

# OdW ORDNUNG DER WISSENSCHAFT

Heft 4 / 2025

## Aufsätze

*Gerald Schweiger, Adrian Barnett, Peter van den Besselaar, Lutz Bornmann, Andreas de Block, John P. A. Ioannidis, Ulf Sandström und Stijn Conix* Die Auswirkungen des Wettbewerbs bei der Verteilung begrenzter Forschungsgelder **211-226**

*Carolin Luksche und Nikolas Eisentraut* Tenure Track für W2- und W3-Professuren: Funktionale Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Bewertung **227-238**

*Carsten Morgenroth* Verwaltungsaktsqualität und Bekanntgabe bei Bewertungen von Hochschulmodulen **239-252**

*Jannina Schäffer* „Law and Literature“: Eine Bereicherung (auch) für das deutsche Jurastudium **253-258**

## Urteilsbesprechungen

*Manfred Löwisch* Konsequenzen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 25. 6. 2025 zur Entfristung von Postdoktoranden nach dem Berliner Hochschulgesetz **259-262**

*Tobias Mandler und Anne Hüttinger* Befristete Arbeitszeiterhöhung wissenschaftlichen Personals – Anmerkung zu BAG, Urteil vom 28. Mai 2024 – 9 AZR 352/22 **263-272**

*Niclas Schütze* Neuere Rechtsprechung zur Personalratsbeteiligung bei Befristungen im Hochschulbereich **273-278**

**Berichte**

*Alexander Stohl* Nachhaltigkeitsberichtspflichten – Bericht  
über die Tagung des Vereins zur Förderung  
des deutschen und internationalen  
Wissenschaftsrechts e.V. am 15.5.2025 **279-286**

**Ausgegraben**

Zur Freiheit von Ratswahlen **287-288**

Gerald Schweiger/Adrian Barnett/Peter van den Besselaar/Lutz Bornmann/Andreas de Block/John P. A. Ioannidis/Ulf Sandström/Stijn Conix  
*Die Auswirkungen des Wettbewerbs bei der Verteilung begrenzter Forschungsgelder<sup>1</sup>*

## Übersicht

### I. Wege der Forschungsförderung

1. Wettbewerb und Forschungsförderung
2. Entscheidungsfindungsprozesse

### II. Auswirkungen der Wettbewerbsorientierung

1. Ökonomische Kosten von Wettbewerb
2. Epistemische Kosten von Wettbewerb
3. Soziale und ethische Auswirkungen von Wettbewerb

### III. Offene Forschungsfragen und Empfehlungen

1. Notwendigkeit der Anwendung wissenschaftlicher Prozesse auf die Prozesse der Wissenschaft
2. Daten
3. Zuverlässigkeit und prädikative Validität von Förderentscheidungen
4. Alternative Bewertungssysteme
5. Alternative Fördersysteme
6. Ökonomische Kosten
7. Epistemische Kosten
8. Soziale und ethische Kosten

Forschungsförderung hat einen grundlegenden Einfluss auf die Wissenschaft. Dieser Artikel soll verschiedene Aspekte der wettbewerbsorientierten Vergabe von Fördermitteln analysieren: Wie hoch sind die ökonomischen Kosten? Wie wirkt sich der Wettbewerb auf die Durchführung risikoreicher Forschung aus? Wie wirkt sich das kompetitive Förderumfeld auf die Wissenschaftler selbst aus und welche ethischen Fragen sind dabei zu berücksichtigen? Offene Forschungsfragen werden identifiziert und Schwachstellen der Forschungsförderung analysiert. Darauf aufbauend werden Handlungsempfehlungen für politische Entscheidungsträger und Förderorganisationen abgeleitet.

Wissenschaftliche Forschung ist aufwendig und kostenintensiv. Im Durchschnitt geben die OECD-Länder 2,7 % ihres BIP für die wissenschaftliche Forschung aus, einige Länder sogar bis zu 5 %<sup>2</sup>. Angesichts dieser beträchtlichen gesellschaftlichen Verpflichtung zur Finanzierung von Wissenschaft und Forschung und entsprechend tiefgreifender Relevanz für die Gesellschaft, ist es unabdingbar, finanzielle Mittel effizient und wirksam zur Verfügung zu stellen.<sup>3</sup> Fördermittel erhält, wer die damit einhergehende Forderung nach größtmöglichem gesellschaftlichem Nutzen für Wirtschaft, Gesundheit, Kultur etc. zu erfüllen verspricht. Allerdings herrscht in einer demokratischen Gesellschaft erheblicher Dissens in der Auslegung des Begriffs „größtmöglicher gesellschaftlicher Nutzen“ und über entsprechende Festsetzungskriterien.<sup>4</sup>

Trotz massiver Investitionen in die Wissenschaft weltweit gab es lange Zeit nur sehr wenige rigorose wissenschaftliche Untersuchungen über die Finanzierung der Wissenschaft und Studien, die alternative Fördersysteme bewerten und vergleichen, waren (abgesehen von rein deskriptiven Ansätzen) rar. In den letzten zehn Jahren ist jedoch ein wachsendes Forschungsfeld entstanden, das diese Lücke zunehmend schließt.

Die systemeigene Komplexität des multidimensionalen, nicht-linearen Wissenschaftsapparats erschwert dabei die Ermittlung optimaler Methoden zur Verteilung finanzieller Ressourcen.<sup>5</sup> Beide Charakteristika erschweren Rückschlüsse auf Kausalitäten und ihren Nachweis durch Experimente. Experimente zur Wissenschaftsfinanzierung erfordern erhebliche Ressourcen sowie einen langen Zeithorizont, was die Erhebung experimenteller Daten erschwert. Fehlende Zielvorgaben in der Forschungsförderung

1 Übersetzung des Beitrags von Gerald Schneider/Adrian Barnett/Peter van den Besselaar/Lutz Bornmann/Andreas de Block/John P. A. Ioannidis/Ulf Sandström/Stijn Conix, The costs of competition in distributing scarce research funds, in: Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS), December 2, 2024, <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2407644121>.  
2 OECD, Main Science and Technology Indicators (OECD, 2023).

3 J. P. A. Ioannidis, Fund people not projects. Nature 477, 529-531 (2011).

4 P. Kitcher, Science, Truth, and Democracy (Oxford University Press, 2001).

5 F. Shi, J. G. Foster, J. A. Evans, Weaving the fabric of science: Dynamic network models of science's unfolding structure. Soc. Networks 43, 73-85 (2015).

verschärfen die Komplexität zusätzlich. Viele Politiker und Wissenschaftler meinen, dass Exzellenz gefördert werden solle, doch dieser Begriff wird wegen seiner Mehrdeutigkeit zunehmend mit Skepsis betrachtet.<sup>6,7</sup> Die Mehrdeutigkeit des Begriffs gilt einerseits als vorteilhaft, fördere er doch die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure mit eigenen spezifischen Exzellenzverständnissen.<sup>8</sup> Andere halten den Exzellenzbegriff für kontraproduktiv, da er lediglich eine rhetorische Floskel sei, ohne eine valide und operative Bedeutung, die zur Steuerung und Ausrichtung der Wissenschaftsförderung erforderlich wäre.<sup>9</sup> Auch wenn viele Fördersysteme Exzellenz als allgemeines Kriterium festlegen, muss ihre genaue Bedeutung in Bezug auf die Ziele definiert werden, die Finanzierungsinstrumente haben können: Beitrag zu bestimmten Schwerpunkten, gesellschaftliche und ökonomische Auswirkungen, Unterstützung der Laufbahn von Forschern, Förderung der Internationalisierung, Unterstützung der Interdisziplinarität usw.

Es ist zwingend notwendig, die Ziele der Wissenschaftsfinanzierung und die sich daraus ergebenden Kriterien genau zu definieren. Dabei ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, geeignete Methoden zur Messung und Bewertung der Kriterien zu wählen, um Noise und Bias zu vermeiden.<sup>10</sup> Mangels einer klaren Definition wird Exzellenz oft anhand bibliometrischer Methoden, wie der Anzahl der Zitationen, gemessen, obwohl diese nicht alle Aspekte der Forschungsqualität und -relevanz erfassen können.<sup>11</sup> Experten der Bibliometrie weisen darauf hin, dass Zitationsdaten lediglich eine Dimension von Exzellenz und Qualität, nämlich die Wirkung von Forschung, und selbst diese nur unvollkommen erfassen.<sup>12</sup> Laien jedoch verwenden bibliometrische Daten häufig stellvertretend für alle Dimensionen von Forschungsqualität.<sup>13</sup> Die

Frage nach Exzellenz von Forschung zeigt bereits deutlich, dass eine Reform des Fördersystems nicht nur empirische Untersuchungen, sondern auch konzeptionelle Arbeit erfordert.

## I. Wege der Forschungsförderung

### 1. Wettbewerb und Forschungsförderung

Übergeordnet werden zwei Systeme der Fördermittelvergabe unterschieden: Entweder bewerben sich Wissenschaftler aktiv um Forschungsmittel (wie z.B. durch das Verfassen von Forschungsanträgen), oder sie erhalten ohne aktives Zutun finanzielle Mittel durch die direkte Blockfinanzierung der Universitäten.<sup>14</sup> Das Wettbewerbsprinzip durchdringt alle akademischen Dimensionen (individuell, institutionell oder auf nationaler Ebene) und bestimmt das Umfeld ihrer Akteure. Im Ländervergleich zeigen sich signifikante Unterschiede in der Bilanz bzw. Kosten-Nutzen-Rechnung von Blockfinanzierung akademischer Institutionen und wettbewerbsbasierter Projektfinanzierung.<sup>15</sup> Fördermittel zur Blockfinanzierung von Universitäten unterliegen eigenen Bewertungssystemen, die den Wettbewerb unter den Institutionen eines Landes verstärken. Auch innerhalb der Universitäten werden die aus Blockfinanzierung erhaltenen Mittel häufig wettbewerbsorientiert verteilt.<sup>16</sup> Bei der kompetitiven Forschungsförderung existieren viele verschiedene Instrumente, bei denen das Kosten-Nutzen-Verhältnis variieren kann.<sup>17</sup>

### 2. Entscheidungsfindungsprozesse

Die Evaluierung von Forschungsanträgen erfolgt üblicherweise durch unabhängige Peer-Reviews gefolgt von Panel-Entscheidungen.<sup>18</sup> Gutachter werden um

6 R. K. Merton, *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations* (University of Chicago Press, 1973)

7 S. Moore, C. Neylon, M. Paul Eve, D. Paul O'Donnell, D. Pattinson, "Excellence R Us": University research and the fetishisation of excellence. *Palgrave Commun.* 3, 1–13 (2017).

8 T. Hellström, Homing in on excellence: Dimensions of appraisal in Center of Excellence program evaluations. *Evaluation* 17, 117–131 (2011).

9 P. O'Connor et al., Micro-political practices in higher education: A challenge to excellence as a rationalising myth? *Crit. Stud. Educ.* 61, 195–211 (2020).

10 D. Kahneman, O. Sibony, C. R. Sunstein, *Noise: A Flaw in Human Judgment* (Hachette UK, 2021).

11 J. P. Ioannidis, Z. Maniatis, In defence of quantitative metrics in researcher assessments. *PLoS Biol.* 21, e3002408 (2023).

12 D. Hicks, P. Wouters, L. Waltman, S. De Rijcke, I. Rafols, Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics. *Nature* 520, 429–431 (2015).

13 L. Leydesdorff, P. Wouters, L. Bornmann, Professional and citizen

bibliometrics: Complementarities and ambivalences in the development and use of indicators—A state-of-the-art report. *Scientometrics* 109,

14 U. Sandström, P. Van den Besselaar, Funding, evaluation, and the performance of national research systems. *J. Informet.* 12, 365–384 (2018).

15 U. Sandström, P. Van den Besselaar, Funding, evaluation, and the performance of national research systems. *J. Informet.* 12, 365–384 (2018).

16 O. Auranen, M. Nieminen, University research funding and publication performance—An international comparison. *Res. Policy* 39, 822–834 (2010).

17 M. Thelwall et al., Is research funding always beneficial? A cross-disciplinary analysis of U.K. research 2014–20. *Quant. Sci. Stud.* 4, 501–534 (2023).

