voraussetzung zur Berufung. Im Folgenden beziehen wir uns daher allein auf die TT-Juniorprofessur.

6 In einigen Ländern, etwa Hessen, ist eine W2-Besoldung für Qualifikationsprofessuren möglich. Da sie sich auf ein frühes Karrierestadium ohne weitere wissenschaftliche Leistungen beziehen, zählen sie in dieser Analyse zu den JP.

3 Die Habilitation und die TT-Juniorprofessur im Vergleich

Die Habilitation und die TT-Juniorprofessur sollen jeweils nach erfolgreichem Abschluss die formale Berufungsfähigkeit attestieren. Obwohl die TT-Juniorprofessur als klar abgegrenzte Alternative zur Habilitation konzipiert wurde, ist die Trennung rechtlich wie praktisch nicht immer eindeutig. Eine bereits erfolgte Habilitation schließt eine Berufung auf eine TT-Juniorprofessur nicht aus (Herrmann, 2020) und in einigen Disziplinen wird trotz TT-Verfahrens weiterhin zur Habilitation geraten (Ellenbürger, 2020; Pschorr, 2023). Zugleich bleibt die Habilitation weiterhin ein Referenzpunkt in TT-Verfahren, da sie historisch und institutionell als Formalisierung der „besonderen wissenschaftlichen Leistungen“ verankert ist. Dies wirft Bedenken an der Effizienz und Sinnhaftigkeit der TT-Juniorprofessur auf, da sie – statt zur Entlastung – möglicherweise zu einer doppelten Belastung führt und der Übergang zur Lebenszeitprofessur nicht ausreichend transparent gestaltet ist (Frank et al., 2004, S. 571). Um eine differenzierte Einschätzung zu ermöglichen und einen Beitrag zu aktuellen Debatten über wissenschaftliche Karrieremodelle in Deutschland zu leisten, kontrastieren wir im Folgenden beide Qualifikationswege idealtypisch anhand von fünf Dimensionen: (1) Zeithorizont und Beschäftigungsverhältnis, (2) Regularien und Kriterien, (3) Einfluss der Fachbereiche, (4) Begutachtung der Leistungen und (5) Abschluss und formaler Status. Die Herleitung der Vergleichsdimensionen stützt sich zum einen auf zentrale Erkenntnisse einer Studie zur Etablierung der TT-Professur im Rahmen des WISNA-Programms (Luksche, 2025b: 58ff). Zum anderen orientiert sie sich an der Logik einer vergleichbar angelegten Untersuchung von Berning und Küpper (2001), die strukturelle Merkmale von Habilitation und JP gegenüberstellt. Die Einteilung wurde zudem durch den systematischen Abgleich mit zahlreichen Habilitations- und TT-Ordnungen verfeinert.

3.1 Zeithorizont und Beschäftigungsverhältnis

Die Zeit zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nach der Promotion ist bei beiden Pfaden durch die LHGs begrenzt.⁷ Trotz vergleichbarer Zeithorizonte zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Kontrollmechanismen und der Flexibilität während der Qualifizierungsphase. TT-Verfahren sind deutlich strukturierter; innerhalb der Befristung erfolgt eine Zwischenevaluation, deren rechtliche Grundlage bereits bei der Einführung der JP ohne TT-Option geschaffen wurde. Im Rahmen der TT-Implementierung wurde diese entweder als formale Bewährungsfeststellung beibehalten oder als Orientierungshilfe für den weiteren Verlauf des TT-Verfahrens erweitert. Eine negative Zwischenbewertung kann ein vorzeitiges Ausscheiden aus der Position zur Folge haben (vgl. Luksche, 2025b, S. 72). Solche Qualitätskontrollen bieten Sicherheit im individuellen Karriereverlauf, erhöhen aber auch den Druck, definierte Meilensteine innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens zu erreichen. Zusätzlich entsteht im TT-Verfahren ein impliziter Erwartungsdruck durch disziplinäre Standards und Vergleichsmaßstäbe, die den Übergang in eine unbefristete Professur prägen. Dabei wird oft übersehen, dass TT-Professor:innen formal weisungsungebundene Hochschullehrer:innen sind – ein struktureller Unterschied zur Habilitation, der jedoch durch faktische Abhängigkeiten und Leistungsdruck relativiert werden kann. Habilitationsverfahren bieten größere zeitliche Flexibilität, da die umfassende Bewertung der Leistung erst mit der Einreichung der Habilitationsschrift erfolgt (Frey et al., 2023, S. 511). Zudem erfolgt die Habilitation oft in einem Abhängigkeitsverhältnis, insbesondere wenn sie mit einer Anstellung als Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in verknüpft ist. Der Zeithorizont der TT-Juniorprofessur beinhaltet nach erfolgreicher Endevaluation die Möglichkeit des unmittelbaren Übergangs in eine Lebenszeitprofessur; eine negative Evaluation bedeutet jedoch tendenziell das Ende der wissenschaftlichen Karriere (Kreckel, 2016, S. 26).⁸ Eine solch klare Perspektive

