

Verein zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts e. V.

**Tagung vom 12. bis 14. Oktober 2006 in Potsdam zum Thema
„Dienst- und Arbeitsrecht der Professoren –
Neue Steuerungsmodelle und Entwicklungstendenzen“**

Referat:

Die Juniorprofessur mit tenure track

Einführung der Juniorprofessur

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem am 31. Dezember 2004 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (sogenannte Reparatur-Novelle zum Hochschulrahmengesetz) die Dienstrechtsreform im Hochschulrahmengesetz (HRG) erneut und in weiten Teilen auch rückwirkend implementiert. So ist die Personalkategorie des Juniorprofessors wieder in den §§ 47 und 48 HRG geregelt. § 47 HRG normiert die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. § 48 HRG schreibt ein zweiphasiges Dienstverhältnis für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vor, das insgesamt nicht mehr als 6 Jahre betragen soll. Eine Verlängerung für die zweite Phase soll erfolgen, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. In § 45 Satz 2 HRG regelt der Rahmengesetzgeber, daß das Landesrecht Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vakanter Professuren vorsehen kann, insbesondere wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur berufen werden soll. Mit dieser Regelung eröffnet der Rahmengesetzgeber es den Ländern, die Juniorprofessur im jeweiligen Landesrecht mit einem tenure track zu versehen.

Die Umsetzung des tenure track in den Bundesländern

Nicht alle Länder haben von der rahmenrechtlichen Möglichkeit des § 45 Satz 2 HRG, im Hochschulrecht einen tenure track für Juniorprofessuren zu installieren, Gebrauch gemacht. So sehen die Länder Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern keinen tenure track vor. Der Freistaat Sachsen hat die Personalkategorie der Juniorprofessur überhaupt noch nicht in Landeshochschulrecht implementiert. Im Land Berlin (§ 94 Abs. 2 HG BE), in Brandenburg (§ 39 Abs. 1 HG BB), im Saarland (§ 36 Abs. 2 HG SL) und im Freistaat Thüringen (§ 78 Abs. 1 HG TH) kann von der Ausschreibung einer Professur abgesehen werden, wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Pro-

fessur berufen werden soll. In Nordrhein-Westfalen kann in begründeten Ausnahmefällen bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der eigenen Hochschule von der Ausschreibung abgesehen werden (§ 38 Abs. 1 HFG). Im Freistaat Bayern (Art. 18 Abs. 3 Nr. 1 BayHSchPG), in Rheinland-Pfalz (§ 50 Abs. 1 HG RP), in Niedersachsen (§ 26 Abs. 1 NHG), Sachsen-Anhalt (§ 36 Abs. 2 HG LSA) und Schleswig-Holstein (§ 97 Abs. 1 HG SH) ist ein tenure track bei Juniorprofessuren mit Zustimmung (Einvernehmen) des Ministeriums zulässig.

Der tenure track in den USA

Der Begriff des tenure track ist dem angloamerikanischen Hochschulwesen entlehnt. Hier bedeutet der tenure track, daß einem Nachwuchswissenschaftler bei ausreichendem Leistungsnachweis in Aussicht gestellt wird, dauerhaft an der Hochschule beschäftigt zu werden. In den USA erfolgt dies in Form einer stufenweisen Beförderung: in der Regel vom Assistant Professor zum Associate Professor und schließlich zum Full Professor (Tenure Position). Der Begriff des tenure track erhält in den Vereinigten Staaten in den jeweiligen Bundesländern und den einzelnen Universitäten eine unterschiedliche Bedeutung. Auch ist es in Amerika und England nicht so, daß jede Wissenschaftlerstelle mit einem tenure track ausgestattet wäre. Die Zahl der Stellen von Nachwuchswissenschaftlern mit tenure track ist auch im angloamerikanischen Bereich rückläufig. In den USA waren im Jahre 2004 weniger als die Hälfte aller neu besetzten Professuren mit einem tenure track versehen. An den großen Privatuniversitäten in den USA sind nur ca. 10 bis 20 % der Hochschullehrerstellen mit einem tenure track verbunden. Beim amerikanischen tenure track wird die Leistung der Professoren nach traditionellen Bewertungskriterien wie die Anzahl und die Qualität der Veröffentlichungen, Einwerbung von Drittmitteln, positive Studierendenevaluation und Engagement in der Hochschulselfverwaltung bewertet.