18 J. McCullough, First comprehensive survey of NSF applicants focuses on their concerns about proposal review. *Sci., Technol., Hum. Values* 14, 78–88 (1989).

Einschätzungen der Anträge gebeten, wobei die von den Förderorganisationen festgelegten Kriterien berücksichtigt werden sollen.<sup>19</sup> Nach Abschluss des Begutachtungsverfahrens berücksichtigt die Fördereinrichtung die Bewertungen und Empfehlungen der Gutachter für die endgültige Entscheidung über Annahme, Überarbeitung oder Ablehnung.

Bei der Ex-ante-Evaluation von Projektideen besteht ein erhebliches Maß an Zufälligkeit (Noise), da die Sichtung, Gewichtung und Auswahl potenziell vielversprechender Förderanträge stark von einer kleinen Gruppe von Experten abhängt. Außerdem ist dieser Prozess anfällig für verschiedene Verzerrungen (Biases), die die Bewertungen systematisch beeinflussen können. Studien haben gezeigt, dass Begutachtungsverfahren diverse Schwachstellen aufweisen, die mit Interessenkonflikten<sup>20</sup>, der Begünstigung von Konformität<sup>21</sup>, der Förderung von Konservatismus<sup>22</sup>, der Benachteiligung von Nachwuchswissenschaftlern<sup>23</sup> und Protektionismus von Bewerbern des eigenen Fachgebiets durch die Gutachter zusammenhängen.<sup>24</sup>

Die Mängel des Peer-Reviews betreffen drei grundlegende Aspekte: Zuverlässigkeit, Objektivität und prädiktive Validität. Die Zuverlässigkeit wird üblicherweise durch den Vergleich von Gutachten eines bewilligten Förderantrags überprüft. Einige Studien

zeigen keine Übereinstimmungen von Wertungen in Gutachten desselben Förderantrags, man spricht von Willkür in der Beurteilung durch Experten<sup>25</sup>; andere Studien zeigen eine sehr geringe<sup>26</sup> bis geringe Übereinstimmung.<sup>26</sup> Da eine Einsicht in abgelehnte Förderanträge oftmals nicht möglich ist, sind die Schlussfolgerungen statistisch begrenzt, da die Studien nur bewilligte Förderanträge und deren Gutachten analysieren.<sup>27</sup> Die Untersuchungsergebnisse zur Zuverlässigkeit des Peer-Review-Verfahrens stimmen mit den Ergebnissen überein, die bei der Beurteilung von Einsendungen von Manuskripten für Fachzeitschriften beobachtet wurden.<sup>28</sup> Die Schulung von Experten für das Verfahren führt nicht oder nur in geringem Maße zu einer Verbesserung ihrer Evaluationen.<sup>29</sup> Die Zuverlässigkeit von Gremienbeschlüssen wird in der Regel anhand übereinstimmender Beschlüsse unabhängiger Gremien untersucht. Die Rolle des Zufalls bei Gremienentscheidungen konnte in quantitativen<sup>30</sup> und qualitativen Studien<sup>31</sup> bestätigt werden.

Die Ergebnisse bezüglich der prädiktiven Validität des Peer-Review zeigen tendenziell keine<sup>32,33,34</sup> oder nur eine schwache Korrelation<sup>35,36,37</sup> zwischen den Perzentilrängen des Peer-Review und dem wissenschaftlichen Erfolg der Forschung, gemessen anhand bibliometrischer Indikatoren. Die Ergebnisse

19 L. Bornmann, Scientific peer review. *Ann. Rev. Inf. Sci. Technol.* 45, 197–245 (2011).

20 U. Sandström, M. Hällsten, Persistent nepotism in peer-review. *Scientometrics* 74, 175–189 (2008).

21 V. Bakanic, C. McPhail, R. J. Simon, The manuscript review and decision-making process. *Am. Sociol. Rev.*, 631–642 (1987).

22 T. Luukkonen, Conservatism and risk-taking in peer review: Emerging ERC practices. *Res. Eval.* 21, 48–60 (2012).

23 H. W. Marsh, L. Bornmann, R. Mutz, H. D. Daniel, A. O'Mara, Gender effects in the peer reviews of grant proposals: A comprehensive meta-analysis comparing traditional and multilevel approaches. *Rev. Educ.*

24 *Res.* 79, 1290–1326 (2009)

25 Q. Wang, U. Sandström, Defining the role of cognitive distance in the peer review process with an explorative study of a grant scheme in infection biology. *Res. Eval.* 24, 271–281 (2015).

26 E. L. Pier et al., Low agreement among reviewers evaluating the same NIH grant applications. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.* 115, 2952–2957 (2018).

27 R. Mutz, L. Bornmann, H. D. Daniel, Heterogeneity of inter-rater reliabilities of grant peer reviews and its determinants: A general estimating equations approach. *PLoS ONE* 7, e48509 (2012).

28 E. A. Eroshva, P. Martinková, C. J. Lee, When zero may not be zero: A cautionary note on the use of inter-rater reliability in evaluating grant peer review. *J. R. Stat. Soc. Ser. A, Stat. Soc.* 184, 904–919 (2021).

29 L. Bornmann, R. Mutz, H. D. Daniel, A reliability-generalization study of journal peer reviews: A multilevel meta-analysis of inter-rater reliability and its determinants. *PLoS ONE* 5, e14331 (2010).

30 J. O. Hesselberg, T. K. Dalsbo, H. Stromme, I. Svege, A. Fretheim, Reviewer training for improving grant and journal peer review. *Cochrane Database Syst. Rev.* 11, MR000056 (2023).

31 N. Graves, A. G. Barnett, P. Clarke, Funding grant proposals for scientific research: Retrospective analysis of scores by members of grant review panel. *BMJ* 343, d4797 (2011).

32 J. Coveney et al., Are you siding with a personality or the grant proposal?: Observations on how peer review panels function. *Res. Integrity Peer Rev.* 2, 19 (2017).

33 F. C. Fang, A. Bowen, A. Casadevall, NIH peer review percentile scores are poorly predictive of grant productivity. *eLife* 5, e13323 (2016).

34 N. S. Danthi, C. O. Wu, D. M. DiMichele, W. K. Hoots, M. S. Lauer, Citation impact of NHLBI Ro1 grants funded through the American Recovery and Reinvestment Act as compared to Ro1 grants funded through a standard payline. *Circ. Res.* 116, 784–788 (2015).

35 J. R. Kaltman et al., Prior publication productivity, grant percentile ranking, and topic-normalized citation impact of NHLBI cardiovascular Ro1 grants. *Circ. Res.* 115, 617–624 (2014).

36 S. A. Gallo et al., The validation of peer review through research impact measures and the implications for funding strategies. *PLoS ONE* 9, e106474 (2014).

37 M. S. Lauer, N. S. Danthi, J. Kaltman, C. Wu, Predicting productivity returns on investment: Thirty years of peer review, grant funding, and publication of highly cited papers at the National Heart, Lung, and Blood Institute. *Circ. Res.* 117, 239–243 (2015).

einer empirischen Studie legen nahe, dass auf Peer-Reviews basierende Entscheidungsprozesse zwar gute von schlechten Forschungsanträgen trennen können, eine Unterscheidung zwischen den besten Anträgen (bzw. Bewerbern) jedoch schwierig ist.<sup>38</sup> Die besten abgelehnten Anträge (bzw. Bewerber) schneiden bei bibliometrischen Indikatoren im Durchschnitt ebenso gut ab wie bewilligte Anträge.<sup>39</sup> Die Ergebnisse der Studien zur prädiktiven Validität sollten mit Vorsicht interpretiert werden, insbesondere aufgrund der unterschiedlichen angewandten Methoden.

Wenn Anträge nicht nur nach universellen Kriterien (Qualität der Forschung) gemäß dem Ethos der Wissenschaft<sup>40</sup>, sondern auch nach persönlichen Kriterien (wie Geschlecht oder Nationalität) bewertet werden, so ist die Objektivität (und Validität) des Peer-Review-Verfahrens gefährdet. Jüngste Untersuchungen ergaben keine (statistisch) signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Bewilligung von Fördermitteln, nachdem Leistung und andere relevante Kovariablen kontrolliert wurden. Frauen erhielten jedoch niedrigere Fördersummen und seltener Stipendien nach erneuter Bewerbung.<sup>41</sup> Untersuchungen am US-amerikanischen *National Institute of Health (NIH)* zeigen eine anhaltende Ungleichheit in der Forschungsförderung afroamerikanischer und weißer Wissenschaftler, die teilweise durch die Themenwahl begründet wird.<sup>42</sup> Der genaue Mechanismus bleibt jedoch unklar, da ein experimenteller Test auf Diskriminierung aufgrund von Ethnie keine Hinweise darauf ergab.<sup>43</sup> Es sollte an dieser Stelle angemerkt werden, dass auch leistungsunabhängige Kriterien in die Bewertung von Anträgen einfließen können, da Fördermittel beispielsweise darauf abzielen, die akademische Laufbahn bestimmter Zielgruppen zu unterstützen, etwa von Nachwuchsforschenden oder

Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Neben dem Peer-Review ist die Bibliometrie eine geläufige Methode zur Bewertung wissenschaftlicher Leistungen. Eine Studie zeigt, dass die vorausgegangene Produktivität des leitenden Forschers ein besserer Indikator für den förderspezifischen Impact war als die Peer-Review-Perzentilränge.<sup>44</sup> Obwohl die Bibliometrie in der Wissenschaft weithin anerkannt ist<sup>45</sup>, wurde auch Kritik laut<sup>46</sup>, die darauf hinweist, dass Produktivität nicht zwangsläufig mit Forschungsqualität gleichzusetzen ist und dass Zitationen nicht nur von qualitätsbezogenen Faktoren, sondern auch von Faktoren wie dem Fachgebiet oder der Länge des Artikels beeinflusst werden.

Es gibt mehrere Initiativen, die sich gegen den extensiven Einsatz von Metriken in der Forschungsbewertung wenden, wie z.B. das *EU-Agreement to Reform Research Assessment* der *Coalition for Advancing Research Assessment*.<sup>47</sup> Diese Bewegungen setzen sich dafür ein, Peer-Review und den verantwortungsvollen Einsatz von Metriken zu priorisieren. Allerdings sind diese Initiativen ihrerseits wiederum auf Kritik gestoßen. So hat der Präsident der *International Society for Scientometrics and Informetrics* Bedenken hinsichtlich der einseitigen Konzentration auf Peer-Reviews geäußert und argumentiert, dass dabei die Robustheit, Genauigkeit und Kosteneffizienz szientometrischer Methoden bei der Bewertung von Forschung übersehen wird.<sup>48</sup>

## II. Auswirkungen der Wettbewerbsorientierung

### 1. Ökonomische Kosten von Wettbewerb

Zu den Kostenfaktoren im wettbewerbsorientierten Förderumfeld zählen der Zeitaufwand der Forschenden

38 M. Reinhart, Peer review of grant applications in biology and medicine. Reliability, Fairness und Validität. *Scientometrics* 81 789-809 (2009).

39 S. A. Gallo, S. R. Glisson, External tests of peer review validity via impact measures. *Front. Res. Metrics Anal.* 3, 22 (2018); <https://www.frontiersin.org/journals/research-metrics-and-analytics/articles/10.3389/frma.2018.00022/full>

40 L. Bornmann, L. Leydesdorff, P. Van den Besselaar, A meta-evaluation of scientific research proposals: Different ways of comparing rejected to awarded applications. *Informet.* 4, 211-220 (2010).

41 R. K. Merton, *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations* (University of Chicago Press, 1973)

42 S. Kahn, S. J. Ceci, W. M. Williams, „Is there gender bias in grant success? An extended meta-analysis. An extended meta-analysis“ (Boston Univ. Questrom Sch. Bus. Res. Pap., 2023).

43 T. A. Hoppe et al., Topic choice contributes to the lower rate of

NIH awards to African-American/black scientists. *Sci. Adv.* 5, eaaw7238 (2019).

44 P. S. Forscher, W. T. Cox, M. Brauer, P. G. Devine, Little race or gender bias in an experiment of initial review of NIH R01 grant proposals. *Nat. Hum. Behav.* 3, 257-264 (2019).

45 J. R. Kaltman et al., Prior publication productivity, grant percentile ranking, and topic-normalized citation impact of NHLBI cardiovascular R01 grants. *Circ. Res.* 115, 617-624 (2014).