7 Laut WissZeitVG in der Regel sechs Jahre nach Abschluss der Promotion (Ausnahmeregelungen sind den entsprechenden LHGs zu entnehmen)

8 Allerdings ist angesichts der bisherigen Datenlage fraglich, inwieweit diese Option genutzt wird (GWK, 2023, S. 27).

fehlt bei der Habilitation, die keinen automatischen Übergang in eine entfristete Professur vorsieht. Zudem behalten Habilitierende innerhalb der Befristungsgrenzen ihre Stelle unabhängig davon, ob sie die Habilitation erfolgreich abschließen oder nicht.⁹

3.2 Regularien und Kriterien

Habilitation und TT-Verfahren werden in hochschuleigenen Ordnungen geregelt, die in Ausgestaltung und Detailgrad erheblich variieren. Habilitationsordnungen gelten meist nur für einzelne Fakultäten oder werden fakultätsspezifisch aus universitären Rahmenordnungen entwickelt. Dies ermöglicht große Flexibilität, die Chancen für passgenaue Regelungen bietet, erschwert jedoch Vergleichbarkeit und Transparenz. Die zu erbringenden Leistungen – Habilitationsschrift, Probevortrag und Kolloquium sowie dem Nachweis pädagogischer Fähigkeiten – sind weitgehend ähnlich, auch wenn die fachspezifische Ausgestaltung variiert (Frey et al., 2023; Rugari et al., 2024; siehe auch 3.3). TT-Ordnungen gelten hingegen universitätsweit, wobei die Regelungsdichte und der Umfang variieren (Luksche, 2025b, S. 58ff). Einige Hochschulen definieren den gesamten TT-Prozess, von der Einrichtung einer Professur bis zur Berufung und Abschlussevaluation, andere beschränken sich auf allgemeine Vorgaben zu Evaluation und Berufung (ebd.). Besonders bei den Evaluationskriterien lassen sich Unterschiede erkennen, da diese entweder hochschulweit geregelt sind (oft durch fächerspezifische Bestimmungen ergänzt) oder professurbezogen und damit stärker individualisiert gestaltet werden (ebd.). Insgesamt liegt in TT-Verfahren der Fokus stärker auf dem Erwerb zentraler Kompetenzen, sichtbar in der Dreiteilung der Kriterien in Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung, die in den meisten Ordnungen fest verankert ist. Zwar gibt es Universitäten, die von dieser Struktur abweichen und zusätzliche Aufgabenschwerpunkte, wie beispielsweise

9 Gleichwohl erfordert die Habilitation keine zeitgleiche Beschäftigung an der jeweiligen Hochschule.

Transferleistungen, aufnehmen (Luksche, 2025b, S. 75). Dennoch sind TT-Verfahren durch formalisierte und hochschulweite Kriterienkataloge stärker standardisiert als Habilitationsverfahren.

