

Simon Pschorr

Akademisches Höchstalter für die Juniorprofessur Zur Einordnung der Juniorprofessur mit und ohne Tenure-Track in das System wissenschaftlicher Qualifizierung

Wie lange ist man eigentlich Nachwuchs?¹ Diese Frage wirft die Debatte rund um die Neugestaltung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus regelmäßig auf. Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigen Forschende und Lehrende regelmäßig als „akademischen Nachwuchs“ bis Mitte 40² befristet. 2021 mussten sich das VG Freiburg³ und der VGH Mannheim⁴ mit dieser Problematik aus rechtlicher Sicht befassen. Der Antragssteller begehrte, der Antragsgegnerin, einer Universität, zu untersagen, eine Tenure-Track-Professur ‚Neuere Deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Literaturwissenschaft‘ zu besetzen. Die Auswahlkommission der Universität hielt den promovierten, zunächst noch nicht habilitierten Antragssteller nicht mehr für einen „Nachwuchswissenschaftler in einer frühen Karrierephase“.⁵

Der vorliegende Beitrag will der Frage nachgehen, wie lange man auf Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track berufen werden kann. Hierzu lohnt sich ein Blick zurück: Wie hat sich die Juniorprofessur entwickelt (I)? Die Tenure-Track-Professur sollte wesentliche Defizite der Juniorprofessur ausgleichen. Hier muss die gesetzgeberische Intention näher betrachtet werden (II). Dabei werden ein Konflikt der Juniorprofessur mit und

ohne Tenure-Track mit wesentlichen Wertungen des WissZeitVG und eine Disparität der landesrechtlichen Konzeptionen sichtbar. Mit den Folgen hatten auch die beiden Verwaltungsgerichte zu kämpfen (III). Die Reform des WissZeitVG könnte womöglich dazu beitragen, diese Wertungswidersprüche aufzulösen (IV).

I. Entwicklung der Juniorprofessur

Will man das akademische Höchstalter zur Berufung auf eine Juniorprofessur bestimmen, muss man ihre Wurzeln verstehen. Die Juniorprofessur ist Teil einer intendierten umfassenden Umgestaltung der Hochschullandschaft.⁶ Es wird sich zeigen: Diese umfassende Umgestaltung hat nicht stattgefunden.

1. Die Vorstellungen des Bundesgesetzgebers

Die Juniorprofessur ist eine Erfindung des Bundes. Mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16.02.2002 sollte ein „neuer Weg zur Professur an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen“ geschaffen werden.⁷ Der daraus resultierenden neuen Personalkategorie sollte ein Recht zu selbständiger For-

¹ Die Formulierung „wissenschaftlicher Nachwuchs“ beschreibt Forschende und Lehrende, die nicht auf eine Professur berufen wurden. Er wird noch immer weithin verwendet, vgl. etwa § 72 SHSG; § 33 BbgHG; <https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftlicher-nachwuchs.html>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023; BeckOK Hochschulrecht Niedersachsen/Pautsch § 4 NHG Rn. 15; Epping/Epping § 24 NHG Rn. 45; Barnstedt, Die Verantwortung der Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, OdW 2018, 223, 224 ff.; Sieweke, Die Rechte des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen der Promotion, JuS 2009, 283. Der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs selbst kritisiert dabei die Begrifflichkeit, vgl. BuWin 2021, abrufbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023, S. 62; siehe auch BuWin 2017, abrufbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, S. 65; zuletzt abgerufen am 06.04.2023; Döring, Wollen wir wirklich BeStI(e)n sein? Ein Plädoyer an und gegen „den wissenschaftlichen Nachwuchs“, abrufbar unter <https://mittelalter.hypotheses.org/9774>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023; Wilms, Wer

wächst wohin? Zum Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses, abrufbar unter <https://www.praefaktisch.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/wer-waechst-wohin-zum-begriff-des-wissenschaftlichen-nachwuchses/>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023. Im Folgenden wird für die Statusgruppe der Beschäftigten unterhalb der Professur deshalb der neutralere Terminus „wissenschaftlicher Mittelbau“ verwendet.

² Vgl. BuWin 2021, abrufbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023, S. 196; <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023069>

³ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384.

⁴ VGH Mannheim, Beschluss vom 07.07.2021 – 4 S 1541/21 = BeckRS 2021, 19932.

⁵ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 63.

⁶ Zur Konzeption Hoins, Die Juniorprofessur als Zentralfigur der Personalstrukturreform an den Hochschulen, NVwZ 2003, 1343.

⁷ BT-Drs. 14/6853, S. 1.

schung und Lehre⁸ zukommen, um „die im internationalen Vergleich unzureichende Selbständigkeit der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zu beseitigen“.⁹ Darüber hinaus sollte sie ein Instrument gegen die „lange Qualifikationsdauer des wissenschaftlichen Nachwuchses“ und „das hohe Erstberufungsalter von Professorinnen und Professoren“ sein.¹⁰ In Abkehr vom klassischen Habilitationsmodell¹¹ sollte die Juniorprofessur als neue „Bewährungsphase für eine Lebenszeitprofessur“ etabliert werden.¹² Die Juniorprofessur sollte nach Vorstellung des Bundesgesetzgebers in möglichst zeitnahe Anschluss an die Promotion angetreten werden, wobei die Länge der Promotions- und Beschäftigungsphase vor der Juniorprofessur insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen sollte.¹³ Jedoch war keine gesetzliche Altersgrenze vorgesehen.¹⁴ Diese (Vor-)Beschäftigungszeit in der Wissenschaft soll im Folgenden als akademisches Alter bezeichnet werden.¹⁵ Nach einer Zwischenevaluierung im Rahmen der Juniorprofessur nach drei Jahren und nach Ablauf von vier bis höchstens sechs Jahren sollte eine Bewerbung auf eine Lebenszeitprofessur¹⁶ erfolgen.¹⁷ Im gleichen Gesetz wurde der Grundstein für das Befristungsrecht des akademischen Mittelbaus gelegt: §§ 57a – 57b HRG aF,¹⁸ die im Regelungskern weitgehend unmodifiziert in das WissZeitVG übernommen wurden.¹⁹