46 I. Reymert, Bibliometrics in academic recruitment: A screening tool rather than a game changer. *Minerva* 59, 53-78 (2021).

47 M. H. MacRoberts, B. R. MacRoberts, Problems of citation analysis: A study of uncited and seldom-cited influences. *J. Am. Soc. Inf. Sci. Technol.* 61, 1-12 (2010).

48 A. Rushforth, S. De Rijcke, Practicing responsible research assessment: Qualitative study of faculty hiring, promotion, and tenure assessments in the United States. *Res. Eval.* 2024, rvae007 (2024).

für das Verfassen von Anträgen und die Recherche von Finanzierungsmöglichkeiten, die Kosten von Entscheidungsprozessen (z.B. Peer-Review und Panels) sowie die Verwaltungskosten. In einer australischen Studie wurde geschätzt, dass 85 % der Kosten direkt auf die Forscher entfallen, 10 % auf die Entscheidungsverfahren und die verbleibenden 5 % auf die Verwaltung.<sup>49</sup> Wenn die Summe dieser drei Kostenfaktoren ebenso hoch ist wie die bewilligten Fördermittel, ergibt sich ein Nettogewinn von Null.<sup>50</sup> Fördersysteme mit geringen Fördersummen, hohen Antragszahlen und niedrigen Erfolgsquoten sind keine Seltenheit und laufen Gefahr, den Netto-Nullpunkt zu überschreiten.<sup>51,52</sup>

Studien in verschiedenen Disziplinen zeigen, dass die Erstellung eines einzigen Antrags etwa 25 bis 50 Arbeitstage in Anspruch nimmt, während die erneute Einreichung abgelehnter Anträge in der Regel ähnlich viel oder etwas weniger Zeit in Anspruch nimmt.<sup>53,54,55</sup> Bei einer durchschnittlichen Bewilligungsquote von 10 bis 25 % erfordert jedes geförderte Projekt einen Einsatz von 100 bis 500 Arbeitstagen. Bei der Interpretation zum Zeitaufwand ist zu berücksichtigen, dass diese Studien auf Selbsteinschätzungen beruhen, welche oftmals ungenau sind.<sup>56</sup> Eine Auswertung der europäischen Horizon-2020-Programme ergab, dass zwischen 30 und 50 % der Mittel in die Erstellung von Anträgen fließen.<sup>57</sup> In einer Untersuchung staatlich finanzierter Forschungsprojekte in den Vereinigten Staaten wurde geschätzt, dass die leitenden Forscher im Durchschnitt

etwa 45 % ihrer Zeit für administrative Tätigkeiten wie der Beantragung und Verwaltung von Projekten aufwenden, statt aktiv Forschung zu betreiben.<sup>58</sup> Es überrascht daher nicht, dass rund 90 % der Forschenden angeben, zu viel Zeit für die Vorbereitung von Forschungsanträgen zu investieren.<sup>59</sup>

Es gibt nur wenige empirische Daten zum Zeitaufwand, den Gutachter für das Peer-Review von Forschungsanträgen aufwenden. Eine Studie aus dem Jahr 2005 schätzte die jährlichen Kosten für das Peer-Review-Verfahren für 16.700 Forschungsanträge des *United Kingdom Research Councils* auf 147 bis 159 Millionen Pfund.<sup>60</sup> Wie sich das Feedback der Gutachter auf die Qualität von Forschungsanträgen auswirkt, ist unklar. Während eine Untersuchung zeigte, dass wiederholt eingereichte Anträge seltener als Erstanträge gefördert werden<sup>61</sup>, schätzte eine weitere Studie die Erfolgchancen überarbeiteter Anträge als höher ein.<sup>62</sup> Die Erfolgsquoten bei privaten Fördermitteln, wie z.B. industriefinanzierten oder gemeinnützigen Forschungsprogrammen, sind oft noch geringer als bei staatlichen Fördereinrichtungen. Ein Förderprogramm für Frauen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik hatte eine Erfolgsquote von weniger als 1 %.<sup>63</sup> Das heißt, wenn diese Antragsteller im Durchschnitt mehr als 7 Tage für ihren Antrag gebraucht haben, ist der Punkt des Netto-Nullgewinns überschritten. Bei einer privaten Forschungsausschreibung in der Informatik wurden 2

49 G. Abramo, The forced battle between peer-review and scientometric research assessment: Why the CoARA initiative is unsound. *Res. Eval.* 2024, rva021 (2024)

50 N. Graves, A. G. Barnett, P. Clarke, Funding grant proposals for scientific research: Retrospective analysis of scores by members of grant review panel. *BMJ* 343, d4797 (2011).

51 M. Dresler et al., Effective or predatory funding? Evaluating the hidden costs of grant applications. *Immunol. Cell Biol.* 101, 104–111 (2023).

52 A. Barnett, Funding schemes that cost as much as they reward (2021). [https://medianwatch.netlify.app/post/hidden\\_funding\\_costs](https://medianwatch.netlify.app/post/hidden_funding_costs), abgerufen am 12.12.2023.

53 A. Barnett, Funding schemes that cost as much as they reward (2021). [https://medianwatch.netlify.app/post/hidden\\_funding\\_costs](https://medianwatch.netlify.app/post/hidden_funding_costs), abgerufen am 12.12.2023.

54 G. Schweiger, Can't We Do Better? A cost-benefit analysis of proposal writing in a competitive funding environment *PLoS ONE* 18, e0282320 (2023).

55 T. von Hippel, C. von Hippel, To apply or not to apply: A survey analysis of grant writing costs and benefits. *PLoS ONE* 10, e0118494 (2015).

56 D. L. Herbert, A. G. Barnett, P. Clarke, N. Graves, On the time

spent preparing grant proposals: An observational study of Australian researchers. *BMJ Open* 3, e002800 (2013).

57 A. A. Stone, C. A. Bachrach, J. B. Jobe, H. S. Kurtzman, V. S. Cain, *The Science of Self-Report: Implications for Research and Practice* (Psychology Press, 1999).

58 European-University-Association, „EFSD and horizon 2020: Efficiency and opportunity cost“ (Tech. Rep., 2017).

59 S. Schneider, „Results of the 2018 FDP faculty workload survey. Technical report, the federal demonstration partnership“ (Tech. Rep., 2020).

60 G. Schweiger, Can't We Do Better? A cost-benefit analysis of proposal writing in a competitive funding environment *PLoS ONE* 18, e0282320 (2023).

61 Research Councils UK, Report of the Research Councils UK Efficiency and Effectiveness of Peer Review Project (Research Councils UK, 2006).

62 D. L. Herbert, A. G. Barnett, P. Clarke, N. Graves, On the time spent preparing grant proposals: An observational study of Australian researchers. *BMJ Open* 3, e002800 (2013).

63 S. A. Gallo, K. B. Schmalig, L. A. Thompson, S. R. Glisson, Grant review feedback: Appropriateness and usefulness. *Sci. Eng. Ethics* 27, 1–20 (2021).

von 1.090 Anträgen finanziert.<sup>64</sup> Bei einem Gesamtvolumen von 120.000 \$ ist der Netto-Nullpunkt bereits überschritten, wenn jeder Antrag 110 \$ kostet.<sup>65</sup>

Die erheblichen Kosten von Förderanträgen und deren Evaluierung durch Peer-Review und Panels sind mit hohen Opportunitätskosten verbunden – sowohl finanziell als auch in Bezug auf die Zeit und Aufwand von Forschenden, die stattdessen in wissenschaftliche Fortschritte fließen könnten. Das Schreiben von abgelehnten Förderanträgen kann jedoch potenziell auch indirekt-positive Auswirkungen haben. Wissenschaftler können ihre Ansätze weiterentwickeln und verfeinern, unabhängig davon, ob sie letztendlich Förderung erhalten oder nicht.<sup>66</sup>

Wenn die Gesamtkosten der wettbewerbsorientierten Förderung gleich dem geförderten Betrag sind, ergibt sich auf individueller Ebene ein finanzieller Vorteil für diejenigen, die die Förderung erhalten, auf Kosten derjenigen, die sie nicht erhalten. Die durchgeführte Forschung könnte theoretisch besser sein als ohne den Wettbewerb. Dader Austausch und die Weiterentwicklung von Forschungsideen nicht ausschließlich auf wettbewerbsorientierte Fördersysteme beschränkt ist, bleibt das Ausmaß indirekter Effekte jedoch unklar.

## 2. Epistemische Kosten von Wettbewerb

Die Finanzierung von Wissenschaft und Forschung verfolgt mehrere epistemische Ziele, darunter die Förderung risikoreicher Forschung,<sup>67</sup> die Unterstützung von Fortschritten innerhalb etablierter Paradigmen<sup>68</sup> und die Übertragung theoretischer Erkenntnisse in die Praxis.<sup>69</sup> Die Auswirkungen von Peer-Reviews und Wettbewerb auf diese Ziele sind unterschiedlich, und eine ideale Finanzierungsstrategie sollte ihre Vergabemethoden auf die spezifischen epistemischen Ziele abstimmen. Eine Vielzahl dieser epistemischen Ziele erschwert die

genaue Bewertung der epistemischen Kosten wettbewerbsorientierter Finanzierung.

In der Literatur wird vor allem ein Zusammenhang zwischen wettbewerbsorientierter Finanzierung und dem Mangel an risikoreicher Forschung betont. Empirische Studien belegen, dass große wissenschaftliche Durchbrüche selten sind.<sup>70</sup> Eine Untersuchung der Förderentscheidungen des *European Research Council* zeigte eine Voreingenommenheit und Skepsis gegenüber Antragstellern mit einer Vorgeschichte risikoreicher Forschung und eine Bevorzugung von Antragstellern mit konventionelleren Profilen.<sup>71</sup> Andere Studien folgern, dass risikoreiche Forschung bei wettbewerbsorientierter Vergabe von Forschungsmitteln benachteiligt wird.<sup>72</sup> Es sind jedoch weitere empirische Studien erforderlich, um dieses Ergebnis zu bestätigen und zu erklären. Forscher könnten ihr Verhalten als Reaktion auf die wahrgenommene Voreingenommenheit gegenüber risikoreichen Vorschlägen anpassen. Eine theoretische Studie legt nahe, dass die Vorherrschaft konservativer Anträge bei Förderanträgen größer ist als bei wissenschaftlichen Artikeln. Dies ist darauf zurückzuführen, dass für die Einreichung von Förderanträgen einige vorläufige vielversprechende Daten zur Untermauerung der Hypothesen erforderlich sind, was Peer-Reviewer dazu veranlassen könnte, sicherere Ideen zu bevorzugen.<sup>73</sup> Eine Studie in den Biowissenschaften ergab, dass Programme, die langfristigen Erfolg belohnen, zu einem höheren Anteil an bahnbrechenden Innovationen führen, die aus risikoreicher Forschung hervorgehen, verglichen mit kurzen Förderzyklen und vordefinierten Deliverables.<sup>74</sup> Risikoreiche Forschung benötigt Zeit und ein stabiles Umfeld zur Umsetzung.

Der wettbewerbsorientierte Charakter eines Systems könnte sich nicht nur auf den Anteil riskanter Forschung auswirken, sondern auch auf die Leistung der Forscher,

64 A. Barnett, Funding schemes that cost as much as they reward (2021). [https://medianwatch.netlify.app/post/hidden\\_funding\\_costs](https://medianwatch.netlify.app/post/hidden_funding_costs), abgerufen am 12.12.2023.

65 Mozilla-Foundation, Announcing the 2017 Mozilla Fellows for Science! (Mozilla-Foundation, 2017).

66 A. Barnett, Funding schemes that cost as much as they reward (2021). [https://medianwatch.netlify.app/post/hidden\\_funding\\_costs](https://medianwatch.netlify.app/post/hidden_funding_costs), abgerufen am 12.12.2023.

67 T. von Hippel, C. von Hippel, To apply or not to apply: A survey analysis of grant writing costs and benefits. *PLoS ONE* 10, e0118494 (2015).

68 L. Wu, D. Wang, J. A. Evans, Large teams develop and small teams disrupt science and technology. *Nature* 566, 378-382 (2019).