3.3 Einfluss der Fachbereiche

Bei Habilitation und TT-Juniorprofessur spielen fachspezifische Leistungsanforderungen eine zentrale Rolle (siehe 3.2). Der Einfluss der Fachbereiche ist bei Habilitationsverfahren stärker ausgeprägt, da Ordnungen primär auf Fakultätsebene erstellt und geändert werden. Bisherige Analysen bestätigen diesen Einfluss, deuten allerdings darauf hin, dass innerhalb einzelner Fächer nur wenig Einigkeit über Anforderungen und Verfahrensabläufe besteht (vgl. Frey et al., 2023; Rudari et al., 2024). Gleichzeitig haben sich über die lange Geschichte der Habilitation auch zahlreiche informelle Praktiken und Kriterien herausgebildet, mit denen allgemeine Regelungen fakultätsweiter Ordnungen für einzelne Fächer oder Verfahren angepasst werden. Im Gegensatz dazu scheint der Einfluss der Fachbereiche bei der TT-Juniorprofessur stärker begrenzt zu sein. Durch universitätsweite Standards,¹⁰ Kriterienlisten und Rahmenkataloge wird die Möglichkeit einer fachspezifischen Ausgestaltung teils explizit, teils implizit beschränkt (Luksche, 2025b, S. 75). Auch hier ist oft ein informeller, fachspezifischer Konsens anzunehmen, der die Verfahren mitprägt. Trotz des Transparenzversprechens der TT-Verfahren (Borgwardt, 2021), fehlen häufig rechtlich verbindliche Dokumente; fachspezifische Unterschiede, insbesondere bei der konkreten Ausgestaltung der Evaluationskriterien, bleiben so schwer erkennbar. Somit können sich bei beiden Qualifikationspfaden Probleme in der Vergleichbarkeit zwischen Universitäten ergeben.

3.4 Begutachtung der Leistungen

Die Begutachtung der Leistungen spielt bei beiden Qualifikationspfaden eine Rolle, bezieht sich jedoch auf unterschiedliche Aspekte. In Habilitationsverfahren werden

10 Zusätzliche Gremien wie Tenure-Boards.

in der Regel mindestens zwei Gutachten eingeholt, die allein zur Bewertung der schriftlichen Leistung (monografische oder kumulative Habilitationsschrift) dienen. Eine Einbindung von Gutachtenden aus anderen Fakultäten oder Universitäten ist nicht einheitlich geregelt, war an einigen Universitäten aber schon seit den 1980er-Jahren erforderlich (Paletschek, 2004, S. 1390). Ob die weiteren bei der Habilitation zu erbringenden Leistungen ausreichend sind, wird von einer Habilitationskommission meist eigenständig und ohne Rückgriff auf Gutachten festgestellt. Im TT-Verfahren erfolgt die Begutachtung anders als beim Habilitationsverfahren entweder als Zwischenevaluation, als abschließende Empfehlung oder in beiden Formen (Luksche, 2025b, S. 73ff). Die Anzahl und der Zweck der Gutachten variieren dabei erheblich. Während sich einige Hochschulen auf die Begutachtung der Forschungsleistung beschränken, werden bei anderen Einschätzungen zur Leistung der Person in allen oder mehreren Kategorien (siehe 3.2) abgefragt. Allgemein lässt sich jedoch sagen, dass die meisten Hochschulen höhere Anforderungen an die abschließende Tenure-Evaluation stellen als an die Zwischenevaluation (ebd.). Unabhängig von diesen Unterschieden fehlen sowohl bei Habilitationsverfahren als auch bei TT-Juniorprofessuren einheitliche Regelungen für die Begutachtung. Da Anforderungen in TT-Verfahren in der Regel universitätsweit formuliert werden (S. 3.2), lässt sich hier zumindest eine stärkere Standardisierung innerhalb von Universitäten annehmen als bei Habilitationsverfahren und so auch eine größere Transparenz erwarten.