Ein punktgenauer Vergleich des tenure track im angloamerikanischen und deutschen Hochschulwesen ist eigentlich nicht möglich. Beförderungen sind in Deutschland für Professoren beamtenrechtlich nicht möglich, da für den Hochschullehrerberuf das Laufbahnrecht nicht gilt. Schließlich erschwert auch das Arbeitsrecht den Vergleich des tenure track in den USA und Großbritannien mit dem Entfristungsverfahren bei deutschen Juniorprofessuren. In Deutschland ist unter tenure track die Option des positiv evaluierten Juniorprofessors zu verstehen, ohne weitere öffentliche Ausschreibung auf eine unbefristete Professorenstelle berufen zu werden. Dabei wird in aller Regel nicht die W1-Planstelle auf W2- oder W3 aufgewer-

tet, sondern der Juniorprofessor wird im Rahmen des tenure track auf eine andere vakante Hochschullehrerstelle eingewiesen. Der tenure track stellt aber auch in Deutschland keine Garantie dar, in jedem Fall eine entfristete Position zu erhalten, vielmehr ist nur eine Option des Juniorprofessors bei entsprechender Bewährung gegeben.

Die drei Arten der Juniorprofessur

Vor dem Hintergrund, daß nicht alle Landesgesetze einen tenure track für die Juniorprofessur vorsehen, können mithin drei Arten von Juniorprofessuren in Deutschland unterschieden werden:

1. die Juniorprofessur ohne tenure track wegen fehlender Rechtsgrundlage im Landesrecht;
2. die Juniorprofessur mit mittelbarem tenure;
3. die Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure.

Als Juniorprofessur mit „mittelbarem tenure“ möchte ich diejenigen Dienstverhältnisse von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bezeichnen, die aufgrund eines Berufungsverfahrens zur Juniorprofessorin oder zum Juniorprofessor bestellt sind, jedoch bei Begründung des Dienstverhältnisses noch keinerlei Zusagen der Hochschule über die Anwendung eines tenure tracks erhalten haben. Beim mittelbarem tenure kann, sofern die landesrechtlichen Voraussetzungen hierfür gegeben sind, für die Nachwuchswissenschaftlerin oder den Nachwuchswissenschaftler bei gegebenem Anlaß von der Hochschule ein tenure track-Verfahren initiiert werden. So ist vorstellbar, daß der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor ein tenure track eröffnet wird, wenn sie oder er einen Ruf an eine andere Hochschule auf eine W2- oder W3-Professur erhalten hat. In einer solchen Konstellation ist die Professorabilität der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors nicht nur von der Heimatuniversität, sondern auch durch eine andere Hochschule in einem Berufungsverfahren festgestellt worden. Mittels des tenure track-Verfahrens wird es hier der Heimathochschule ermöglicht, die Juniorprofessorin bzw. den Juniorprofessor zum Verbleiben zu bewegen. Die rechtliche Möglichkeit des tenure track im Landeshochschulrecht räumt der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor mit mittelbarem tenure allerdings keinen einklagbaren Anspruch auf Durchführung des Entfristungsverfahrens bei Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer auf der Juniorprofessur ein. Es bedarf bei der Juniorprofessur mit mittelbarem tenure vielmehr noch einer

Willensentscheidung der Hochschule dahingehend, das tenure track-Verfahren initiieren zu wollen.

Des weiteren gibt es die Konstellation der Juniorprofessur mit „unmittelbarem tenure“. Hier wird der Juniorprofessorin und dem Juniorprofessor bereits anlässlich der Berufung und bei Begründung des Dienstverhältnisses die Überleitung in eine unbefristete Professorenstelle bei entsprechender Bewährung zugesagt. Die Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure hat für den Nachwuchswissenschaftler erhebliche Vorteile, sie macht die wissenschaftliche Karriere an deutschen Universitäten planbar. Für die Universität erhöht sich durch den tenure die Kontinuität in Forschung und Lehre. Darüber hinaus hat ein tenure track-Verfahren auch ökonomische Gesichtspunkte. Ein aufwendiges Ausschreibungs- und Berufungsverfahren mit vielen Bewerbern kann unterbleiben.