Doch die Konzeption des Bundesgesetzgebers hielt vor dem Bundesverfassungsgericht nicht stand. Es erklärte die Juniorprofessur²⁰ für mit dem Grundgesetz unvereinbar.²¹ Zwar stand dem Bund zu diesem Zeitpunkt (noch) die Rahmengesetzgebungskompetenz zur Normierung der allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens gem. Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a GG aF zu. Doch überschritt der Bund diesen Kompetenztitel, weil er nicht nur eine Rahmenvorgabe setzte, sondern den Ländern die Möglichkeit entzog, die Sachmaterie entsprechend den besonderen Verhältnissen des Landes zu regeln.²² Mit seiner detaillierten Regelung des neuen Hochschulpersonalmodells überschritt er zugleich Art. 75 Abs. 2 GG aF.²³ Das Dienstrecht erwies sich für den Bundesgesetzgeber als verfassungswidriges Mittel, um die personelle Organisation der Hochschulen und damit das Hochschulwesen insgesamt grundlegend umzugestalten.²⁴ Die Literatur erkannte umgehend, dass der Spruch des Bundesverfassungsgerichts die grundlegende Umstrukturierung der Hochschullandschaft beendete, jedoch die Juniorprofessur nicht beerdigte.²⁵

Dies besiegelte spätestens das „Reparaturgesetz“²⁶ zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27.12.2004. Mit diesem rettete der Bund das Konzept der Juniorprofessur,²⁷ indem er in den §§ 42 S. 1, 47 f. HRG nur noch die Personalkategorie

⁸ BT-Drs. 14/6853, S. 1; zu den praktischen Folgen im Lehrdeputat vgl. OVG Lüneburg, Beschluss vom 29.06.2004 - 2 NB 859/04 = NJOZ 2004, 3095, 3096.

⁹ BT-Drs. 14/6853, S. 14.

¹⁰ BT-Drs. 14/6853, S. 14.

¹¹ BT-Drs. 14/6853, S. 15, 18 f.

¹² BT-Drs. 14/6853, S. 16.

¹³ BT-Drs. 14/6853, S. 16.

¹⁴ BT-Drs. 14/6853, S. 17.

¹⁵ Dem Verfasser ist bewusst, dass die Berufungspraxis den Begriff geringfügig anders verwendet. Das akademische Alter wird in Berufungsverfahren als Kenngröße der wissenschaftlichen Leistungen relativ zur Lebenszeit bzw. aktiven Publikationszeit genutzt. Siehe hierzu etwa OVG Münster, Beschluss vom 17.01.2022 – 6 B 1512/21 = BeckRS 2022, 294 Rn. 20 ff.; VG Minden, Beschluss vom 31.08.2021 – 4 L 265/21 = BeckRS 2021, 46261 Rn. 23; BeckOK Hochschulrecht Bayern/*Jaburek* Art. 18 BayHSchPG Rn. 56; https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e37146/Handreichung_akad_Alter_UzK_ger.pdf; https://www.ufz.de/export/data/2/272592_262666_Infoblatt_Akademisches%20Alter.pdf; <https://www.tu-berlin/stabbk/berufungen/berufungsverfahren/akademisches-alter>; https://www.uni-frankfurt.de/83947891/FAQ_de_2020.pdf; <https://www.uni-konstanz.de/forschen/akademische-karriereentwicklung/konstanzer-kodex/>; <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/gleichstellung/berufungen/chancengleichheit-in-berufungsverfahren?lang=de>, S. 2, jeweils zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

¹⁶ Mit der Terminologie des Bundesgesetzgebers wird im Folgenden die originäre Professur auf Lebenszeit als Lebenszeitprofessur

bezeichnet.

¹⁷ BT-Drs. 14/6853, S. 17.

¹⁸ Dazu näher BT-Drs. 14/6853, S. 20 ff.

¹⁹ *Geis/Krause* WissZeitVG Einf. Rn. 4, 7; *ErfKomm/Müller-Glöge* § 1 WissZeitVG Rn. 4; *Ascheid/Preis/Schmidt/Schmidt* § 1 WissZeitVG Rn. 3; *Boecken/Düwell/Diller/Hanau/Boemke* § 1 WissZeitVG Rn. 1; anders aber *NomosKomm-BR/Jousen* § 1 Rn. 3; *Löwisch*, Die Ablösung der Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, NZA 2007, 479; zu den Modifikationen des Anwendungsbereichs auch *Meißner*, Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts, OdW 2016, 181, 184.

²⁰ Zu den Folgen für das Befristungsrecht der §§ 57a ff. HRG siehe *Löwisch*, Befristungen im Hochschulbereich - Rechtslage nach dem Urteil des BVerfG zur Juniorprofessur, NZA 2004, 1065 und *Dieterich/Preis*, Das Hochschularbeitsrecht in der Verfassungsfalle! - Erwiderung auf Löwisch, NZA 2004, 1065 ff., NZA 2004, 1241.

²¹ BVerfG, Urteil vom 27.07.2004 - 2 BvF 2/02 = NJW 2004, 2803.

²² BVerfG, Urteil vom 27.07.2004 - 2 BvF 2/02 = NJW 2004, 2803, 2804.

²³ BVerfG, Urteil vom 27.07.2004 - 2 BvF 2/02 = NJW 2004, 2803, 2804 f.

²⁴ BVerfG, Urteil vom 27.07.2004 - 2 BvF 2/02 = NJW 2004, 2803, 2807.

²⁵ *Janz*, Aus für die Juniorprofessur?, JuS 2004, 852, 855.

²⁶ Zur Terminologie vgl. *Löwisch*, Die gesetzliche Reparatur des Hochschulbefristungsrechts, NZA 2005, 321.