3.5 Abschluss und formaler Status

Die wohl offensichtlichsten Unterschiede zwischen beiden Qualifizierungswegen sind der Abschluss des Verfahrens und der Status der qualifizierten Personen an der Universität danach. Das Habilitationsverfahren schließt mit einer akademischen Prüfung, die die Befähigung zur selbstständigen Forschung und Lehre sowie die Lehrbefugnis an der Hochschule bestätigt (Frey et al., 2023, S. 496). Es werden eine zusätzliche wissenschaftliche Qualifikation und Titel verliehen, die jedoch nur solange Bestand haben wie regelmäßig (unentgeltlich) Titellehre angeboten oder der Ruf auf eine Professur angenommen wird. In manchen Fächern lässt sich nach der Habilitation auch der Status des außerplanmäßigen Professors erreichen, wobei hierzu jedoch

meist noch Leistungen zusätzlich zur Habilitation erbracht werden müssen (Rudari et al. 2024). Der weitere Karriereverlauf bleibt somit offen. Bei TT-Juniorprofessor:innen führt die positive Abschlussevaluation jedoch direkt zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur und sie werden mit der eigenständigen Vertretung ihres Fachs in Forschung und Lehre betraut. Weder die Zwischenevaluation, noch die von den LHGs geforderte Bewährungsfeststellung vor Ablauf der sechsjährigen Befristung (Endevaluation) werden dabei formal einheitlich als zusätzliche Qualifikation bescheinigt (vgl. Luksche, 2025, S. 77ff). Bei einem Wechsel an eine andere Universität während oder nach Abschluss des TT-Verfahrens sind Wissenschaftler:innen also darauf angewiesen, dass diese Leistungen dort als gleichwertig anerkannt werden. Auch bei Verbleib an der gleichen Universität kann dies z. B. bei der Betreuung und Begutachtung von Promotionen zum Hindernis werden. Im Gegensatz dazu wird die Habilitation, ungeachtet der unterschiedlichen Anforderungen auch innerhalb einzelner Fächer, an jeder Universität unmittelbar als gleichwertig zu den eigenen Abschlüssen anerkannt.

Dimensionen	Habilitation	Tenure-Track Juniorprofessur
3.1 Zeithorizont	Befristung gemäß WissZeitVG (i.d.R. sechs Jahre), aber Beschäftigung an der Hochschule nicht zwingend erforderlich Zeitliche Flexibilität für den Abschluss der Habilitation keine/kaum strukturelle Zwischenschritte	Beschäftigung gemäß der LHGs (i.d.R. sechs Jahre) mit anschließender Option auf eine Lebenszeitprofessur Zwischenevaluation nach 2-4 Jahren mit/ohne Bewährungsfeststellung
3.2 Regularien und Kriterien	Regelungen in fakultätsspezifischen oder universitären Rahmenordnungen Fokus auf Habilitationsschrift, Probevortrag und Kolloquium sowie Nachweis pädagogischer Fähigkeiten Variation auch innerhalb von Universitäten	Universitätsweite Rahmenordnungen Fokus auf Kompetenzen in Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung Stärkere Standardisierung der Verfahren durch Nutzung von Kriterienkatalogen
3.3 Einfluss der Fachbereiche	Stärkerer Einfluss der Fachbereiche Vielfalt und Uneinigkeit innerhalb der Fächer in Bezug auf konkrete Anforderungen	Fachspezifische Ausgestaltung explizit/implizit beschränkt Trotz Transparenzversprechen kaum formale Festlegung von fachspezifischen Anforderungen
3.4 Begutachtung der Leistung	Begutachtung der schriftlichen Leistung zum Abschluss des Verfahrens	Zwischen- und Endevaluation der Gesamtleistung
3.5 Abschluss und formaler Status	Lehrbefugnis ohne Beschäftigungsgarantie Verleihung eines allgemein anerkannten wissenschaftlichen Grades	Berufung auf Lebenszeitprofessur (bei positiver Endevaluation) Keine einheitliche formale Bescheinigung der Habilitationsäquivalenz