Tenure track und Ausschreibungspflicht

Beim Juniorprofessor mit unmittelbarem tenure drängt sich die Frage förmlich auf, beim Juniorprofessor mit mittelbarem tenure ist sie aber auch zu stellen: Ist das Absehen von der Ausschreibung der vakanten Professur, auf die der Juniorprofessor berufen werden soll, überhaupt zulässig? Verletzt diese Ausnahme von der öffentlichen Ausschreibung zu besetzender Hochschullehrerstellen etwa Verfassungsrecht? In Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) ist bestimmt, daß jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt haben muß. Art. 33 Abs. 2 GG ist eine besondere Ausprägung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gemäß Art. 3 Abs. 1 GG. Die Gleichbehandlung und der speziell in Art. 33 Abs. 2 GG garantierte Zugang zu öffentlichen Ämtern im Rahmen der Bestenauslese ist aber praktisch nur möglich, wenn das zu besetzende Amt auch öffentlich ausgeschrieben wird. Die potentiell geeigneten Bewerber müssen mithin Kenntnis von der Besetzung der vakanten Professur erhalten können. § 45 HRG konkretisiert Art. 33 Abs. 2 GG. Dementsprechend wird in § 45 Satz 1 HRG die öffentliche Ausschreibung vakanter Professuren vorgesehen. In § 45 Satz 2 HRG wird von dieser Ausschreibungspflicht allerdings zugunsten der Juniorprofessoren eine Ausnahme normiert. Ist § 45 Satz 2 HRG verfassungskonform? Andere geeignete Bewerber – zum Beispiel Habilitierte und auch Juniorprofessoren, denen kein tenure track eröffnet wird – könnten gegenüber der Hochschule einwenden, daß sie ebenso geeignet oder sogar besser qualifiziert für das zu besetzende Professorenamt seien. Der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Prinzip der Bestenauslese seien nicht hinreichend beachtet worden, es läge eine zu beanstandende Ungleichbehandlung vor.

Eine Ungleichbehandlung im Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 GG ist nur möglich, wenn ein Sachgrund hierfür vorliegen würde. Habilitierte und Juniorprofessoren haben zwar unterschiedliche Qualifikationswege zum Hochschullehrerberuf gewählt, ihr Ziel ist aber dasselbe: Sie wollen nach der Qualifizierung auf eine Professur berufen werden. Beide Kategorien von Nachwuchswissenschaftlern müssen ihre Hochschullehrerbefähigung, insbesondere die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, im Nachwuchsamt auf der Juniorprofessur oder im Rahmen der Habilitation erwerben und durch ein Berufungsverfahren und eine Zwischenevaluation oder durch eine Habilitationsprüfung nachweisen. Prima vista ist kein Grund ersichtlich, Habilitierte oder Juniorprofessoren bei der Berufung auf eine Professur ungleich zu behandeln und Juniorprofessoren im Rahmen des § 45 Satz 2 HRG zu privilegieren. Hochschulpolitische Motivationen (z.B. die Juniorprofessur für den Nachwuchs attraktiv zu machen) stellen keinen Sachgrund für eine Ungleichbehandlung dar. Sie können § 45 Satz 2 HRG nicht „verfassungskonform machen“. Die Regelung bleibt wegen nicht hinreichender Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Prinzips der Bestenauslese verfassungsrechtlich bedenklich.

Juniorprofessor mit unmittelbarem tenure

Möglicherweise könnte die Regelung des § 45 Satz 2 HRG verfassungskonform ausgelegt werden. Wenn dem Juniorprofessor bereits bei der Einstellung die Option der Entfristung und damit das Privileg des § 45 Satz 2 HRG zugesagt wird, müssen an das Berufungsverfahren des Juniorprofessors besondere Anforderungen gestellt werden.