²⁷ Bezeichnet als Beseitigung von Rechtsunsicherheiten, vgl. BT-Drs. 15/4132, S. 1; [becklink 129957](https://becklink129957).

als solche und wenige Berufungsvoraussetzungen normierte.²⁸ Dennoch schien er das umfassende Reformvorhaben nicht aufgegeben zu haben. Das zeigt sich, wenn man die Ausführungen in den Gesetzesmaterialien zum Regelungszweck näher betrachtet: Erneut wird die späte Berufung auf die Lebenszeitprofessur betont.²⁹ Neuerlich wird ein erheblicher Verlust kluger Köpfe an den ausländischen Wissenschaftsarbetsmarkt beklagt.³⁰ Anders als 2002 wurde nunmehr sogar das akademische Höchstalter von sechs Jahren als Soll-Regelung in § 47 S. 2 HRG aufgenommen. Dies sei durch das „Ziel der früheren Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre gerechtfertigt“.³¹ Als Ausnahme wurde auf neue Regelungen zur familien- und behindertenpolitischen Komponente verwiesen (heute § 2 Abs. 5 WissZeitVG).

Die zuständige Bundesbildungsministerin *Buhlmann* erklärte die Juniorprofessur zum Erfolgsmodell.³² Doch wurden bis 2018 nur 1304 Juniorprofessuren ohne Tenure-Track³³ bundesweit etabliert – die Zahl ist rückläufig.³⁴ In den unterschiedlichen Fachrichtungen wird unterschiedlich oft auf die Juniorprofessur zurückgegriffen.³⁵

2. Die Konzeption der Länder

Die Bundesländer haben die Juniorprofessur in ihre Landeshochschulgesetze aufgenommen.³⁶ Mit der Föderalismusreform II verlor der Bundesgesetzgeber seine Regelungskompetenz des Hochschulrechts völlig, sodass die Landesnormen gem. Art. 125a Abs. 1 S. 1 GG fortgeltendes Bundesrecht ablösten. Das neue Hessische Hochschulgesetz bildet insoweit die Ausnahme. Hier ist in § 70 Abs. 3 ff. HessHG eine sog. Qualifikationsprofessur

vorgesehen, die nur ausnahmsweise³⁷ (§ 70 Abs. 5 S. 1 HessHG) ohne eine sog. Entwicklungszusage gem. § 70 Abs. 1 S. 1, Abs. 3 S. 1 HessGH begründet werden darf. Obschon andere Begrifflichkeiten verwendet werden,³⁸ handelt es sich inhaltlich um Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track.

Aufgabe der Juniorprofessur ist es, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Universität obliegenden Aufgaben in Forschung, Kunst, Lehre und Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur³⁹ an einer Universität zu qualifizieren. So formuliert es § 35 Abs. 4 S. 2 NRWHG ausdrücklich.⁴⁰ In anderen Bundesländern, beispielsweise Sachsen-Anhalt, ergibt sich dies implizit aus den Berufungsvoraussetzungen auf eine Lebenszeitprofessur (§ 35 Abs. 3 S. 1 LSAHSG).⁴¹ In allen Bundesländern kann man sich auf eine Lebenszeitprofessur bewerben, auch wenn man zuvor keine Juniorprofessur bekleidete. Dem Grunde nach haben somit alle Bundesländer das Regelungskonzept des Bundes, auf dem die Juniorprofessur basiert, übernommen.

Spannend wird es allerdings, wenn man die landesrechtlichen Regelungen zum akademischen Höchstalter betrachtet. Trotz identischer Grundkonzeption normieren die Länder unterschiedliche Höchstvorbeschäftigungszeiten in der Wissenschaft. In Baden-Württemberg etwa soll⁴² eine Berufung auf eine Juniorprofessur nur erfolgen, wenn aufsummierte Beschäftigungszeiten⁴³ an deutschen Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen (vgl. den Verweis in § 51 Abs. 3 S. 3 BWLHG auf § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG) vor und nach der Promotion sechs Jahre nicht überschreiten.⁴⁴ Diese zeitliche Begrenzung leitet Frenzel aus der Funktion als Qualifikati-

²⁸ Näher BT-Drs. 15/4132, S. 13 ff.

²⁹ BT-Drs. 15/4132, S. 14.

³⁰ BT-Drs. 15/4132, S. 14.

³¹ BT-Drs. 15/4132, S. 15.

³² becklink 143916.

³³ 2018 waren 276 von insgesamt 1580 Juniorprofessuren Teil des Tenure-Track-Programms, siehe BuWin 2021, abrufbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023, S. 93.

³⁴ Statistisches Bundesamt, Anzahl der Juniorprofessorinnen und -Professoren nach Geschlecht in Deutschland in den Jahren von 2005 bis 2018, abrufbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1244537/umfrage/juniorprofessorinnen-und-professoren-nach-geschlecht/>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

³⁵ Näher sowie zum hohen Frauenanteil siehe BuWin 2021, abrufbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023, S. 88 ff.

³⁶ Die maßgeblichen Normen sind § 51 BWLHG; § 54 RPFHocSchG; § 42 SHSG; § 30 NHG; Art. 14 ff. BayHSchPersG aF bzw. Art. 63 ff. BayHIG nF; §§ 45 f. BbgHG; § 64 S-HHSG; §§ 101, 102a f. BerlHG; § 89 ThürHG; §§ 18 f. HmbHG; § 62 M-VLHG; § 63 SächsHSFG;

§§ 40 f. LSAHSG; §§ 17 f. BremHG; §§ 36, 39 Abs. 5 f. NRWHG.

³⁷ Diese Ausnahme soll als Überbrückungsmöglichkeit bei negativer Evaluation dienen, vgl. BeckOK Hochschulrecht Hessen/*Globus*schütz § 70 HessHG Rn. 2. Hierfür ist sie disfunktional – ist bei Evaluation ja bereits eine Qualifikationsprofessur begründet.

³⁸ Der Begriff der Juniorprofessur wurde aufgrund der Stigmatisierungswirkung vermieden, vgl. BeckOK Hochschulrecht Hessen/*Globus*schütz § 70 HessHG Rn. 2.

³⁹ Auch hier ist die Lebenszeitprofessur gemeint. Das Gesetz soll jedoch wörtlich wiedergegeben werden.

⁴⁰ So auch § 51 Abs. 1 S. 1 BWLHG; § 42 Abs. 1 SHSG; § 30 Abs. 1 S. 1 NHG; Art. 63 Abs. 6 S. 1 BayPersHG; § 64 Abs. 1 SHSG; § 89 Abs. 1 S. 1 ThürHG.