Abb. 1: Die fünf Dimensionen von Habilitation und TT-Juniorprofessur im Vergleich

4 Fazit

Die kontrastierende Darstellung in diesem Beitrag zeigt, dass sich Habilitation und TT-Juniorprofessur – ungeachtet der Überschneidungen in ihren allgemeinen Zielsetzungen – in ihrer idealtypischen Form auf verschiedenen Dimensionen voneinander abgrenzen lassen. Die große Variation innerhalb beider Qualifikationspfade (bei der Habilitation sogar innerhalb einzelner Disziplinen) erschwert jedoch eine Beurteilung der formalen Vergleichbarkeit. Für eine verlässliche und verständliche Orientierungsgrundlage auf dem Weg zur Professur bedarf es daher der Definition von einheitlichen Mindeststandards und einer stärkeren Harmonisierung und Transparenz fachspezifischer Anforderungen. Dies sollte auch mit einer universitätübergreifenden Anerkennung von in TT-Verfahren erbrachten Leistungen (Zwischen- und Endevaluation) geschehen. Letztere ist nicht nur bei einem Hochschulwechsel, sondern auch im Kontext aktueller Debatten um die Schaffung unbefristeter wissenschaftlicher Stellen neben der Professur relevant (HRK, 2024). Während die vorgeschlagenen neuen Stellenkategorien (Lecturer/Researcher/Academic Manager) primär für den direkten Einstieg nach der Promotion konzipiert zu sein scheinen, weisen sie dennoch spezifische Anforderungsprofile auf. Es ist zu erwarten, dass sich auch (oder mehrheitlich) solche Wissenschaftler:innen auf diese Stellen bewerben, die am Ende ihres befristeten Beschäftigungsverhältnisses gemäß WissZeitVG zwar ohne Perspektive auf eine Professur stehen, aber auch wenn sie nicht habilitiert sind relevante Erfahrung und Qualifikationen erworben haben (oder eine TT-Evaluation negativ durchlaufen). Somit muss auch bedacht werden, wie die Qualifikationen dieser Personen zu werten sind, und wie sich die neuen Stellenkategorien praktisch in das bestehende Nebeneinander wissenschaftlicher Karrierewege in Deutschland einfügen.

Handlungsempfehlung	Vorteile	Herausforderungen
<p>Bundesweit verbindliche Mindeststandards für zentrale Elemente von Tenure-Track-Evaluationen festlegen</p> <p>Harmonisierung zentraler Anforderungen in TT-Verfahren fördern (z. B. Zahl und Art der Gutachten, inhaltliche Bewertungsmaßstäbe)</p>	<p>Höhere Transparenz und Vergleichbarkeit; bessere Orientierung (Fairness) für Bewerber:innen und Gutachter:innen</p>	<p>Balance zwischen Einheitlichkeit und fachspezifischer Flexibilität; Akzeptanz durch Länder und Hochschulen</p>
<p>Erarbeitung von fachspezifischen Leitlinien für die Anforderungen und Verfahren von Habilitationen durch die Fachgesellschaften (analog zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Promotion)</p>	<p>Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit von Habilitationsleistungen; bessere Orientierung für Habilitand:innen und Gutachter:innen; Förderung von Fairness und Qualitätssicherung</p>	<p>Sicherstellung der Akzeptanz bei den Fachgesellschaften und Hochschulen; Wahrung disziplinspezifischer Besonderheiten; freiwilliger Charakter der Leitlinien könnte zu uneinheitlicher Umsetzung führen</p>
<p>Etablierung strukturierter Anerkennungsverfahren für habilitationsäquivalente Leistungen nach gescheitertem Tenure-Track-Verfahren sowie Förderung alternativer Karrierewege nach abgeschlossener Habilitation ohne Professursperspektive</p>	<p>Erhalt und bessere Nutzung hochqualifizierter Wissenschaftler:innen; Signal an Bewerber:innen, dass Karrierewege nicht binär (Erfolg/Misserfolg) verlaufen; Stärkung alternativer Wissenschaftskarrieren</p>	<p>Entwicklung transparenter und akzeptierter Bewertungskriterien; Integration und Akzeptanz in bestehende Verfahren</p>
<p>Einführung einer formalen Bescheinigung über erfolgreiche Zwischen- und Endevaluationen im Tenure-Track-Verfahren, unabhängig von einer Entfristung</p>	<p>Höhere Sichtbarkeit und Verwertbarkeit erbrachter wissenschaftlicher Leistungen; bessere Karrierechancen auch außerhalb der Professur; Signal für Transparenz und Fairness im System</p>	<p>Entwicklung einheitlicher Standards für Inhalt und Aussagekraft der Bescheinigung; Vermeidung der Stigmatisierung bei Nicht-Übernahme; Akzeptanz durch Hochschulen und Fachgesellschaften</p>