Insbesondere muß auch hier bereits der Art. 33 Abs. 2 GG beachtet werden. Die Juniorprofessur muß daher öffentlich ausgeschrieben werden (Gleichbehandlungsgrundsatz) und auf das Amt des Juniorprofessors darf nur der geeignetste Bewerber berufen werden (Prinzip der Bestenauslese). Wenn Art. 33 Abs. 2 GG bereits beim Berufungsverfahren auf die Juniorprofessur in vollem Umfang zur Anwendung käme, könnte § 45 Satz 2 HRG möglicherweise doch noch verfassungskonform ausgelegt werden. Es könnte argumentiert werden, daß es sich beim Berufungsverfahren auf die Juniorprofessur bereits um ein „vorgezogenes Berufungsverfahren für den Fall der Entfristung“ handelt. Ein Sachgrund für die Ungleichbehandlung von Juniorprofessoren und Habilitierten ist dadurch gegeben, daß die Habilitierten bei der Begründung des Habilverfahrens kein „vorgezogenes Berufungsverfahren“ durchlaufen müs-

sen. Um Art. 33 Abs. 2 GG zu genügen, muß auch bereits bei der öffentlichen Ausschreibung auf die Anwendung des tenure track hingewiesen werden. So wird allen Bewerbern deutlich, daß ein Entfristungsverfahren bei Bewährung als Hochschullehrer initiiert werden kann und das Berufungsverfahren auf die Juniorprofessur als „vorgezogenes Berufungsverfahren“ ausgestaltet ist.

An den tenure track müssen aber als von § 45 Satz 2 HRG reklamierte Ausnahme beim Berufungsverfahren besondere Anforderungen bezüglich der Rechtmäßigkeit und Transparenz des Auswahlverfahrens gestellt werden. Bei der Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure durchläuft der Nachwuchswissenschaftler drei Auswahlverfahren: Berufungsverfahren, Zwischen-evaluation und tenure track. Alle drei Auswahlstufen müssen dem Art. 33 Abs. 2 GG genügen.

Das Berufungsverfahren bei der Juniorprofessur

Bereits beim Berufungsverfahren muß – wie oben ausgeführt - gewährleistet sein, daß der geeignetste Bewerber auf die Juniorprofessur berufen wird. Es gilt auch hier bereits – und nicht erst im tenure track-Verfahren – das Prinzip der Bestenauslese. Das Berufungsverfahren der Juniorprofessur muß daher wie ein Berufungsverfahren auf eine Professur entsprechend der jeweiligen Vorgaben in den Landeshochschulgesetzen ausgestaltet sein. Der Deutsche Hochschulverband hat in seiner Resolution „Das Berufungsverfahren“ des 55. Deutschen Hochschulverbandstages vom 5. April 2005 die Voraussetzungen eines ordnungsgemäßen Berufungsverfahrens beschrieben. Auf diese Resolution, die Sie auf der Homepage des Deutschen Hochschulverbandes (www.hochschulverband.de) unter dem Pfad „Presse/Resolutionen“ finden, möchte ich hinweisen. Der Deutsche Hochschulverband fordert hier, daß auch bei einem Berufungsverfahren auf eine Juniorprofessur die Hausberufung auf die Sonderfälle beschränkt bleiben muß, in denen sich der Hausbewerber gegenüber allen anderen Bewerbern eindeutig als überlegen bewiesen hat. Nicht wenige andere Stimmen im Hochschulbereich – so zum Beispiel die Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina – wollen ein gesetzlich verankertes strenges Hausberufungsverbot bei Berufungen auf Juniorprofessuren einführen. Hiernach können Bewerber der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen auf eine Juniorprofessur berufen werden und wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sind. Die