69 K. Thomas, The Structure of Scientific Revolutions (International Encyclopedia of Unified Science, 1962), vol. 2

70 D. E. Stokes, Pasteur's Quadrant: Basic Science and Technological Innovation (Brookings Institution Press, 2011).

71 D. Wang, A. L. Barabási, The Science of Science (Cambridge University Press, 2021).

72 R. Veugelers, J. Wang, P. Stephan, „Do funding agencies select and enable risky research: Evidence from ERC using novelty as a proxy of risk taking“ (National Bureau of Economic Research, Tech. Rep., 2022).

73 K. J. Boudreau, E. C. Guinan, K. R. Lakhani, C. Riedl, Looking across and looking beyond the knowledge frontier: Intellectual distance, novelty, and resource allocation in science. *Manage. Sci.* 62, 2765-2783 (2016).

74 K. Gross, C. T. Bergstrom, Why ex post peer review encourages high-risk research while ex ante review discourages it. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.* 118, e2111615118 (2021).

wie bibliometrische Indikatoren zeigen. In einer Studie wurde der Einfluss der wettbewerbsorientierten Forschungsförderung auf die Effizienz in 17 Ländern untersucht, definiert als die Veränderung der Finanzierung im Vergleich zur Veränderung der hoch zitierten Publikationen.<sup>75</sup> Die Daten zeigen eine negative Korrelation von 0,3 zwischen der Effizienz und dem Grad der wettbewerbsorientierten Finanzierung, was darauf hindeutet, dass ein höherer Anteil wettbewerbsorientierter Finanzierung die Effizienz des Systems tendenziell verringert, gemessen am Rückgang hoch zitierter Publikationen pro zusätzlicher Investition in die Forschung. In einer anderen Studie wurden Daten aus acht Ländern analysiert, um die Auswirkungen der wettbewerbsorientierten Forschungsförderung auf die Produktivität, gemessen an der Zahl der Veröffentlichungen, zu bewerten.<sup>76</sup> Länder mit starkem Wettbewerb sind effizient, konnten aber ihre Effizienz nicht verbessern; andere Länder mit weniger Wettbewerb sind entweder fast genauso effizient oder konnten ihre Effizienz trotz relativ geringem Wettbewerb verbessern. Eine Studie zum Vergleich von wettbewerbsorientierter Finanzierung und institutioneller Blockfinanzierung in Japan ergab gemischte Ergebnisse hinsichtlich der Neuartigkeit der Forschungsergebnisse gemessen anhand bibliometrischer Metriken.<sup>77</sup>

Eine wettbewerbsorientierte Finanzierung scheint innovativere Forschungsergebnisse hervorzubringen als eine Blockfinanzierung. Diese Ergebnisse hängen jedoch vom Status der Forscher ab. Forscher mit hohem Status, fortgeschrittener Karriere und Männer erzielten unter wettbewerbsorientierten Förderprogrammen tendenziell innovativere Ergebnisse. Bei Forschern mit niedrigerem Status, Nachwuchswissenschaftlern und Frauen war dieser Zusammenhang hingegen negativ. Eine weitere Studie zeigt, dass Wissenschaftlerinnen sowie andere unterrepräsentierte Gruppen häufiger neuartige wissenschaftlicher Erkenntnisse hervorbringen.<sup>79,80</sup>

Die letztgenannten Studien waren jedoch nicht so konzipiert, dass sie die Identifikation kausaler Zusammenhänge ermöglichten. Wenn

Wettbewerbsorientierung und der Konservatismus der Peer-Review-Gutachter dazu beiträgt, hochgradig neuartige, risikoreiche Forschung zu benachteiligen, dann könnte diese Finanzierung für die Förderung des schrittweisen wissenschaftlichen Fortschritts besser geeignet sein. Doch selbst hier kann ein übermäßiger Wettbewerb epistemische Kosten verursachen, insbesondere in Forschungsgemeinschaften, die sich mit komplexen Themen wie grundlegenden Problemen der Physik befassen. Eine Simulationsstudie in Verbindung mit historischen Daten zeigt, dass solche Forschungsgemeinschaften Gefahr laufen, aufgrund geringer Selbstkorrekturfähigkeiten an populären, aber falschen Paradigmen festzuhalten.<sup>81</sup> Eine Studie zur Verbindung zwischen staatlicher Förderung in der Biomedizin und dem Zitationseinfluss von Wissenschaftlern zeigt, dass Wissenschaftler mit Fördermitteln zwar häufiger zitiert werden als nicht geförderte, aber nur eine kleine Minderheit zum Zeitpunkt der Erhebung über Fördermittel verfügte.<sup>82</sup> Eine Studie im Bereich der medizinischen Forschung kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Die Mehrheit der einflussreichsten Gesundheitswissenschaftler im Vereinigten Königreich erhielt zum Zeitpunkt der Evaluierung keine Finanzierung von den drei größten öffentlichen und karitativen Förderorganisationen.<sup>83</sup> Diese Untersuchung sollte auch für andere Disziplinen und Länder durchgeführt werden. Wenn derzeit nur ein begrenzter Teil der am häufigsten zitierten Wissenschaftler Fördermittel von öffentlichen Geldgebern erhält, sollte dies bei der Evaluierung bestehender Fördersysteme berücksichtigt werden. Erfolgreiche Forschungsteams müssen vor dem Zusammenbruch durch Finanzierungslücken geschützt werden.

Wettbewerbsorientierte Finanzierung verursacht auch epistemische Kosten, die wahrscheinlich alle epistemischen Ziele der Wissenschaft betreffen. So haben die oben erwähnten ökonomischen Kosten ein direktes erkenntnistheoretisches Gegenstück: Die Zeit, die Forschende für das Schreiben und Begutachten von

75 P. Azoulay, J. S. Graff Zivin, G. Manso, Incentives and creativity: Evidence from the academic life sciences. *Rand. J. Econ.* 42, 527-554 (2011).

76 U. Sandström, P. Van den Besselaar, Funding, evaluation, and the performance of national research systems. *J. Informet.* 12, 365-384 (2018).

77 O. Auranen, M. Nieminen, University research funding and publication performance-An international comparison. *Res. Policy* 39, 822-834 (2010).

78 J. Wang, Y. N. Lee, J. P. Walsh, Funding model and creativity in science: Competitive versus block funding and status contingency effects. *Res. Policy* 47, 1070-1083 (2018).

79 B. Hofstra et al., The diversity-innovation paradox in science. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.* 117, 9284-9291 (2020).

80 H. Fang, Peer Review and over-competitive research funding fostering mainstream opinion to monopoly. *Scientometrics* 87, 293-301 (2011).

81 B. Hofstra et al., The diversity-innovation paradox in science. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.* 117, 9284-9291 (2020).

82 H. Fang, Peer Review and over-competitive research funding fostering mainstream opinion to monopoly. *Scientometrics* 87, 293-301 (2011).

83 J. P. Ioannidis, I. Hozo, B. Djulbegovic, Federal funding and citation metrics of US biomedical researchers, 1996 to 2022.

Anträgen aufwenden, beansprucht einen Teil des Forschungsbudgets. Ökonomisch effizientere Wege der Mittelverteilung würden zu einem zusätzlichen Erkenntnisgewinn führen. Selbst wenn geförderte Projekte in einem wettbewerbsbasierten System besser abschneiden als abgelehnte, muss nachgewiesen werden, dass dies die Ressourcen aufwiegt, die in alternativen Systemen für zusätzliche Forschung eingesetzt werden könnten. Ein weiterer epistemischer Nachteil der wettbewerbsorientierten Forschungsförderung sind die damit verbundenen Biases, insbesondere die Gefahr von Nepotismus. Die Vielfalt an grundlegenden Annahmen, Perspektiven und Forschungsinteressen ist entscheidend, damit wissenschaftliche Gemeinschaften kritisch und selbstkorrigierend bleiben.<sup>84</sup>

### 3. Soziale und ethische Auswirkungen von Wettbewerb

Einige der zuvor genannten epistemischen und wirtschaftlichen Auswirkungen sind eng mit sozialen und ethischen Konsequenzen verbunden – für die Gesellschaft als Ganzes, für bestimmte Gruppen und für Individuen. Eine wettbewerbsorientierte Fördermittelvergabe erzeugt eine Unterteilung in Gewinner und Verlierer, wobei der Matthäus-Effekt die Kluft zwischen diesen Gruppen weiter verstärkt. Der Matthäus-Effekt beschreibt eine sich selbst verstärkende Dynamik in der Wissenschaft, bei der frühere Erfolge von Wissenschaftlern deren zukünftige Erfolgchancen (deutlich) gegenüber jenen erhöhen, die zuvor erfolglos gewesen waren (unter der Voraussetzung von gleicher gegenwärtiger Leistung). Die meisten Förderprogramme weisen niedrige Erfolgsquoten von unter 25 %, häufig sogar unter 15 %, auf. Misserfolg wird so zur Norm.<sup>85</sup> Während die Gewinner ihre wissenschaftliche Karriere fortsetzen können, stehen die Verlierer vor schwierigen Entscheidungen: Änderungen ihrer Forschungspläne,

Umzüge oder gar der Ausstieg aus der Forschung.<sup>86</sup> Der immense Druck, Fördermittel zu erhalten, wirkt sich oft negativ auf die psychische Gesundheit von Wissenschaftlern aus.<sup>87</sup> Auch das Arbeitsumfeld leidet: Die Kollegialität nimmt ab, Misstrauen breitet sich aus, und viele Forschende fühlen sich entfremdet.<sup>88</sup> Diese sozialen Kosten können sich sogar über die Wissenschaftler hinaus auf ihre Familie auswirken.<sup>89</sup> Einige Forscher entscheiden sich dafür, weniger Kinder zu haben, um wettbewerbsfähig zu bleiben.<sup>90</sup> Für diejenigen, die Kinder haben, bedeutet dies unweigerlich eine Unterbrechung ihrer Karriere.<sup>91</sup> Dies führt dazu, dass Frauen oft weniger Zeit für Förderanträge aufbringen können, was das häufig beobachtete Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen bei Förderungen teilweise erklärt.<sup>92</sup> Viele Geldgeber erkennen die Auswirkungen von Kinderbetreuung auf die Karriere an und erlauben Antragstellern, produktivitätsbeeinträchtigende Unterbrechungen anzugeben, um faire Voraussetzungen zu schaffen. Dies funktioniert jedoch nicht immer, da Frauen berichten, ihre Unterbrechung nicht dokumentieren zu wollen – aus Sorge, als „schwach“ wahrgenommen zu werden.<sup>93</sup> Es bleibt unklar, wie Gutachter tatsächlich auf solche Offenlegungen reagieren und ob damit Chancen ausgeglichen oder Ungleichheiten noch deutlicher hervorgehoben werden. Auch wenn diese Kritik gut begründet ist, bedeutet dies jedoch nicht, dass weniger wettbewerbsorientierte Systeme und mehr Blockfinanzierung diese Probleme lösen würden. Wettbewerb (wie auch Kooperation) ist ein integraler Bestandteil der Wissenschaft und spielt eine zentrale Rolle bei der Vergabe akademischer Stellen, Beförderungen etc. Ausgehend von den knappen Fördermitteln in der Wissenschaft, könnte sich bei einer Umstellung auf Blockfinanzierung der Konkurrenz-

JAMA Netw. Open 5, e2245590-e2245590 (2022).

- 84 C. Stavropoulou, M. Somai, J. P. Ioannidis, Most UK scientists who publish extremely highly-cited papers do not secure funding from major public and charity funders: A descriptive analysis. *PLoS ONE* 14, e0211460 (2019).
- 85 H. E. Longino, *Science as Social Knowledge: Values and Objectivity in Scientific Inquiry* (Princeton University Press, 1990).
- 86 B. Crew, Here's how to deal with failure, say senior scientists. *Nature* (2019). <https://www.nature.com/nature-index/news/how-to-deal-with-failure-rejection-academic-research-say-senior-scientists>, abgerufen am 20.12.2023.
- 87 G. Conroy, Here's why so many young researchers want to quit-In five graphs. *Nature* (2020). <https://www.nature.com/nature-index/news/heres-why-so-many-young-researchers-want-to-quit-in-five-graphs>, abgerufen am 17. 12.2023.
- 88 S. Hall, A mental-health crisis is gripping science-Toxic research

culture is to blame. *Nature* 617, 666-668 (2023).