⁴¹ So auch § 49 Abs. 2 S. 1 RPFHocSchG; § 41 Abs. 2 S. 1 BbgHG; § 100 Abs. 2 S. 1 BerlHG; § 15 Abs. 2 HmbHG.

⁴² Näher Hartmer/Detmer/*Hartmer* Kap. 5 Rn. 115.

⁴³ Zu den anrechnungsfähigen Zeiten vgl. OVG Hamburg, Beschluss vom 06.07.2005 - 1 Bs 190/05 = NVwZ-RR 2006, 186, 187.

⁴⁴ So auch § 42 Abs. 4 SHSG; § 102a S. 4 BerlHG; § 89 Abs. 3 S. 1 ThürHG; § 18 Abs. 4 S. 1 HmbHG; § 63 Abs. 3 S. 1 SächsHSFG.

onsstelle ab.⁴⁵ In Schleswig-Holstein (sieben Jahre)⁴⁶ und in Mecklenburg-Vorpommern (neun Jahre)⁴⁷ wurden höhere Grenzen gewählt.

Bayern hat kürzlich eine vergleichbare Vorschrift (Art. 14 S. 3 BayHSchPersG) abgeschafft und durch Art. 63 Abs. 1 S. 5 BayHIG ersetzt. Hiernach soll auf eine Juniorprofessur berufen werden, wessen Promotion zum Ende der Ausschreibungspflicht nicht mehr als vier Jahre zurückliegt.⁴⁸ Auch dies wird mit der Eigenschaft der Juniorprofessur als Qualifikationsstelle begründet.⁴⁹ Hier wird also nicht auf das gesamte akademische Alter, sondern nur auf die Länge der Postdoc-Phase zurückgegriffen. In Rheinland-Pfalz können gem. § 54 Abs. 1 S. 4 RPFHochSchG sogar sechs Jahre⁵⁰ seit der Promotion vergangen sein.⁵¹

Schließlich hat Hessen ein Zwittermodell normiert. Dort soll gem. § 70 Abs. 3 S. 3, Abs. 5 S. 2 HessHG eine Berufung nur bis zu einem akademischen Gesamthöchstalter von 9 Jahren und einer Postdoc-Phase von bis zu vier Jahren erfolgen. Nur Bremen (§ 18 Abs. 4 BremHG), Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen haben keine ausdrückliche Regelung.

Alle Bundesländer mit akademischer Höchstaltersbegrenzung berücksichtigen Kindererziehungszeiten explizit.⁵² Einschränkungen durch Behinderung bzw. lange Krankheit werden in einigen Landesgesetzen durch Bezugnahme auf das WissZeitVG explizit Rechnung getragen⁵³ und können ansonsten als Ausnahmekonstellation in der „Soll-Regelung“ verortet werden. Schließlich bringen einige Bundesländer auch Wehrdienst- und Gremienzeiten in Abzug.⁵⁴ Dadurch entsteht ein sog. bereinigtes akademisches Alter.

3. Vergleich der landesgesetzlichen Konzeption mit dem WissZeitVG

Unter der Lupe der Regelungsziele des Bundesgesetzgebers 2002 und 2004 wirkt das Regelungsmodell des akademischen Höchstalters von sechs Jahren kohärent: Wie oben skizziert sollte der Weg zur Professur umgestaltet werden und die Juniorprofessur an die Stelle der Habilitation treten. Die Habilitationsschrift wurde regelmäßig während einer Beschäftigung als Postdoc auf einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter angefertigt. Für diese Tätigkeit sollte ein zeitlicher Höchststrahmen von sechs Jahren gesetzt werden (sog. Qualifikationsphase).⁵⁵ Die sechsjährige Juniorprofessur sollte der bevorzugte Qualifikationsweg für zukünftige Lebenszeitprofessuren sein. Damit wird ein dreistufiger Karriereaufbau vorgezeichnet: Promotionsphase (R₁), Qualifikationsphase als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder Juniorprofessor (R₂), Lebenszeitphase (R₃).

Diejenigen Länder,⁵⁶ welche sich vom akademischen Gesamthöchstalter gelöst haben und nur noch oder auch die Postdoc-Phase betrachten, folgen einem anderen Regelungsmodell: Sie orientieren sich⁵⁷ an einem vierstufigen Karriereaufbau, den der Wissenschaftsrat 2014 bewarb.⁵⁸ Auf die Promotionsphase (R₁) sollte eine Postdoc-Phase (R₂) folgen, die die Evaluationsphase (R₃) vorbereitet, die schließlich in der Lebenszeitphase (R₄) enden soll. Die Juniorprofessur wird so zum Baustein der Evaluationsphase (R₃). Statt also nach der Vorstellung des Bundesgesetzgebers von 2002 bzw. 2004 die Laufzeit bis zur Lebenszeitprofessur zu verkürzen, verlängert dieses System den wissenschaftlichen Karriereweg um vier bis sechs Jahre.

⁴⁵ BeckOK Hochschulrecht Baden-Württemberg/Frenzel § 51 Rn. 14.

⁴⁶ § 64 Abs. 3 S. 1 S-HHSG.

⁴⁷ § 62 Abs. 1 S. 4 M-VLHG.

⁴⁸ So auch § 45 Abs. 2 S. 1 BbgHG.

⁴⁹ BayLT-Drs. 18/22504, S. 119.

⁵⁰ In der Medizin neun Jahre.

⁵¹ So auch § 40 S. 2 LSAHSG.

⁵² § 70 Abs. 3 S. 3 Hs. 2, Abs. 4 S. 2 HessHG; § 45 Abs. 2 S. 3 BbgHG; Art. 63 Abs. 1 S. 7 BayHIG; § 102a S. 4 Hs. 2 BerlHG; § 51 Abs. 3 S. 2 BWLHG, § 89 Abs. 3 S. 2 ThürHG, § 18 Abs. 4 S. 2 HmbHG, § 62 Abs. 1 S. 5 M-VLHG, § 63 Abs. 3 S. 2 SächsHSFG und § 64 Abs. 3 S. 2 S-HHSG jeweils i.V.m. § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 1, 3 WissZeitVG.