Länder Baden-Württemberg (§ 51 Abs. 5 HG BW) und Mecklenburg-Vorpommern (§ 59 Abs. 6 HG MV) – die allerdings keinen tenure track für Juniorprofessuren vorsehen – sowie der Freistaat Thüringen (§ 50 b Abs. 5 HG TH) haben derartige Hausberufungsverbote bei der Berufung auf eine Juniorprofessur normiert. Die Forderung nach der Anwendung des Hausberufungsverbotes könnte gerade bei der Berufung auf eine Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure als sachgerecht erscheinen. Die Berufung ist hier schließlich schon eine Voraussetzung für die zu einem späteren Zeitpunkt in Aussicht gestellte Möglichkeit der Übernahme auf eine unbefristete Professur (vorgezogenes Berufungsverfahren). Art. 33 Abs. 2 GG formuliert zwar zunächst bei wörtlicher Betrachtung kein Hausberufungsverbot für Bewerber auf ein öffentliches Amt. Das Verfassungsrecht fordert die Bestenauslese, macht sie aber nicht an Örtlichkeiten fest. Im Hochschulbereich gilt es jedoch die Besonderheiten der Wissenschaft und dies besonders bei der Besetzung von Professuren zu beachten. So soll die Berufung von Hausbewerbern nur unter bestimmten Voraussetzungen und im besonderen Einzelfall möglich sein, um Ämterpatronage und „wissenschaftliche Inzucht“ zu verhindern. Auch eine ungebührliche Verlängerung einer Schüler-Lehrer-Beziehung soll ausgeschlossen werden. Diese Mißstände, die bei einer Hausberufung auf eine Professur in besonderem Maße realisiert werden könnten, müssen auch in Berufungsverfahren auf eine Juniorprofessur weitestgehend gesetzlich ausgeschlossen sein. Das Hausberufungsverbot sollte daher in der Regel bei Berufungen auf Juniorprofessuren mit tenure track Anwendung finden. Ob es sich speziell an der zweijährigen wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der den Ruf erteilenden Hochschule oder an einem Wechsel der Hochschule nach Promotion ausrichten muß, sei dahingestellt, denn dieses an Örtlichkeiten orientierte Hausberufungsverbot wird von Art 33 Abs. 2 GG nicht gefordert. Vor dem Hintergrund der Bestenauslese muß allerdings sichergestellt sein, daß auch der Hausbewerber, wenn er der qualifizierteste Bewerber für die Juniorprofessur ist, auf diese berufen werden kann.

Die Zwischenevaluation des Juniorprofessors

An die Zwischenevaluation der Juniorprofessur sind vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG ebenfalls hohe Anforderungen zu stellen. Bei der Zwischenevaluation darf es sich nicht „um ein Durchwinken des Nachwuchswissenschaftlers durch die Kollegen“ handeln. Vielmehr sind die Hochschulen, die die Zwischenevaluation durch entsprechende Hochschulregelungen zu konkretisieren haben, dazu aufgerufen, dies in einem rechtsförmlichen und nachvollziehbaren Verfahren zu gestalten. Daran fehlt es derzeit in vielen Hochschulen. In der Zwischenevaluation wird die Bewährung der Juniorprofessorin

bzw. des Juniorprofessors als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer festgestellt. Diese „Bewährung“ muß aber noch nicht gleichbedeutend sein mit der Professorabilität, wie sie in den Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren in § 44 HRG normiert ist. Bei der Juniorprofessorin und dem Juniorprofessor muß daher zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation noch keine Professorabilität für ein W2- oder W3-Amt im Sinne des § 44 HRG vorliegen. Über die Einstellungsvoraussetzungen hinaus, die die Juniorprofessorin und der Juniorprofessor bereits im Rahmen des Berufungsverfahrens auf die Juniorprofessur innehaben mußten, werden als Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren der W2- und W3-Ämter je nach den Anforderungen der Stelle zusätzliche wissenschaftliche Leistungen gefordert. Diese zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen sollen in der Juniorprofessur erbracht werden, sie können von der Juniorprofessorin und dem Juniorprofessor mithin bereits in der ersten Phase und damit bei Zwischenevaluation erfüllt worden sein. Die Nachwuchswissenschaftler haben sich dann ganz besonders gut als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer bewährt. Im Rahmen eines zweiphasigen, auf sechs Jahre angelegten Modells einer Juniorprofessur muß es der Juniorprofessorin und dem Juniorprofessor aber auch möglich sein, die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen noch in der zweiten Phase und damit nach der Zwischenevaluation zu erbringen. Anderenfalls würde ein auf sechs Jahre angelegtes zweiphasiges Dienstverhältnis seine Zweckrichtung verfehlen. Wird die Bewährung der Juniorprofessorin und des Juniorprofessors in der Zwischenevaluation allerdings nicht festgestellt und ist auch nicht damit zu rechnen, daß die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen alsbald in der zweiten Phase der Juniorprofessur erbracht werden, kann und darf die Juniorprofessur nur noch um höchstens ein Jahr verlängert werden.