- 89 M. S. Anderson, E. A. Ronning, R. D. Vries, B. C. Martinson, The perverse effects of competition on scientists' work and relationships. *Sci. Eng. Ethics* 13, 437-461 (2007).
- 90 D. L. Herbert, A. G. Barnett, P. Clarke, N. Graves, On the time spent preparing grant proposals: An observational study of Australian researchers. *BMJ Open* 3, e002800 (2013).
- 91 E. H. Ecklund, A. E. Lincoln, Scientists want more children. *PLoS ONE* 6, e22590 (2011).
- 92 E. A. Cech, M. Blair-Loy, The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.* 116, 4182-4187 (2019).
- 93 I. Kingsley, E. Slavich, L. Harvey-Smith, E. L. Johnston, L. A. Williams, Gender differences in Australian research grant awards, applications, amounts, and workforce participation (Amounts, and Workforce Participation Applications). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4540206>, abgerufen am 20.12.2023.

kampf lediglich auf Kollegen derselben Institution verschieben, die um einen größeren Anteil der Mittel konkurrieren.

Viele der zuvor genannten Probleme haben auch eine moralische Dimension: Die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter und Ethnie ist moralisch falsch. Darüber hinaus könnte wettbewerbsorientierte Finanzierung auch Anreize für direkte Verstöße gegen Schlüsselwerte wissenschaftlicher Integrität, wie der Rechenschaftspflicht und Verantwortung, bieten. Dies scheint plausibel, da der Erfolg bei der Vergabe von Fördermitteln im Wettbewerb ein erhebliches Gewicht bei Entscheidungen über Feststellungen, Einstellungen und Beförderungen hat.<sup>94</sup> Nach der Anomietheorie von Robert K. Merton können soziale Strukturen innerhalb der Wissenschaft Druck auf Forschende ausüben, bestimmte Ziele zu erreichen. Das kann zu abweichendem Verhalten von den Normen in der Wissenschaft führen, wenn legale Mittel für die Zielerreichung nicht ausreichen. Diese Anreize werden noch dadurch verschärft, dass Geldgeber die Ex-ante- gegenüber der Ex-hoc-Evaluierung von Projekten priorisieren, was dazu führt, dass viele Verstöße unbemerkt bleiben.<sup>95</sup> In einer Studie wurden Belege für den doppelten Bezug von finanziellen Mitteln für dasselbe Forschungsprojekt gefunden<sup>96</sup>, und eine Umfrage ergab, dass ein erheblicher Teil der Befragten zugab, sich häufig an verschiedenen fragwürdigen Forschungspraktiken zu beteiligen, darunter die unsachgemäße Verwendung von Mitteln oder die übertriebene Zuversicht hinsichtlich des Forschungsvorhabens.<sup>97</sup> Eine Studie des niederländischen Forschungsrats zeigt, dass der Verzicht auf die vollständige Projektbeschreibung und die Einreichung einer bloßen Zusammenfassung und des Lebenslaufs die Bewertung und Rangfolge der Förderanträge kaum beeinflusste.<sup>98</sup> Es gibt weitere potenzielle moralische Probleme bei der wettbewerbsorientierten Forschungsförderung, doch bislang wurde dazu nur wenig geforscht. Autoren stellen beispielsweise die

Hypothese auf, dass ein extremer Wettbewerb zum Pokern verleitet, eine Praxis die gemeinhin als „Grantmanship“ bezeichnet wird, d.h., man schreibt den Antrag, von dem man glaubt, dass er gefördert wird, und nicht den Forschungsantrag, den man für am wichtigsten hält. Als weitere potenzielle Probleme gelten die aktive Vermeidung von Kollaboration mit Kollegen, um stattdessen geeignete Experten für das Peer-Review des Antrags zu sichern<sup>99</sup>, das Verbergen von Ideen vor den Gutachtern, die Verwendung künstlicher Intelligenz beim Schreiben von Anträgen<sup>100</sup> und die Fälschung von Daten, um eine Förderung zu erhalten.<sup>101</sup>

Während einige Forscher möglicherweise gezielt fragwürdige Forschungspraktiken anwenden, um ihre Förderchancen zu verbessern, sind diese Praktiken möglicherweise auch tief in einer Forschungskultur verankert, die von Nachwuchswissenschaftlern beobachtet und nachgeahmt wird. In diesem Sinne könnte ein gezielter Versuch, die Kultur der Forschungsintegrität im Kontext der Fördermittelvergabe zu verändern, helfen, diese moralischen Probleme zu adressieren.<sup>102</sup> Institutionen könnten jedoch zögern, derartige Reformen umzusetzen, da sie als Institution vom Erfolg im Förderwettbewerb profitieren. Darüber hinaus sind viele fragwürdige Forschungspraktiken eng mit dem Peer-Review-Verfahren und der wettbewerbsorientierten Vergabe von Fördermitteln verknüpft, was es schwierig macht, sie ohne eine grundlegende Reform des Fördermodells zu eliminieren.

### III. Offene Forschungsfragen und Empfehlungen

In diesem Abschnitt werden offene Forschungsfragen sowie Handlungsempfehlungen für politische Entscheidungsträger und Förderorganisationen aufgezeigt, um die Verteilung knapper Forschungsgelder evidenzbasiert zu optimieren. Einige Fragen lassen sich durch kontrollierte Experimente (z.B. Bewertung der Zuverlässigkeit von Peer-Review- und Panel-

94 A. Barnett, K. Page, C. Dyer, S. Cramb, Meta-research: Justifying career disruption in funding applications, a survey of Australian researchers. *eLife* 11, e76123 (2022).

95 L. A. Schimanski, J. P. Alperin, The evaluation of scholarship in academic promotion and tenure processes: Past, present, and future. *F1000 Res.* 7, 1605 (2018).

96 G. Gopalakrishna et al., Prevalence of questionable research practices, research misconduct and their potential explanatory factors: A survey among academic researchers in The Netherlands. *PLoS ONE* 17, e0263023 (2022).

97 H. R. Garner, L. J. McIver, M. B. Waitzkin, Same work, twice the money? *Nature* 493, 599-601 (2013).

98 S. Conix, S. De Peuter, A. D. Block, K. Vaesen, Questionable research practices in competitive grant funding: A survey. *PLoS ONE* 18, e0293310 (2023).

99 M. Simsek, M. de Vaan, A. van de Rijt, Do grant proposal texts matter for funding decisions? A field experiment. *Scientometrics* 129, 2521-2532 (2024).

100 A. Barnett, P. Clarke, N. Graves, Survey of NHMRC applicants (2023). OSF. <https://osf.io/9kmtg/>. Zugriff am 2. Januar 2024.

101 J. M. Parrilla, ChatGPT use shows that the grant-application system is broken. *Nature* 623, 443-443 (2023).

102 The Office of Research Integrity, "Case summary: Brand, Toni M." (Tech. Rep., 2022).

Entscheidungen) oder durch datenbasierte Analysen (z.B. Ermittlung der Antragskosten) beantworten. Einige Herausforderungen sind jedoch nur schwer messbar, da kontrollierte Experimente aufgrund der Systemkomplexität oder langfristiger Effekte oft unpraktikabel oder unmöglich sind. In solchen Fällen haben Forschende bislang vorwiegend die Förderlandschaft als Ganzes untersucht, anstatt einzelne Förderprogramme oder Organisationen experimentell zu analysieren.<sup>103,104</sup> Zukünftig ist eine Kombination von Studien mit unterschiedlichen Designs erforderlich: (i) Analysen der Förderlandschaften in Kombination mit Simulationsmodellen, die auf hypothetischen Kausalbeziehungen basieren, (ii) Kausalanalysen unter Verwendung sowohl kontrollierter als auch natürlicher Experimente sowie (iii) kausale Untersuchungen auf Basis von Querschnittsdaten.<sup>105</sup>

#### 1. Notwendigkeit der Anwendung wissenschaftlicher Prozesse auf die Prozesse der Wissenschaft

Die Notwendigkeit, wissenschaftliche Prozesse auf die Prozesse der Wissenschaft anzuwenden, wird seit mehr als einem Jahrhundert anerkannt. In einem Artikel aus dem Jahr 1910 heißt es: „*we are at present almost wantonly ignorant and careless regarding the conditions which favor or hinder scientific work*“.<sup>106</sup> Ein 1976 veröffentlichtes Paper kam zu dem Schluss: „*because the very nature of research on research [...] requires long periods, we recommend that independent, highly competent groups be established with ample, long term support to conduct and support retrospective and prospective research on the nature of scientific discovery*“.<sup>107</sup> Seit damals ist die Zahl der Forschungsgruppen im Bereich der Science of Science sowie die Anzahl von Fachkonferenzen, Zeitschriften, Fachgesellschaften und spezifischer Finanzierungsprogramme erheblich gestiegen. Zahlreiche Meta-Forschende betreiben diese Arbeit neben ihrer eigentlichen Forschung. Einige Wissenschaftler sind in Instituten wie dem *Research on Research Institute (RoRI)* und dem *Center for Open*

*Science* organisiert. Trotz des Ausbaus und der verstärkten Bemühungen gibt es kaum eine andere Branche, die so wenig in evidenzbasierte Qualitätssicherung und Prozessoptimierung investiert. Dieser Mangel an Reinvestitionen hat dazu geführt, dass Fördersysteme selten öffentlich und umfassend untersucht wurden und über Jahrzehnte hinweg ohne größere Veränderungen bestehen konnten. Ihre langjährige Existenz hat ihnen einen besonderen Status verliehen, sodass jede Infragestellung fast einer Form der Ketzerei gleichkommt.<sup>108</sup>

#### 2. Daten

Eine systematische Überprüfung von Fördersystemen kam zu dem Ergebnis, dass Förderorganisationen „*should build in before and after comparisons; strive to make data available for analysis; openly publish studies of their processes and work together on comparative analysis*“.<sup>109</sup> Alle Daten ohne datenschutz- oder privatrechtliche Bedenken sollten der Öffentlichkeit uneingeschränkt zugänglich gemacht werden. Dazu gehört die Anzahl der eingereichten Anträge, die Förderquoten und Daten über die Differenz zwischen dem beantragten und dem bewilligten Budget. Auch Informationen zum Bewerberpool sind von entscheidender Bedeutung. Um geschlechtsspezifische Biases bei Förderentscheidungen untersuchen zu können, müssen die voraussichtlichen Zahlen männlicher und weiblicher Antragsteller bekannt sein. Für die meisten Forschungsfragen ist es entscheidend, dass diese Daten auf Forscherebene verknüpft werden können, um relevante Kovariablen bei der Analyse von Zuverlässigkeit und möglichen Biases in der Evaluation zu kontrollieren.

Einige Forschungsfragen erfordern detailliertere Daten der Anträge und teilweise auch den vollständigen Antragstext. Für die Bewertung des Evaluierungsprozesses ist es von Bedeutung, diese Informationen für bewilligte und abgelehnte Projekte zu erhalten. Anhand dieser Details kann analysiert werden, ob abgelehnte Anträge an anderen Förderstellen akzeptiert

103 G. Gopalakrishna et al., Prevalence of questionable research practices, research misconduct and their potential explanatory factors: A survey among academic researchers in The Netherlands. *PLoS ONE* 17, e0263023 (2022).

104 U. Sandström, P. Van den Besselaar, Funding, evaluation, and the performance of national research systems. *J. Informet.* 12, 365–384 (2018).

105 O. Auranen, M. Nieminen, University research funding and publication performance—An international comparison. *Res. Policy* 39, 822–834 (2010).

106 N. Huntington-Klein, *The Effect: An Introduction to Research Design and Causality* (CRC Press, 2021).

107 J. M. Cattell, J. Cattell, *American Men of Science: A Biographical Directory* (Bowker, 1910).

108 J. H. Comroe Jr, R. D. Dripps, Scientific basis for the support of biomedical science. *Science* (New York, N.Y.) 192, 105–111 (1976).