⁵³ § 42 Abs. 4 S. 2 SHSG und § 63 Abs. 3 S. 2 SächsHSFG i.V.m. § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 6 WissZeitVG

⁵⁴ § 51 Abs. 3 S. 2 BWLHG, § 64 Abs. 3 S. 2 SH-HSG,

§ 89 Abs. 3 S. 2 ThürHG, § 18 Abs. 4 S. 2 HmbHG,

§ 62 Abs. 1 S. 5 M-VLHG, § 63 Abs. 3 S. 2 SächsHSFG und

§ 42 Abs. 4 S. 2 SHSG jeweils i.V.m. § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 4, 5 WissZeitVG.

⁵⁵ Geis/Krause WissZeitVG Einf. Rn. 4.

⁵⁶ Mecklenburg-Vorpommern hat dieses System im Wesentlichen übernommen, da auch bei Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer in der Promotionsphase nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG noch drei Jahre Postdoc-Phase verbleiben, bevor die Bewerbung auf die Juniorprofessur regelweise gesperrt ist.

⁵⁷ Siehe explizit BeckOK Hochschulrecht Hessen/Globuschütz § 70 Rn. 2.

⁵⁸ Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 400 9 -14, abrufbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf?blob=publicationFile&v=2>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023, S. 18.

II. Der Tenure-Track als „Juniorprofessur Plus“

Dieser vierstufige Karriereaufbau des Wissenschaftsrats von 2014 sieht jedoch in der Evaluationsphase (R3) eine weitere Modifikation vor: Den Tenure-Track. Dieser sollte eine konzeptionelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur sein.⁵⁹ Die rechtliche Regelungsstruktur dieser Beschäftigungsform wird im Folgenden betrachtet.

1. Konzeption des Tenure-Track-Programms

Auch das Instrument des Tenure-Tracks wurde durch den Bund initiiert, allerdings mangels Kompetenz nicht als Gesetzgeber, sondern mit dem Tenure-Track-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2016.⁶⁰ Hiermit fördert der Bund die Einrichtung von insgesamt 1000 sog. Tenure-Track-Professuren für insgesamt 15 Jahre. Auch dieses Programm zielt auf einen „Kulturwandel an den deutschen Universitäten“ ab und soll „ein[en] zusätzliche[n] Karriereweg zur Professur“ etablieren.⁶¹ Daneben spielt nunmehr aber auch die mangelnde Sicherheit der Karriereentwicklung eine Rolle.⁶² Bund und Länder haben hinsichtlich der Details des Programms eine Verwaltungsvereinbarung gem. Art. 91b Abs. 1 GG getroffen.⁶³ Sog. „jungen“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollte nach der Präambel dieser Vereinbarung früher als bisher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem ermöglicht werden. Die Tenure-Track-Professur sollte als eigenständiger Karriereweg neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur an deutschen Universitäten stärker etabliert werden.

Die Idee lautete also scheinbar: Die Tenure-Track-Professur sollte neben die bereits eingeführten Instru-

mente Postdoc-Phase im gem. § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG befristeten Arbeitsverhältnis und Juniorprofessur ohne Tenure-Track treten. Dies deutete darauf hin, die Tenure-Track-Professur sei der Qualifikationsphase (R2) in einem dreistufigen Karriereaufbau zuzuordnen. In eine andere Richtung weist jedoch bereits § 4 Abs. 1 der Verwaltungsvereinbarung, die ein Hausberufungsverbot als Soll-Vorschrift regelt. Demnach sollen Beschäftigte die Universität wechseln oder zwei Jahre außerhalb der Promotionshochschule tätig gewesen sein, bevor sie sich auf eine hiesige Tenure-Track-Professur bewerben. Ansonsten ist im fünften Spiegelstrich von § 4 Abs. 1 der Verwaltungsvereinbarung nur von einer „frühen Karrierephase“ die Rede. Des Weiteren sollten gem. § 4 Abs. 2 S. 1 der Verwaltungsvereinbarung Beschäftigte berücksichtigt werden, die bereits auf einem anderen Qualifizierungspfad unterwegs seien. Blickt man in den vorbildgebenden Bericht des Wissenschaftsrats, wird die Tenure-Track-Professur der Evaluationsphase (R3) zugeordnet und soll auf eine bis zu vierjährige⁶⁴ Postdoc-Phase (R2) folgen.⁶⁵ An dieser Karrierestruktur orientiert sich auch das Emmy-Noether-Programm der DFG.⁶⁶ Das heißt im Ergebnis: bis zu 6+4+6 = 16 Jahre bis zur Berufung auf die Lebenszeitprofessur;⁶⁷ deutlich länger als der Bundesgesetzgeber 2002 und 2004 zu normieren beabsichtigte.

2. Landesrechtliche Umsetzung

Bundesgesetzlich oder in einer Verwaltungsvereinbarung verankert ist diese Karrierestruktur nicht.⁶⁸ Ein Blick in die Landesgesetze zeigt: Die Konzeption bildet sich im Recht nur teilweise ab. Zwar ist die Tenure-Track-Professur in allen Landeshochschulgesetzen geregelt⁶⁹ – in Hessen unter dem Namen Qualifikationspro-

⁵⁹ Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, abrufbar unter https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt abgerufen am 06.04.2023, S. 11.

⁶⁰ Näheres siehe <https://www.tenuretrack.de/de/tenure-track-programm/das-bund-laender-programm>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁶¹ <https://www.tenuretrack.de/de/tenure-track-programm/das-bund-laender-programm>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁶² <https://www.tenuretrack.de/de/tenure-track-programm/die-tenure-track-professur>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁶³ Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19.10.2016, abrufbar unter <https://www.tenuretrack.de/de/dateien/tenure-track/verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-nachwuchs-2016.pdf>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁶⁴ Zum internationalen Vorbild *Kauhaus*, Postdoc Forever: Ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu großzügig?, <https://www.alma-meta.de/postdoc-forever-ist-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz->

[zu-grosszuegig/](https://www.alma-meta.de/postdoc-forever-ist-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz-), zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁶⁵ Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, abrufbar unter https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt abgerufen am 06.04.2023, S. 11.