Das tenure-Verfahren als letzter Schritt zur entfristeten Professur

Schließlich muß die dritte Stufe – die Entscheidung über die Entfristung – bei der Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure verfassungsrechtlich beleuchtet werden. Wie muß dieses Verfahren der Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf eine unbefristete Professur ohne Ausschreibung gestaltet sein? Sollte die Eignung der Juniorprofessorin und des Juniorprofessors beim tenure track in Form eines „Kurzberufungsverfahrens“ festgestellt werden? Oder sollte es sich beim tenure track-Verfahren um ein Prüfungsverfahren oder vielleicht doch nur um eine lockere Bewertungsrunde der Professorenkollegen handeln? Um den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG gerecht zu werden, sollte bei der Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure in jedem Fall noch einmal überprüft werden, ob die bei Einstellung erteilte Zusage einer unbefristeten Beschäftigung zu Recht eingelöst wird. Art. 33 Abs. 2 GG ver-

langt, daß der geeignetste Bewerber Zugang zum öffentlichen Amt - mit oder ohne Ausschreibung - erhalten soll. Sollte die Hochschule im letzten Schritt, dem tenure track-Verfahren, feststellen, daß die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor trotz positiver Zwischenevaluation nun doch nicht die erforderlichen Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrer aufweist, darf die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor auch nicht auf die Professur berufen werden. Die im Ausnahmefall unterlassene Ausschreibung führt nicht zu einer Stellengarantie für die Juniorprofessorin und den Juniorprofessor mit unmittelbarem tenure. Allerdings muß im Falle der Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure bei der Entscheidung über die Entfristung der Professur berücksichtigt werden, dass die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor seine erforderliche Eignung bereits im Berufungs- und Evaluationsverfahren bewiesen hat. Die Durchführung eines weiteren speziellen Berufungs-/ Entfristungsverfahrens wäre hier mithin unverhältnismäßig. An den dritten Schritt bei der Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure sind mithin nicht die hohen Anforderungen, wie sie im Berufungsverfahren und bei der Evaluation angezeigt sind, zu stellen. Etwas anderes gälte nur dann, wenn es offensichtliche Anzeichen dafür gäbe, daß die Geeignetheit der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors im letzten Verfahrensschritt – die Entfristung – nicht mehr gegeben wäre. Dementsprechend muß im Entfristungsverfahren die Beweislast auch dahingehend umgekehrt werden, daß die Hochschule der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor die mangelnde Bewährung – nach erfolgtem positivem Berufungs- und Evaluationsverfahren – nachweisen müßte (Beweislastumkehr). Wenn aber – was der viel häufigere Fall sein wird - die Juniorprofessorin und der Juniorprofessor auch in diesem letzten Verfahrensschritt ihre/seine Bewährung und Eignung unter objektiven Beweis gestellt hat, kann die Hochschule sicher sein, die Professur entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG besetzt zu haben.

Ausgestaltung des Berufungs-, Evaluations- und Entfristungsverfahrens bei der Juniorprofessur durch die Hochschulen

Es liegt nun an den Hochschulen, der Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure die entsprechende Akzeptanz in der scientific community durch ein transparentes und objektives Bewertungsverfahren zu verschaffen. Bereits an das Berufungsverfahren der Juniorprofessur sollten dieselben Anforderungen gestellt werden, wie bei der Berufung auf eine W2- oder W3-Professur. Im Rahmen der Zwischenevaluation soll die Bewährung als Hochschullehrerin und Hochschullehrer festgestellt werden. Die Entfristung bei der Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure soll erfolgen, wenn von der Hochschule kein Sachverhalt vorgetragen und bewiesen wird, der gegen eine Bewährung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als

Hochschullehrerin oder Hochschullehrer unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 44 HRG sprechen würde. Allerdings müßte die Hochschule in speziellen Fällen, zum Beispiel wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor einen Ruf an eine andere Hochschule auf eine Professur erhalten hat, ermächtigt sein, ein beschleunigtes tenure-Verfahren durchzuführen, um der Nachwuchswissenschaftlerin bzw. dem Nachwuchswissenschaftler alsbald einen Verbleib an der Hochschule zu ermöglichen.