109 A. G. Barnett, *Funding by Lottery: Political Problems and Research Opportunities* (Amerikanische Gesellschaft für Mikrobiologie, 2016).

wurden. Für die Analyse, ob Begriffe wie „innovativ“, „bahnbrechend“ oder „neuartig“ in erfolgreichen Anträgen häufiger vorkommen, müssten sowohl Antragsdaten als auch vollständige Anträge untersucht werden. Förderorganisationen könnten Antragsteller bei der Einreichung um ihr Einverständnis bitten, ihre Daten zu Forschungszwecken verwenden zu dürfen. Es ist auch denkbar, dass bestimmte Daten als Voraussetzung für die Teilnahme an Ausschreibungen bereitgestellt werden müssen. Forschende, die ein Protokoll vorlegen und eine ethische Genehmigung ihrer Institution erhalten, könnten dann unter einer Vertraulichkeitsvereinbarung und mit einem angemessenen Datenmanagementplan Zugriff auf diese Daten erhalten. Eine weitere Möglichkeit ist der OpenSafely-Ansatz für den Zugriff auf Forschungsdaten. Dabei reichen Forschende ihre geplante Analyse ein und erhalten zusammenfassende Ergebnisse, jedoch ohne direkten Zugriff auf die Originaldaten.<sup>110</sup> Da Daten von Förderorganisationen Kritik an deren Praktiken auslösen können, besteht die Gefahr, dass sie sich wenig kooperativ zeigen. Um dem vorzubeugen, sind klare politische Richtlinien erforderlich.

### 3. Zuverlässigkeit und prädikative Validität von Förderentscheidungen

Während zahlreiche Studien die Verlässlichkeit von Peer-Review-Verfahren für traditionelle wissenschaftliche Artikel untersucht haben, mangelt es an vergleichbaren Erkenntnissen für die Bewertungsverfahren von Förderanträgen. Zum einen konzentrieren sich die bisherigen Untersuchungen auf die Übereinstimmung zwischen Gutachtern, während die Unsicherheit innerhalb einzelner Gutachter ebenfalls eine wichtige Rolle zu spielen scheint.<sup>111</sup> Darüber hinaus haben die wenigen Studien über die Zuverlässigkeit von Peer-Reviews und Panel-Entscheidungen in Förderentscheidungen fast ausschließlich Entscheidungsprozesse in der Grundlagenforschung untersucht. Zukünftige Forschung sollte die Zuverlässigkeit von Entscheidungsprozessen in verschiedenen Disziplinen sowie in der angewandten und insbesondere interdisziplinären Forschung untersuchen. In der angewandten und interdisziplinären Forschung ist die Auswahl der Gutachter aufgrund des breiten und unspezifischen disziplinären Charakters der

Projekte schwierig. Panels in der angewandten Forschung könnten durch die Einbeziehung von Experten außerhalb des Wissenschaftssektors erweitert werden. Über die wissenschaftliche Exzellenz hinaus umfassen die Bewertungskriterien in der angewandten Forschung häufig zusätzliche Faktoren wie Marktpotenzial oder den Beitrag einer Nation zur Technologieführerschaft. Obwohl diese Überlegungen aus sozialer und politischer Sicht gerechtfertigt sind, können sie zu zusätzlicher Unsicherheit im Entscheidungsprozess führen, vor allem wenn es keine klare Strategie für die Operationalisierung und Messung solcher Kriterien gibt. Andernfalls können mehr Kriterien nur zu größerem Noise und Bias führen. Für weiterführende Untersuchungen zur Zuverlässigkeit von Entscheidungsprozessen empfehlen wir, diese sowohl in kontrollierten Experimenten als auch mit Methoden zu analysieren, die Kausalanalysen auf Basis von Querschnittsdaten ermöglichen, darunter Matched-Pairs-Analysen, Regressions-Diskontinuitäts-Analysen und Differenzen-in-Differenzen-Analysen.

Die meisten früheren Studien stützten sich auf bibliometrische Indikatoren, um die Evaluierungen der Förderentscheidungen zu analysieren. Bei der Untersuchung der Förderprozesse in der angewandten Forschung sind bibliometrische Indikatoren nicht ausreichend, da forschungsfördernde Organisationen zunehmend messbare Effekte in gesellschaftlichen Bereichen außerhalb der Wissenschaft erwarten – Effekte, die sich mit bibliometrischen Indikatoren allein nicht abbilden lassen. So ist beispielsweise die Zitation wissenschaftlicher Arbeiten in Patenten ein etablierter Indikator für die Messung der ökonomischen Auswirkungen von Forschung. Ein weiteres aktuelles Beispiel zur Wirkungsmessung von Forschung über die Wissenschaft hinaus sind die Daten der Overton-Datenbank.<sup>112</sup> Diese Daten können zur Analyse der Auswirkungen von (finanzierter) Forschung auf den politischen Sektor verwendet werden. Die Overton-Datenbank umfasst Dokumente aus dem politischen Bereich sowie die darin zitierte wissenschaftliche Literatur. Es ist jedoch Vorsicht geboten, da die Einschränkungen, Vorbehalte und das Manipulationspotenzial der traditionellen Bibliometrie deutlich besser bekannt sind als jene alternativer Indikatoren. Alternative Indikatoren könnten ebenso manipulierbar werden wie traditionelle bibliometrische

110 S. Guthrie, I. Ghiga, S. Wooding, What do we know about grant peer review in the health sciences? *F1000 Res.* 6, 1335 (2017).

111 OpenSAFELY (2024). <https://www.opensafely.org/about/>, abgerufen am 20.12.2023.

112 A. Barnett, L. Allen, A. Aldcroft, T. L. Lash, V. McCreanor,

Examining uncertainty in journal peer reviewers' recommendations: A cross-sectional study. *R. Soc. Open Sci.* 11, 240612 (2024).

Metriken – oder sogar noch stärker. Bevor sie als Alternative oder Ergänzung zur klassischen Bibliometrie eingesetzt werden, müssen ihre Stärken und Schwächen genau untersucht werden.

#### 4. Alternative Bewertungssysteme

Peer-Review und Bibliometrie sind die geläufigsten Methoden zur Bewertung wissenschaftlicher Forschung, doch beide sind nach wie vor Gegenstand von Kontroversen und Diskussionen. Wenn Peer-Review ein Medikament wäre, würde es keine Marktzulassung erhalten, da es nie umfassend untersucht und getestet wurde.<sup>113</sup> Als Wissenschaftler sollten Peer-Review-Verfahren wie ein Medikament behandeln und es mit Alternativen vergleichen, die möglicherweise wirksamer, billiger oder mit weniger Nebenwirkungen verbunden sind. Wie der menschliche Körper ist auch die Welt der Wissenschaft komplex und kann unerwartet reagieren. Obwohl bibliometrische Methoden innerhalb der Forschungsgemeinschaft berechtigterweise kritisiert werden, könnte ihre Nutzung zur Erfassung der weltweiten Anerkennung durch Peers als Ex-post-Evaluierung eine Alternative oder zumindest eine sinnvolle Ergänzung zu traditionellen Ex-ante-Verfahren sein und die Glaubwürdigkeit der Entscheidungen erhöhen. Der umfassende Einsatz von Metriken würde den Bewertungsprozess in gewisser Weise demokratisieren und sicherstellen, dass die Richtung der Wissenschaft nicht nur von einigen wenigen zufällig ausgewählten Personen diktiert wird. Ein weiterer großer Vorteil dieser Methoden besteht darin, dass sie billiger und einfacher in großem Maßstab anzuwenden sind als Peer-Review.<sup>114,115</sup> Die Bibliometrie sollte weiterentwickelt werden, um sicherzustellen, dass die

Indikatoren theoriebasiert, valide, angemessen operationalisiert, standardisiert und feldspezifisch angepasst sind. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass diese Metriken von professionellen Bibliometrikern angewandt werden.

Über traditionelle bibliometrische Metriken hinaus sollten ergänzende Indikatoren in Betracht gezogen werden, etwa zur Erkennung von Plagiaten<sup>116</sup>, Indikatoren zur Erfassung von Systemmissbrauch, Widerrufe von wissenschaftlichen Publikationen<sup>117</sup> und zusätzliche Indikatoren für gute Forschungspraktiken (z.B. gemeinsame Nutzung von Daten und Code, Protokollregistrierungen).<sup>118,119</sup> Darüber hinaus könnten bibliometrische Daten erweitert werden, um Leistungsindikatoren zu entwickeln, etwa zur Messung der Unabhängigkeit<sup>120</sup> oder zur Bewertung der thematischen Breite der Forschung eines Wissenschaftlers.<sup>121</sup> Das bedeutet jedoch nicht, dass Metriken das Peer-Review vollständig ersetzen sollten. Es ist wahrscheinlich die beste Lösung, einen spezifischen Bewertungsrahmen zu entwerfen, der das Peer-Review und verschiedene Indikatoren kombiniert.<sup>122</sup>

In aktuellen Arbeiten wurde untersucht, inwiefern künstliche Intelligenz (KI) Entscheidungsprozesse unterstützen kann. So wurde KI beispielsweise zur Vorhersage der Projekteffizienz anhand von Antragsdaten getestet<sup>123</sup>, während eine andere Studie die potenziellen Einsatzmöglichkeiten großer Sprachmodelle für die Evaluierung von Förderanträgen aufzeigte.<sup>124</sup> Zukünftige Arbeiten müssen zeigen, wie KI zuverlässig in Entscheidungsprozesse integriert werden kann, wobei „Halluzinationen“ zu den vielen ungelösten Problemen gehören. Ohne überzeugende Nachweise dafür, dass KI wesentliche, eindeutige Vorteile bietet,

113 M. Szomszor, E. Adie, Overton: A bibliometric database of policy document citations. *Quant. Sci. Stud.* 3, 624–650 (2022).

114 R. Smith, Classical peer review: An empty gun. *Breast Cancer Res.* 12, S13 (2010).

115 J. P. Ioannidis, Z. Maniadis, In defense of quantitative metrics in researcher assessments. *PLoS Biol.* 21, e3002408 (2023).

116 G. Abramo, The forced battle between peer-review and scientometric research assessment: Why the CoARA initiative is unsound. *Res. Eval.* 2024, rvae021 (2024).

117 R. Macey-Dare, Publications, impact factors, citations and . . . plagiarisms. A new natural experiment proposed metric for academic evaluation (January 6, 2024) (2024). <https://ssrn.com/abstract=4686386>, abgerufen am 3.9.2025.

118 Vgl. Fn. 117.

119 J. Ioannidis, A. M. Pezzullo, A. Cristiano, S. Boccia, J. Baas, Updated science-wide author databases of standardized citation indicators including retraction data. *bioRxiv [Preprint]* (2024).

<https://doi.org/10.1101/2024.09.16.613258> (Zugriff am 17.1.2024).

120 J. P. Ioannidis, Z. Maniadis, In defense of quantitative metrics in researcher assessments. *PLoS Biol.* 21, e3002408 (2023).

121 J. P. Ioannidis, Z. Maniadis, Quantitative research assessment: Using metrics against gamed metrics. *Intern. Emerg. Med.* 19, 39–47 (2023).

122 P. Van den Besselaar, U. Sandström, Measuring researcher independence using bibliometric data: A proposal for a new performance indicator. *PLoS ONE* 14, e0202712 (2019).

123 C. Mom, T. Möller, P. Van den Besselaar, „Determinants of cognitive mobility“ in Proceedings of ISSI 2023: 19th International Conference of the International Society of Scientometrics and Informetrics (2023), 463–472.

124 L. Bornmann, J. N. Marewski, Heuristics as conceptual lens for understanding and studying the usage of bibliometrics in research evaluation. *Scientometrics* 120, 419–459 (2019).

kann das übermäßige Vertrauen in ihre Fähigkeiten und die damit verbundene Begeisterung negative Folgen haben.

#### 5. Alternative Fördersysteme

In vielen aktuellen Fördersystemen werden die Projektanträge von Forschenden eingereicht (Investigator-led-Forschung), die Forschungsfragen werden also durch die Wissenschaftler selbst bestimmt. Daneben gibt es thematische Förderung, bei denen Themen von den Förderorganisationen festgelegt werden, und Auftragsforschung, bei der die Forschungsfragen von Organisationen oder Unternehmen formuliert werden und Wissenschaftler Anträge schreiben, in denen sie begründen, warum sie für die Beantwortung der Fragen qualifiziert sind. Der potenzielle Nutzen thematischer und beauftragter Forschung ist für die Gesellschaft direkter als bei der Investigator-led-Forschung, insbesondere wenn die Forschung in Zusammenarbeit mit Endnutzern durchgeführt wird. Diese Alternativen sollten jedoch niemals 100 % des Budgets ausmachen, da die Investigator-led-Forschung zentral für die Erschließung neuen Wissens ist. Ein Problem vieler aktueller Fördersysteme besteht darin, dass selbst wenn Forschungsprogramme nicht vollständig auftragsbasiert sind, oft ein verstecktes Element gezielter Steuerung dahintersteht. Beispielsweise setzen Ausschreibungen implizite Grenzen dafür, welche Ideen und Themen als förderwürdig gelten – selbst wenn sie scheinbar offen und unspezifisch formuliert sind.