Abb. 2: Handlungsempfehlungen für Qualifizierungsmerkmale

Literaturverzeichnis

- Barlösius, E., & Weißenborn, L. (2022). Das wiederholte Versprechen des Tenure Tracks. *Forschung & Lehre, 9*, 680–682.
- Berning, E., & Küpper, H-U. (2001). Juniorprofessuren statt Habilitation? Eine Klärung festgetretener Positionen. *Beiträge zur Hochschulforschung, 33*(2), 121–141. https://www.ihf.bayern.de/fileadmin/news_import/2-2001-berning-kuepper.pdf
- Bloch, R., & Burkhardt, A. (2010). *Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte*, Arbeitspapier, No. 207, Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-004633/p_arbp_207.pdf
- Böhmer, S., & Hornbostel, S. (2009). *Postdocs in Deutschland: Vergleich von Nachwuchsgruppenleiterprogrammen*. (iFQ-Working Paper, No. 6). iFQ – Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/33621>
- Borgwardt, A. (2021). Die Tenure-Track-Professur: Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem. In U. Cantner, v. R. Dick, J. Escher, G. Krausch & H.-J. Schiewer (Hg.): *Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 29.09.–30.09.2020*. Berlin. https://www.german-u15.de/_ressourcen/Publikationen/Informationsmaterial/2020-Tenure-Track-Professur.pdf
- Conradi, T., Kirsten, G., & Reinerth, M. (2020). Die Habilitation in Frage stellen. *Zeitschrift für Medienwissenschaft, 12*(22), 152–155. <https://doi.org/10.25969/mediarep/13643>
- Deger, R., & Sembritzki, T. (2020). *Binnendifferenzierung der Professur*. LCSS Working Paper No. 3. <https://doi.org/10.15488/9757>
- Ellenbürger, J. (2020). Juniorprofessur und dann noch Habilitation: sinnvoll oder absurd? *Zeitschrift für Medienwissenschaft, 12*(2), 183–186. <https://doi.org/10.14361/zfmw-2020-120216>
- Frank, B., Kemfert, C., & Stephan, A. (2004). Die Bedeutung der Juniorprofessur für den Wissenschaftsstandort Deutschland. *DIW Wochenbericht, 39*/2005, 567–574. <https://hdl.handle.net/10419/151326>
- Frey, F., Kohler, S., Nitschke, P., & Stehle, H. (2023). Die Habilitation in der Kommunikations- und Medienwissenschaft. *Publizistik, 68*(4), 491–517. <https://doi.org/10.1007/s11616-023-00818-3>

GWK (2023). *Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2020*. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Heft 73.

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-73-WISNA-Monitoringbericht-2020.pdf>

Herrmann, K. (2020). Kein Tenure Track wegen Überqualifikation. *Forschung & Lehre*, 3, 218–220.

HRK (2024). *Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur. Beschluss der Mitgliedergruppe Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz vom 3.6.2024 und der Jungen Akademie am 22.6.2024*. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur/>

König, C. J., Heinrichs, M., Antoni, C., Bühner, M., Elsner, B., et al. (2018). Ausgedient! Empfehlungen der DGPs-Kommission „Studium und Lehre“ zur Habilitation in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 69(3), 192–194.