Absehen von der Ausschreibung der Professur als Ausnahme

Bei der Anwendung des tenure track für Juniorprofessuren darf die Hochschule jedoch nicht die Nachwuchsförderung in ihrer Breite außer acht lassen. Auch diejenigen Nachwuchswissenschaftler, die ihre Hochschullehrerqualifikation über den Weg der Habilitation oder als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter erworben haben, müssen einen Zugang zum Professorenberuf haben. Für diese Nachwuchswissenschaftler gilt Art. 33 Abs. 2 GG ebenso und natürlich vor allem auch Art. 12 GG. Würden alle vakanten Professuren ohne Ausschreibung mit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren besetzt werden, stellte diese Praxis ein Berufszugangshindernis für auf anderem Wege Qualifizierte dar. Darüber hinaus stünden den Hochschulen bei einem extensiven Einsatz der Juniorprofessur mit unmittelbarem tenure bald keine temporären Qualifizierungsstellen mehr zur Verfügung. Die Anzahl der Stellen in den Hochschulen kann leider bei Bedarf nicht beliebig erhöht werden. Den Hochschulen wird aber auch nicht daran gelegen sein, die Professuren nur noch mit Juniorprofessuren mit unmittelbarem tenure zu besetzen. Vielmehr ist es für die Universitäten sinnvoll, eine Mischung von Professuren zu haben: ein Teil wird mit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Rahmen des tenure track-Verfahrens besetzt, ein anderer, größerer Teil der Professuren wird ausgeschrieben und alle Qualifizierten erhalten die Möglichkeit, sich hierauf zu bewerben. Dies führt zur optimalen Ausschöpfung des Bewerberpotentials.

Die Besetzung aller freigewordenen Professuren mit Juniorprofessoren ohne Ausschreibung im Rahmen des tenure track-Verfahrens wäre hochschulrechtlich auch unzulässig. § 45 HRG geht in Satz 1 davon aus, daß im Regelfall alle Professuren öffentlich ausgeschrieben werden. Nur im Ausnahmefall darf die Ausschreibung der Professur unterbleiben. Die Hochschulen haben bei ihrer Ausgestaltung der Juniorprofessuren dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis bei der Ausschreibung der Professuren zu beachten. Es kann mithin nicht jede Juniorprofessur mit einem tenure versehen werden. Würde jede Juniorprofessur mit tenure ausgestaltet, käme dies einer laufbahnrechtlichen Regelung für den Hochschullehrerberuf gleich. Dies wäre beamten-

rechtlich unzulässig. Auch wäre es rechtswidrig, die Regel von der Ausschreibungspflicht als Konkretisierung des Art. 33 Abs. 2 GG durch eine Norm wie die des § 45 Satz 2 HRG, die nur im Wege der verfassungskonformen Auslegung anwendbar wird, in großem Umfang zu umgehen. Der größte Anteil der Professorenstellen muß – und darauf haben die Hochschulen zu achten – öffentlich im Sinne des § 45 Satz 1 HRG ausgeschrieben werden. Nur so können sich Juniorprofessoren, Habilitierte, wissenschaftliche Mitarbeiter und außerhalb des Hochschulbereiches Qualifizierte auf die ausgeschriebene Professur bewerben. Der Gleichbehandlungsgrundsatz, das Prinzip der Bestenauslese sowie das Regel-Ausnahme-Verhältnis des § 45 Satz 2 HRG sind nur dann eingehalten, wenn die Hochschulen im Regelfall die vakanten Professuren im Wege der öffentlichen Ausschreibung besetzen. Die Universitäten wären nicht schlecht beraten, wenn sie mit einer – Flexibilität nicht entbehrenden - Regelung festlegen würden, welche Anteile vakanter Professorenstellen im Wege des tenure track und regelhaft im Rahmen öffentlicher Ausschreibung zu besetzen sind.

© Dr. Ulrike Preißler

Justitiarin für Hochschul- und Beamtenrecht

Deutscher Hochschulverband
Rheinallee 18
53173 Bonn