In verschiedenen Ländern wurden diverse Lotterien als alternative Verteilungssysteme getestet. Bei lotteriebasierten Systemen lassen sich zwei Ansätze unterscheiden. Bei der ersten, der so genannten „Tiebreaker-Lottery“, wird eine Lotterie eingesetzt, um aus den Anträgen auszuwählen, die im Peer-Review evaluiert und für förderwürdig befunden wurden.<sup>125</sup> In einer Variante können die Gutachter auch herausragende Anträge auswählen, die ohne das Risiko eines Losverfahrens gefördert werden sollten. Beim zweiten Ansatz, der „Lottery First“, wird eine erste Auswahl getroffen, bei der eine Lotterie entscheidet, wer überhaupt einen Antrag stellen darf.<sup>126</sup> Die Idee hinter

diesem Lotteriesystem ist, dass die Kosten und Biases (z.B. durch Selbstselektion) reduziert werden könnten. Erste Ergebnisse der *British Academy* deuten darauf hin, dass die Vielfalt der Bewerber nach der Einführung eines Lotteriesystems zugenommen hat, möglicherweise weil Bewerber, die nicht dem Mainstream angehören, das Lotteriesystem als fairer empfinden und daher eher bereit sind, Anträge einzureichen.<sup>127</sup>

Eine weitere alternative Förderung, die den bürokratischen Aufwand erheblich reduziert, besteht darin, jedem Wissenschaftler eine Basisfinanzierung zu gewähren.<sup>128</sup> Es ergibt sich jedoch das Problem, zu definieren, wer als förderungswürdig gilt. Ein weiterer innovativer Vorschlag für die Forschungsförderung ist ein System der Basisfinanzierung, bei dem man zwar eine bestimmte Fördersumme erhält, jedoch verpflichtet wird, die Hälfte davon an andere weiterzugeben, die für förderungswürdig gehalten werden.<sup>129</sup> Dies vertraut auf die kollektive Intelligenz, um mehr Fördermittel an diejenigen Wissenschaftler zu vergeben, die unter ihren Fachkollegen hohes Ansehen genießen. Ein solches System hat jedoch auch potenzielle Nachteile, wie die Gefahr, dass sich Förderkartelle etablieren. In einer Pilotstudie in Australien wurde eine große Anzahl von Wissenschaftlern gebeten, bis zu zehn Kollegen zu benennen, die ihrer Meinung nach eine Förderung verdienen.<sup>130</sup> Die Untersuchung ergab, dass dieses Abstimmungsverfahren den Zeitaufwand im Vergleich zu herkömmlichen Fördersystemen erheblich reduzierte. Allerdings zeigte sich eine Tendenz, bevorzugt Wissenschaftler derselben Institution zu nennen. Zudem äußerten die Teilnehmenden Bedenken hinsichtlich der Möglichkeit von Wahlmanipulation, Lobbying und der Gefahr, dass Wissenschaft zu einem Beliebtheitswettbewerb wird.

Abschließend lässt sich nicht eindeutig bestimmen, welches Verteilungssystem am besten geeignet ist. Eine systematische Überprüfung deutet darauf hin, dass eine größere Streuung der Mittel tendenziell vorteilhaft ist. Wie eine solche stärkere Verteilung optimal umgesetzt werden kann, um den größtmöglichen Nutzen zu erzielen, bleibt unklar und erfordert eine sorgfältige Evaluierung. Diese Unsicherheit unterstreicht die Notwendigkeit rigoroser experimenteller Versuche.

125 V. Sikimic, S. Radovanović, Machine learning in scientific grant review: Algorithmically predicting project efficiency in high energy physics. *Eur. J. Philos. Sci.* 12, 50 (2022).

126 M. Thelwall, Quantitative methods in research evaluation citation indicators, altmetrics, and artificial intelligence. arXiv [Preprint] (2024). <https://arxiv.org/abs/2407.00135> (abgerufen am 17.1.2024).

127 Nature Editorial, The case for lotteries as a tiebreaker of quality in research funding. *Nature* 609, 653 (2022).

128 F. Luebber et al., Rethink funding by putting the lottery first. *Nat.*

*Hum. Behav.* 7, 1031–1033 (2023).

129 The British Academy, Promising' results from first year of innovative grant awarding trial show greater diversity of awardees and institutions given funding (2023). <https://www.thebritishacademy.ac.uk/news/promising-results-from-first-year-of-innovative-grant-awarding-trial/>, abgerufen am 16.1.2024.

130 K. Vaesen, J. Katzav, How much would each researcher receive if competitive government research funding were distributed equally among researchers? *PLoS ONE* 12, e0183967 (2017).

## 6. Ökonomische Kosten

Die wirtschaftlichen Kosten des Wettbewerbs (einschließlich positiver externer Effekte) in Abhängigkeit von der Bewilligungsquote sollten für verschiedene Disziplinen und entlang des Kontinuums von angewandter und Grundlagenforschung analysiert werden. Daher sollten Daten zu folgenden Aspekten erhoben werden: i) die für die Vorbereitung von Anträgen benötigte Zeit, ii) mögliche positive indirekte Effekte der Antragstellung, iii) die Kosten der Entscheidungsprozesse, einschließlich Peer-Reviews und Panel-Entscheidungen, iv) die Verwaltungskosten von Förderorganisationen und anderen Institutionen, die an der Ausschreibung von Fördermitteln beteiligt sind, v) die aufgewendeten Ressourcen für die Ausbildung von Forschern zur Verbesserung ihrer Antragstellungskompetenzen, einschließlich Workshops, Kursen und Mentorenprogrammen, sowie vi) die Akzeptanzquoten der jeweiligen Förderprogramme.

Bei der Untersuchung dieser wirtschaftlichen Kosten müssen einige spezifische Aspekte berücksichtigt werden. So ist es beispielsweise essenziell, zwischen verschiedenen Formen der Evaluation und Entscheidungsfindung zu unterscheiden, da sich der dafür erforderliche Zeitaufwand erheblich variieren kann. Um das Problem der Selbstauskunft über den investierten Zeitaufwand zu adressieren, sind Studien erforderlich, die die Diskrepanz zwischen selbst eingeschätzten Zeitangaben und tatsächlich protokollierten Daten analysieren.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Unterscheidung nach dem Erfahrungsniveau der Antragsteller. Forschende, die regelmäßig Anträge stellen, könnten im Laufe der Zeit effizienter (und vermutlich erfolgreicher) werden, was auf einen Lerneffekt hinweist. Sollte dies der Fall sein, könnte eine Arbeitsteilung die Kosten für das Schreiben von Anträgen senken: Nicht alle müssen Experten im Verfassen von Förderanträgen sein.

Zudem bedarf es weiterer Forschung, um zu ermitteln, wer tatsächlich die Anträge schreibt. In vielen Fördersystemen könnte ein erheblicher Teil der Arbeit nicht von den Wissenschaftlern selbst, sondern von administrativem Personal oder professionellen Antragsschreibern geleistet werden. Falls dies zutrifft, würde ein großer Teil des für Anträge aufgewendeten Aufwands nicht zulasten der eigentlichen

Forschungsressourcen gehen – dennoch wären damit erhebliche Kosten verbunden.

## 7. Epistemische Kosten

Fördersysteme verfolgen verschiedene epistemische Ziele. Die Fokussierung auf ein bestimmtes epistemisches Ziel erfolgt stets auf Kosten anderer. Eine optimale Balance erfordert ein Verständnis darüber, ob und inwiefern der Bewertungs- und Auswahlprozess die Zielerreichung beeinflusst. Bisher wurde dazu wenig geforscht. Dieser Zusammenhang sollte sowohl auf der Ebene der Begutachtung und Entscheidungsfindung einzelner Anträge als auch auf der Ebene der Förderorganisationen und ihrer Instrumente untersucht werden. Erst rückblickend lässt sich bewerten, ob bahnbrechende Projekte gefördert wurden<sup>131</sup>, ob die geförderte Forschung ausreichend divers war und ob wissenschaftliche Sackgassen rechtzeitig erkannt und verlassen wurden.

Einige Untersuchungen weisen auf die konservative Wirkung von Wettbewerb und Peer-Review als Selektionsmechanismen hin. Dies schließt jedoch nicht aus, dass das Förderinstrument einen sinnvollen Beitrag zu einem oder mehreren der epistemischen Ziele der Forschungsförderung geleistet hat – da sich dies auf der Ebene einzelner Projekte nicht beurteilen lässt.

Die Herausforderung besteht darin, die Auswirkungen des Förderinstruments und der Förderorganisationen auf Systemebene zu bewerten: Hat eine Förderorganisation wissenschaftliche Durchbrüche effektiver gefördert als eine andere – und warum? Hängen die Unterschiede damit zusammen, wie eine Förderorganisation die Bewertungskriterien definiert und die Auswahlprozesse organisiert?

Zukünftige Forschung sollte untersuchen, wie sich wenig erfolgversprechende Ideen besser identifizieren lassen und in welchem Umfang Fördermittel in Projekte fließen, die letztlich in wissenschaftlichen Sackgassen enden. Eine solche Analyse könnte jedoch auf Widerstand stoßen, da auch wenig vielversprechende Ideen oft von wissenschaftlichen Gemeinschaften und Organisationen verteidigt werden, die ihre Karrieren darauf aufgebaut haben.<sup>132</sup>

## 8. Soziale und ethische Kosten

Deskriptive Erhebungen und Befragungen – derzeit die einzigen eingesetzten Methoden – sollten weiterhin genutzt werden, um tiefere Einblicke in bekannte

<sup>131</sup> J. Bollen, D. Crandall, D. Junk, Y. Ding, K. Börner, An efficient system to fund science: from proposal review to peer-to-peer distributions. *Scientometrics* 110, 521-528 (2017).

<sup>132</sup> A. Tatsioni, E. Vavva, J. P. Ioannidis, Sources of funding for Nobel Prize-winning work: Public or private? *FASEB J.* 24, 1335-1339 (2010).

Probleme zu gewinnen, etwa die unsachgemäße Verwendung von Fördergeldern oder die sozialen Kosten für Forschende, die im Wettbewerb leer ausgehen.

So könnte es beispielsweise interessant sein, zu untersuchen, ob das Fehlen von Fördermitteln für die frühe Karriere eine Negativspirale in Gang setzt, die möglicherweise die psychische Gesundheit, die Motivation und die langfristige Produktivität beeinträchtigt. Hierbei sollte über den deskriptiven Ansatz hinausgegangen und die Ursachen der sozialen und ethischen Kosten der Forschungsförderung untersucht werden. Kausale Hypothesen und damit verbundene Interventionen sollten formuliert und empirisch durch Experimente in Zusammenarbeit mit Förderorganisationen getestet werden.

Eine weitere Wissenslücke besteht im Verständnis der sozialen und ethischen Kosten alternativer Fördersysteme. Die Komplexität dieser Alternativen lässt sich nur schwer durch Simulationen abbilden, und Vorhersagen sind entsprechend herausfordernd. Isolierte Experimente haben zwar ihre Grenzen – soziale und ethische Kosten treten möglicherweise erst auf, wenn ein Fördersystem flächendeckend eingeführt wird –, sie sind jedoch das einzige derzeit verfügbare Instrument. Daher plädieren wir für eine verstärkte experimentelle Erforschung alternativer Fördersysteme.

Solche Untersuchungen sollten über die Analyse epistemischer und ökonomischer Aspekte hinausgehen und auch die Auswirkungen auf das Wohlergehen der Beteiligten sowie auf fragwürdige Forschungspraktiken einbeziehen. So könnte sich beispielsweise die

Finanzierung von Gruppen statt Einzelpersonen positiv auf verantwortungsvolle Forschungspraktiken auswirken.<sup>133</sup>

Gerald Schweiger ist Professor an der TU Wien und forscht im Bereich intelligenter Systeme und Metascience.