⁶⁶ https://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/emmy_noether/index.html, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁶⁷ In Baden-Württemberg liegt das Erstberufungsalter auf eine Lebenszeitprofessur aktuell bei durchschnittlich 42 Jahren, siehe unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023069>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁶⁸ Siehe auch VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 6.

⁶⁹ § 51b BWLHG; § 43 Abs. 2 S. 8 SHSG; § 55 Abs. 1 RPFHochSchG; § 30 Abs. 4 S. 4 NHG; Art. 63 Abs. 4 S. 1 BayHIG; § 62a Abs. 1 S. 1 S-HHSG; § 45 Abs. 2 S. 1 BbgHG; § 102c BerlHG; § 85 Abs. 1 S. 4 Nr. 4 ThürHG; § 14 Abs. 6 Nr. 3 HmbHG; § 62a Abs. 1 S. 1 M-VLHG; § 59 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 SächsHS-FG; § 36 Abs. 2 S. 4 Nr. 2 LSAHSG; § 18a BremHG; § 38a Abs. 1 NRWG.

fessur gem. § 70 Abs. 3 HessHG. Allerdings hat das akademische Höchstalter für die Tenure-Track-Professur nur in Brandenburg eine Sonderregelung gefunden. Hier kann man sich gem. § 45 Abs. 2 S. 2 BbgHG bis zu sechs Beschäftigungsjahre, also zwei Jahre länger als nach der Konzeption des Wissenschaftsrats, nach der Promotion auf eine solche Stelle bewerben.

In den anderen Bundesländern sind Tenure-Track-Professuren im Regelfall⁷⁰ Juniorprofessuren mit Zusage einer späteren Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur, sofern eine Evaluation positiv ausfällt. In Baden-Württemberg wird in § 51b Abs. 1 S. 1 BWLHG dezidiert auf § 51 LHG verwiesen. In Rheinland-Pfalz wird ausdrücklich das akademische Höchstalter für Juniorprofessuren gem. § 54 Abs. 1 S. 4 RPFHochSchG in Bezug genommen.⁷¹ Das bedeutet: Das akademische Höchstalter der Juniorprofessur begrenzt unmittelbar auch den Bewerberkreis der Tenure-Track-Professur.⁷² In Bayern, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz korrespondiert dieses mit dem vierstufigen Karrieremodell.⁷³ In den anderen Bundesländern nicht. Mithin hat sich dort das Konzept des Wissenschaftsrats nicht normativ niedergeschlagen. Vielmehr wird ein dem Grundsatz dreistufiger Karriereaufbau und zugleich das Tenure-Track-Modell verfolgt, wobei letzteres der Logik des vierstufigen Karriereaufbaus folgt.

III. Akademisches Höchstalter zur Berufung auf die Tenure-Track-Professur nach der verwaltungsrechtlichen Judikatur

Das VG Freiburg⁷⁴ musste in Anwendung dieses widersprüchlichen Landesrechts über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung eines erfolglosen Bewerbers um eine Tenure-Track-Professur an der Universität Freiburg entscheiden. Der Antrag hatte erstinstanzlich Erfolg.

Der Bewerber blickte zum Entscheidungszeitpunkt⁷⁵ auf eine Vorbeschäftigungszeit von 11 Jahren zurück, wobei das Gericht offen lassen konnte, ob dieses akademische Alter nach § 51 Abs. 3 S. 2, 3 BWLHG i.V.m. § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 1, 3-5 WissZeitVG zu korrigieren war.⁷⁶ Jedenfalls überschritt der Bewerber das akademische Höchstalter von sechs Jahren deutlich. Dennoch hielt das Gericht den Bewerber nicht grundsätzlich für ungeeignet. Das Gericht nahm an, das Tenure-Track-Verfahren sei als systemische Ausnahme von der Soll-Regelung des akademischen Höchstalters anzusehen.⁷⁷

Dem ist nicht zu folgen. Wie gezeigt, hat Baden-Württemberg zwar das Tenure-Track-Programm, jedoch nicht die Wertungen des Wissenschaftsrats in das Gesetz implementiert. Stattdessen verweist die Sonderregelung des § 51b Abs. 1 S. 1 BWLHG dezidiert auf § 51 LHG. Hätte der Landesgesetzgeber für das Tenure-Track-Verfahren ein von § 51 BWLHG abweichendes akademisches Höchstalter regeln wollen, so hätte er dies in § 51b BWLHG verankert oder jedenfalls den Verweis eingegrenzt. Dies ist nicht der Fall. Durch die Verankerung der Tenure-Track-Professur im Gesetz kann auch nicht von einer Ausnahmekonstellation gesprochen werden – vielmehr handelt es sich um einen Standardfall der Besetzung einer Juniorprofessur. Schließlich bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Landesgesetzgeber die Regelungsproblematik übersehen hat, es sich mithin um eine planwidrige überschießende Regelung handelte.⁷⁸

Sodann fragte sich das Verwaltungsgericht, ob der Bewerber habe ausscheiden müssen, weil er kein „Nachwuchswissenschaftler in einer frühen Karrierephase“ sei.⁷⁹ Aus diesem Grunde hatte die Berufungskommission den zunächst auf Platz eins eingeordneten Bewerber formal ausgeschieden.⁸⁰ Dabei war dieses Kriterium nicht Teil des Ausschreibungstextes gewesen – dort war nur von „hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftle-

⁷⁰ Ausnahmsweise W2-Professuren, zB gem. § 55 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 RPFHochSchG in Rheinland-Pfalz und gem. § 62a Abs. 1 S. 1 S-HHSG in Schleswig-Holstein.

⁷¹ So auch § 18a Abs. 3 BremHG.

⁷² Zur Übertragung der Voraussetzungen der Juniorprofessur auf die Tenure-Track-Professur auch BeckOK Hochschulrecht Nordrhein-Westfalen/Pernice-Warnke § 36 Rn. 24; offen lassend Hartmer/Dettmer/Hartmer Kap. 5 Rn. 113.