<https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000409>

Koenig, J. (2024). Costs and benefits of a formal academic qualification beyond the PhD. *Higher Education* (Online First). <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01338-3>

Kreckel, R. (2016). Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38(1–2), 12–40. <https://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2-2016-Kreckel.pdf>

Krempkow, R. (2021). Karriereperspektiven für Nachwuchsforschende in Deutschland. In H. Mieg, C. Schnell & R. E. Zimmermann (Hrsg.): *Wissenschaft als Beruf: Wissenschaftsforschung Jahrbuch 2020*. (29–44). Wissenschaftlicher Verlag.

Luksche, C. (2025a). Regelungen zur Tenure-Track-Professur in der Gesetzgebung der Länder. In B. Kleimann et al., *Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem. Begleitstudie zum BuWiK 2025*. (33–57). BMBF (im Erscheinen).

Luksche, C. (2025b). Analyse universitärer Tenure-Track-Satzungen. In B. Kleimann et al., *Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem. Begleitstudie zum BuWiK 2025*. (58–84). BMBF (im Erscheinen).

- Nickel, S., Püttmann, V., & Duong, S. (2014). *Was wird aus Juniorprofessor(inn)en? Zentrale Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft*. Centrum für Hochschulentwicklung. http://www.che.de/downloads/Blickpunkt_Karriereentwicklung_Juniorprofessor_2014.pdf
- Paletschek, S. (2004). Zur Geschichte der Habilitation an der Universität Tübingen im 19. und 20. Jahrhundert: das Beispiel der Wirtschaftswissenschaftlichen (ehemals Staatswirtschaftlichen / Staatswissenschaftlichen) Fakultät. In: H. Marcon (Hg.): *200 Jahre Wirtschafts- und Staatswissenschaften an der Eberhard-Karls- Universität Tübingen: Leben und Werk der Professoren. Bd. 2. (1364–1399)*. Steiner.
- Prömel, J. (2005). Die Juniorprofessur hat mich zurück nach Deutschland geholt. *Mitteilungen der Deutschen Mathematiker-Vereinigung*, 13(1). <https://doi.org/10.1515/dmvm-2005-0011>
- Pschorr, S. (2023). Akademisches Höchstalter für die Juniorprofessur. Zur Einordnung der Juniorprofessur mit und ohne Tenure-Track in das System wissenschaftlicher Qualifizierung. *Ordnung der Wissenschaft*, 3, 173–180. <https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2023/06/Pschorr.pdf>
- Rudari, M., Stefan, V., Finkbeiner, S., Dragu, A., Janetzky, B., & Alawi, S. (2024). Aktuelle Voraussetzungen und Qualifikationsanforderungen für die Habilitation und die außerplanmäßige Professur (apl.) an deutschen Universitätskliniken. *Handchirurgie-Mikrochirurgie-Plastische Chirurgie*, 56(06), 454–462. <https://doi.org/10.1055/a-2407-4414>
- Statistisches Bundesamt (2024). *Habilitationen: Deutschland, Jahre, Fächergruppen, Nationalität, Geschlecht*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-statistischer-bericht.html
- Weißborn, L. (2022). Der unendliche Wandel wissenschaftlicher Personalkategorien zwischen Promotion und Lebenszeitprofessur. Eine Untersuchung zur Eingliederung der TenureTrack-Professur in die institutionalisierten Strukturen an der Universität. *der moderne Staat*, 15(2), 431–451. <https://doi.org/10.3224/dms.vXiX.03>
- Weißborn, L. (2023). Neue Governanceanforderungen an Berufungen: Auf welche Widerstände trifft das Tenure-Track-Verfahren?. *Beiträge zur Hochschulforschung* 45(1), 88–99. https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2023/2023-1-Weissenborn.pdf

Zimmer, L. (2018). *Das Kapital der Juniorprofessur*. SpringerVS.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-22726-5>