⁷³ Zu den fehlenden Regelungen in Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen s.o.

⁷⁴ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384.

⁷⁵ Wobei das akademische Alter des Bewerbers während des langwierigen Besetzungsverfahrens deutlich angewachsen war VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 57.

⁷⁶ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 49.

⁷⁷ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 51.

⁷⁸ Siehe BWLT-Drs. 16/3248, S. 41.

⁷⁹ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 30.

⁸⁰ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 6 f.

rinnen und -wissenschaftlern“ die Rede.⁸¹ Auch auf die Verwaltungsvereinbarung zum Bund-Länder-Programm war nicht verwiesen worden.⁸² Das Verwaltungsgericht hielt dieses Kriterium schließlich nicht für geeignet, weil die daraus resultierenden Anforderungen an die Bewerbung nicht konkretisierbar seien.⁸³

Insofern ist dem Gericht zuzustimmen. Wie lange die „frühe Karrierephase“ dauert, ist mangels gesetzlicher Konzipierung einer Karrierephase vor der Tenure-Track-Professur (R2) in Baden-Württemberg nicht aufgrund eines konturierten Gesetzgeberwillens bestimmbar. Die Überlegungen des Wissenschaftsrats können mangels demokratischer Legitimation nicht herangezogen werden, zumal es an einem gesetzlichen Anker fehlt, zu dessen Auslegung sie herangezogen werden könnten.

Schließlich konstatierte das Verwaltungsgericht, auch der Begriff des „Nachwuchswissenschaftlers“ könne nicht bestimmt werden, sodass auch dieser nicht als formales Ausschlusskriterium geeignet sei.⁸⁴ Dem allerdings widersprach der Verwaltungsgerichtshof. Dieser stellte fest, dass der Bewerber wegen seiner zwischenzeitlichen Habilitation nicht mehr im Rahmen des Tenure-Track-Programms förderfähig und nicht mehr „auf dem Karriereweg zur Professur“ i.S.d. § 4 Abs. 2 der Verwaltungsvereinbarung zum Bund-Länder-Programm war, sondern diesen vielmehr abgeschlossen habe.⁸⁵ Mit der Berufungsfähigkeit sei der Bewerber kein Adressat des Tenure-Track-Programms mehr.⁸⁶ Dies werde dadurch bestätigt, dass die Tenure-Track-Professur landesrechtlich eine Juniorprofessur sei, zu deren Aufgaben es gehöre, sich zu qualifizieren.⁸⁷ Deshalb musste sich der Verwaltungsgerichtshof zur Anwendung des § 51 Abs. 3 S. 1 LHG nicht äußern.

Während das erstere Argument des Verwaltungsgerichtshofs mangels klarer Verankerung der Anforderungen des Tenure-Track-Programms in der Ausschreibung nicht verfangt, greift der zweite Begründungsansatz. Die Juniorprofessur ist nach der Konzeption des Gesetzge-

bers Baustein der Qualifikationsphase (R2). Die Juniorprofessur auch für die Lebenszeitphase im dreistufigen Karriereaufbau (R3) zu öffnen, widerspricht diesem Gesetzgeberwillen. Durch das Qualifizierungsziel findet dieser Gesetzgeberwille auch einen Anker im Gesetzestext. Mithin scheiden habilitierte Personen aus dem Bewerberkreis um die Juniorprofessur mit und ohne Tenure-Track aus.⁸⁸ Gleiches gilt für Personen, die habilitationsäquivalente Leistungen erbracht haben. Dies ist allerdings dahingehend unglücklich, als bei der Bewertung, ob solche vorliegen, einer Berufungskommission ein erheblicher Einschätzungsspielraum zukommt.⁸⁹ Um Art. 33 Abs. 2 GG Rechnung zu tragen, können deswegen nur evident berufungsfähige Personen ausscheiden.⁹⁰ Habilitierende sind noch auf dem Karriereweg zur Professur und deshalb geeignete Bewerber.⁹¹

IV. Vereinheitlichungsimpuls durch die Reform des WissZeitVG

Wie gezeigt korrespondiert die landesrechtliche Ausgestaltung der Juniorprofessur mit Tenure-Track in vielen Bundesländern nicht mit dem zugrundeliegenden vierstufigen Karriereaufbau. Dies verursacht Auslegungskonflikte und Rechtsunsicherheit in Berufungsverfahren. In den Bundesländern, die diese Problematik adressierten, passt die Juniorprofessur ohne Tenure-Track jedoch nicht mehr zum dreistufigen Karriereaufbau, der den befristungsrechtlichen Regelungen des WissZeitVG zugrundeliegt. Die Juniorprofessur schafft mithin in allen Bundesländern Friktionen im Karriereaufbau. Angesichts dessen zeichnet sich eine Tendenz an den Hochschulen ab, die Regelungen zum akademischen Gesamthöchstalter oder zur Beschäftigungsdauer nach der Promotion schlicht zu ignorieren und die Juniorprofessur als Karriereoption nach Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG zu sehen. Das führt entgegen des Gesetzgeberwillens

⁸¹ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 4.

⁸² VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 33.

⁸³ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 42.

⁸⁴ VG Freiburg, Beschluss vom 12.04.2021 – 1 K 348/21 = BeckRS 2021, 10384 Rn. 45.

⁸⁵ VGH Mannheim, Beschluss vom 07.07.2021 – 4 S 1541/21 = BeckRS 2021, 19932 Rn. 9.

⁸⁶ VGH Mannheim, Beschluss vom 07.07.2021 – 4 S 1541/21 = BeckRS 2021, 19932 Rn. 9 f.

⁸⁷ VGH Mannheim, Beschluss vom 07.07.2021 – 4 S 1541/21 = BeckRS 2021, 19932 Rn. 11.

⁸⁸ aA Herrmann, Kein Tenure Track wegen „Überqualifikation“, *Forschung & Lehre* 2020, 218, 219 f., verkennend, dass der Wissenschaftsrat nur aktuell qualifizierenden, nicht aber qualifizierten Wissenschaftlern einen zusätzlichen Weg zur Professur eröffnen wollte – ungeachtet der Nicht-Berücksichtigungsfähigkeit dieser Wertungen mangels Umsetzungswille des Gesetzgebers. So wohl auch BeckOK Hochschulrecht Nordrhein-Westfalen/Pernice-Warne § 36 Rn. 18; widersprüchlich Hartmer/Dettmer/Hartmer Kap. 5 Rn. 113.

⁸⁹ VGH Mannheim, Beschluss vom 01.07.2022 – 4 S 483/22 = BeckRS 2022, 17418 Rn. 5, bezugnehmend auf BVerfG, Beschluss vom 05.02.2020 – 1 BvR 1586/14 = NVwZ 2020, 1829, 1831 Rn. 23.

⁹⁰ In diese Richtung auch Hartmer/Dettmer/Hartmer Kap. 5 Rn. 113.

⁹¹ Nicht aufgelöst bei Hartmer/Dettmer/Hartmer Kap. 5 Rn. 113.

nicht zu einer schnelleren und transparenteren Wissenschaftskarriere, sondern zur Zuordnung von Wissenschaftlern zum Mittelbau bis in das fünften Lebensjahrzehnt.

Möglicherweise könnte die Reform des WissZeitVG⁹² einen Impuls zur Vereinheitlichung der Karrierewege in allen Bundesländern setzen. Hier ist das sog. Anschlusszusagemodell in Diskussion.⁹³ Dieses sieht in seiner Variante als „Drei-Phasen-Modell“ eine maximal zweijährige Orientierungsphase vor. Hierauf soll eine Entwicklungsphase folgen, die (wie die Tenure-Track-Professur) bei positiver Evaluation anhand einer Ziel- und Leistungsvereinbarung auf eine unbefristete Beschäftigung führen soll. Unterschied: Hier wird eine Beschäftigung im akademischen Mittelbau angestrebt, während die Tenure-Track-Professur auf eine Lebenszeitprofessur führt. Mit diesem Modell wird ein verlässlicher Karrierepfad nach der Promotion angestrebt, um die nachhaltige Prekarisierung Promovierter durch Kettenbefristungen zu bekämpfen. Dasselbe Ziel verfolgt die Tenure-Track-Professur.

Anschlusszusagemodell, sowie Juniorprofessur ohne und mit Tenure-Track können in einem kohärenten Karrieremodell vereinbart werden: Versteht man die Orientierungsphase i.S.d. Anschlusszusagemodells als Postdoc-Phase (R2), könnte die Tenure-Track-Professur der „schnelle“ Weg zur Lebenszeitprofessur (Evaluationsphase R3) für risikobereite Bewerber darstellen, während das Durchlaufen der Entwicklungsphase (i.S.d. Evaluationsphase R3) von denjenigen favorisiert werden könnte, die nicht unbedingt eine Professur anstreben oder den Weg der klassischen Habilitation beschreiten wollen. Die

Juniorprofessur ohne Tenure-Track könnte schließlich für diejenigen verbleiben, die erwarten, eine Habilitation⁹⁴ oder habilitationsäquivalente Leistungen in sechs Jahren erbringen zu können bzw. keine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft anstreben. Es ergäbe sich mithin ein „Drei-Pfade-Karrieremodell“ nach der Promotion.

Schlüssig wird dieses „Drei-Pfade-Karrieremodell“, wenn die Landesgesetzgeber das akademische Höchstalter zur Bewerbung auf eine Juniorprofessur parallel zu den Phasen des Anschlusszusagemodells normierten.⁹⁵ Das bedeutete: Auf eine Juniorprofessur solle sich bewerben können, wer ein bereinigtes akademisches Höchstalter von maximal acht Jahren aufweist. Nach der Orientierungsphase stehen sodann drei Wege offen: Von der Juniorprofessur (1) mit und (2) ohne Tenure-Track unmittelbar auf die Lebenszeitprofessur („up or out“) und (3) über die Entwicklungsphase auf eine entfristete Stelle im akademischen Mittelbau, von der aus man sich auf eine Führungsposition in Wissenschaft und Forschung – einschließlich der Lebenszeitprofessur – bewerben kann. Dieses neue Karrieremodell würde eine Selbstverständlichkeit des allgemeinen Arbeitsmarkts auch im Wissenschaftssystem etablieren: Nicht alle wollen Führungskraft werden und trotzdem auf sicherer Beschäftigungsgrundlage mit ihrem Fleiß und ihrem Know-How zum Erfolg des Arbeitgebers beitragen.

Simon Pschorr ist Staatsanwalt und Abgeordneter Praktiker an der Universität Konstanz. Er lehrt und promoviert im Strafrecht. Darüber hinaus forscht er im Hochschulrechtsrecht.

⁹² Vgl. zu den Eckpunkten der bisher geplanten Reform https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁹³ Siehe hierzu *Pschorr*, Ein Kompromiss, der seinen Namen verdient, abrufbar unter <https://www.jmwiarda.de/2023/03/28/einkompromiss-der-seinen-namen-verdient/>, zuletzt abgerufen am 06.04.2023.

⁹⁴ Zwar wird nicht übersehen, dass die Juniorprofessur als Alternative zur Habilitation konzipiert war. In der Berufungspraxis wird das erfolgreich evaluierte Durchlaufen der Juniorprofessur

jedoch noch nicht allgemein als habilitationsäquivalente Leistung anerkannt, weshalb noch immer „zur Sicherheit“ in dieser Phase habilitiert wird.

⁹⁵ Darüber hinaus könnte angedacht werden, auch ein akademisches Höchstalter für die Bewerbung auf die Entwicklungsphase zu normieren, um Bewerbungen aus dem Ausland bzw. von Postdocs, die nach einer die Orientierungsphase überschreitenden Auslandsphase mit Wettbewerbsvorteilen zurückkehren. Dies kann allerdings Auswirkungen auf die Durchlässigkeit der Karrierepfade untereinander haben. Insoweit ist Beschäftigtenflexibilität gegen Egalität bei der Stellenbesetzung abzuwägen.