Adrian Barnett ist Professor für Statistik an der Queensland University of Technology und ist Präsident der Association for Interdisciplinary Meta-Research and Open Science.

Peter van den Besselaar ist emeritierter Professor an der Vrije Universiteit Amsterdam und Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirats am Deutschen Zentrum für Hochschulforschung und Wissenschaftsforschung.

Lutz Bornmann ist Privatdozent für Wissenschaftssoziologie an der LMU München und arbeitet in der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft.

Andreas De Block ist Professor für Philosophie an der KU Leuven und forscht im Bereich Wissenschaftsphilosophie.

John P. A. Ioannidis ist Professor für Medizin und Epidemiologie an der Universität Stanford und Leiter des Meta-Research Innovation Center.

Ulf Sandström ist Dozent an der KTH Stockholm und forscht im Bereich Forschungsförderung und Research Policy.

Stijn Conix ist Philosoph an der Université Catholique de Louvain und forscht im Bereich Science of Science.

133 M. J. Joyner, N. Paneth, J. P. Ioannidis, What happens when underperforming big ideas in research become entrenched? *J. Am. Med. Assoc. (JAMA)* 316, 1355-1356 (2016).

134 L. Tiokhin, K. Panchanathan, P. E. Smaldino, D. Lakens, Shifting the level of selection in science. *Perspect. Psychol. Sci.* 19, 908-920 (2021).



# Carolin Luksche und Nikolas Eisentraut

## *Tenure Track für W2- und W3-Professuren: Funktionale Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Bewertung*

### **Gliederung**

#### *I. Grundzüge der Tenure-Track-Professur*

#### *II. Funktionale Ausgestaltung*

- 1. Exzellenzorientierte Strategie*
- 2. Entwicklungsorientierte Strategie*
- 3. Flexibilitätsorientierte Strategie*
- 4. Institutionelle Dynamiken in der Steuerungskultur*
- 5. Ministerielle Sicht*

#### *III. Verfassungsrechtliche Bewertung*

- 1. Vereinbarkeit mit dem Lebenszeitprinzip*
  - a) Berufung von Juniorprofessuren auf Zeit*
  - b) Berufung von W2- und W3-Professuren auf Zeit ohne Tenure-Track*
  - c) Berufung von W2- und W3-Professuren auf Zeit mit Tenure Track*
- 2. Vereinbarkeit mit der Wissenschaftsfreiheit*
- 3. Vereinbarkeit mit dem Gleichbehandlungsgebot*
- 4. Vereinbarkeit mit dem Verbot der Altersdiskriminierung*

#### *IV. Ergebnisse*

Während das Tenure-Track-Modell in seinen Ursprüngen als neuer Karriereweg für Nachwuchswissenschaftler:innen betrachtet wurde, erfährt es in der landesrechtlichen Ausgestaltung eine Weitung dahingehend, dass auch W2- und teilweise sogar W3-Professuren mit Tenure-Track ausgeschrieben

werden können.\* Der Beitrag nähert sich den mit dieser Weitung zusammenhängenden Fragen aus interdisziplinärer Perspektive.<sup>1</sup> Zunächst werden die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung vorgestellt, die sich der tatsächlichen Gründe angenommen hat, warum die Hochschulen zur Besetzung von W2/W3-Professuren auf Tenure-Track-Modelle zurückgreifen. An den tatsächlichen Befund anschließend untersucht der Beitrag, unter welchen verfassungsrechtlichen Direktiven der Rückgriff auf das Tenure-Track-Modell für W2- und W3-Professuren zulässig ist.

### **I. Grundzüge der Tenure-Track-Professur**

Die Tenure-Track-Professur hat im Zuge des Bundesländer-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>2</sup> (im Folgenden Bundesländer-Programm) Aufnahme in allen 16 Rechtsordnungen der Bundesländer gefunden.<sup>3</sup> Mit ihr wurde ein neues Befristungsmodell im Hochschulrecht etabliert, das gegenüber den bisherigen Beschäftigungsmodellen ein erhöhtes Maß an Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren ermöglichen soll. Vor dem Hintergrund der bislang institutionalisierten Ungewissheit zukünftiger Entwicklungsmöglichkeiten im akademischen Qualifikationssystem<sup>4</sup> stellt der Tenure Track einen

\* Die im Beitrag angegebenen Links wurden zuletzt am 1.9.2025 auf ihre Gültigkeit überprüft.

- <sup>1</sup> Zu den Chancen einer stärker interdisziplinär arbeitenden Rechtswissenschaft zuletzt Beck, *Reminiszenz an die Interdisziplinarität in den Rechtswissenschaften*, in: Eichelberger/Schwarze (Hrsg.), *50 Jahre Juristische Fakultät Hannover*, 2025, S. 37 ff. – passim.
- <sup>2</sup> *Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19.10.2016*, BAnz AT v. 27.10.2016 B8, abrufbar unter <https://www.bundesanzeiger.de/pub/de/amtliche-veroeffentlichung?4>.
- <sup>3</sup> Ein Rechtsvergleich der 16 durchaus divergierenden landesrechtlichen Regelungen ist kürzlich im Rahmen der Begleitstudie zum Bundesbericht Wissenschaftler\*innen in einer frühen Karrierephase (BuWiK) erschienen, s. Luksche,

- Regelungen zur Tenure-Track-Professur in der Gesetzgebung der Länder, in: Kleimann/Lenz/Luksche/Reimer/Witte, *Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem*, Begleitstudie zum BuWiK 2025, S. 33 ff., abrufbar unter [https://buwik.de/wp-content/uploads/buwik-2025-Begleitstudie\\_Tenure-Track.pdf](https://buwik.de/wp-content/uploads/buwik-2025-Begleitstudie_Tenure-Track.pdf); aufgrund der Regelungsvielfalt mahnte der Deutsche Hochschulverband zuletzt eine stärkere Harmonisierung der Tenure-Track-Regelungen an, s. das Positionspapier „Zur Gestaltung von Tenure-Track-Verfahren – Leitlinien des Deutschen Hochschulverbands“ aus dem Juli 2025, abrufbar unter [https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/presse/Tenure\\_Track\\_2025\\_-\\_Leitlinien.pdf](https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/presse/Tenure_Track_2025_-_Leitlinien.pdf).
- <sup>4</sup> vgl. Rogge, *The winner takes it all? - Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt*, KZfSS 67 (2015), 685.

wichtigen Versuch dar, planbarere Karrierewege zu etablieren. Die Tenure-Track-Professur fügt sich insofern in die Debatte um Entfristungsperspektiven im Hochschulsektor ein<sup>5</sup> und geht einen Mittelweg: Weder wird pauschal entfristet, noch wird am Status quo perspektivoffener Befristung festgehalten. Nur wenn die konkret vereinbarten Leistungsanforderungen erfüllt werden, erfolgt eine Entfristung des Dienstverhältnisses.

Primärer und bisher auch im Fokus des Interesses stehender Ansatzpunkt der Tenure-Track-Professur ist die Qualifikationsphase auf eine Lebenszeitprofessur. Das Modell wurde dementsprechend als alternativer Karriereweg zur Habilitation mit der W<sub>1</sub>-besoldeten Juniorprofessur verknüpft.<sup>6</sup> Indes sah bereits das Bundesländer-Programm in § 4 Abs. 1 Spiegelstrich 2 Satz 3 vor, dass die Tenure-Track-Professuren auch in W<sub>2</sub> ausgewiesen werden können.<sup>7</sup> Fast alle Bundesländer haben dementsprechend das Modell auch in den Bereich der W<sub>2</sub>- und potentiell auch der W<sub>3</sub>-Professur ausgedehnt:

BL	Gesetzliche Regelung W2/W3 mit Tenure-Track
BW	Keine
BY	Art. 58 Abs. 4 S. 1 HIG
BE	§§ 102c Abs. 1 i.V.m. 102 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BerlHG
BB	§ 42 Abs. 1 S. 8 Nr. 2 LHG
HB	§ 18a Abs. 1 Satz 1 BremHG, § 116 Abs. 2 BremBG
HH	§§ 14 Abs. 6 Nr. 3 i.V.m. § 16 Abs. 2 HambHG (nur W2)
HE	§ 67 Abs. 6 HessHG

MV	§ 62a Abs. 1 HG MV
NI	§§ 28 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. 26 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 NHG
NW	§ 38a Abs. 4 HG NRW
RP	§§ 55 Abs. 1 Nr. 2 HochSchG (nur W2)
SL	§ 43 Abs. 2a SHSG
SN	§ 60 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SächsHSG
ST	§ 36 Abs. 2 S. 4 Nr. 2 HG LSA (nur W2)
SH	§ 62a Abs. 1 S. 1 HSG
TH	§ 85 Abs. 1 S. 4 Nr. 4 THürHG

Da die W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Tenure-Track-Professur nicht mehr den Charakter einer Nachwuchsprofessur trägt, wird sie in den Landeshochschulgesetzen abweichend zu den W<sub>1</sub>-Tenure-Track-Professuren ausgestaltet. Für die Berufung auf eine W<sub>2</sub>- oder W<sub>3</sub>-Professur mit Tenure Track ist dafür grundsätzlich der Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen durch eine Habilitation oder eine habilitationsäquivalente Qualifikation – etwa durch eine Juniorprofessur ohne Tenure Track – erforderlich.

Die Ausweitung der Tenure-Track-Modelle auf W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>-Professuren ist in mehrfacher Hinsicht bedeutsam: Anders als bei der W<sub>1</sub>-Tenure-Track-Professur liegen bei W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>-Tenure-Track-Professuren die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur bereits vor. Es handelt sich insofern nicht mehr um klassische Nachwuchsprofessuren. Vielmehr etabliert das Modell eine neue Perspektive auf befristete Beschäftigung und Beförderung im Übergang von einer befristeten W<sub>2</sub>- zu einer entfristeten W<sub>2</sub> oder W<sub>3</sub>-Besoldung. Das Tenure-

- 5 S. nur das kürzlich erschienene Positionspapier des *Wissenschaftsrats*, Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem, Juli 2025, abrufbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25>; zum sozialwissenschaftlichen Konzept der Wissenschaftsfreiheit als Bleibefreiheit *Lukman*, Perspektive, *ZfM* 2024, 90 (92), abrufbar unter <https://doi.org/10.14361/zfmw-2024-160134>.
- 6 Rechtsdogmatische Erörterungen knüpfen bisher regelmäßig an der W<sub>1</sub>-Tenure-Track-Professur an, s. den einführenden Abschnitt im Kapitel „Personalstruktur und Dienstrecht des wissenschaftlichen Nachwuchses“ von *Hartmer*, in *ders./Detmer* (Hrsg.), Hochschulrecht, 3. Aufl. 2017, 5. Kap. Rn. 121 ff.; diskutiert wird etwa der Ausschluss bereits existierender Kandidaten:innen auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur zum Beispiel durch eine Habilitation (*Herrmann*, Kein Tenure Track

wegen Überqualifikation, *Forschung & Lehre*, 2020, Heft 3, S. 218 ff.), das Festlegen eines Höchstalters als Grenze für die Berufbarkeit auf eine Juniorprofessur (*Pschorr*, Akademisches Höchstalter für die Juniorprofessur, *OdW* 2023, 173; *Saiger/Schneider*, Auswahlverfahren für Junior- und Tenure-Track-Professuren: Modernisierung akademischer Karrierewege, *divergierende Fachkulturen und Bestenauslese*, *WissR* 55 (2023), 141; *Preissler*, Wissenschaftliche Karriere besser planen: Tenure-Track-Professuren in Deutschland, *Forschung & Lehre*, 2023, Heft 7, S. 510 ff.; *ders.*, Die Tenure-Track-Professur. Die aktuelle Rechtslage, in: *Forschung & Lehre*, 2017, Heft 2, S. 116 f.) oder die Besoldungsunterschiede in Bezug auf einzelne Professurtypen wie der Juniorprofessur (*Preissler*, Die Besoldung der Juniorprofessur, *Forschung & Lehre*, 2022, Heft 2 S. 122 ff.).

Modell eröffnet eine Form der Personalentwicklung im Bereich der Hochschulprofessuren, die bislang – unter anderem aufgrund bestehender Hausberufungsverbote – strukturell erschwert oder ausgeschlossen war.<sup>8</sup> Zwar ist der Ruf auf eine Tenure Track-Professur weiterhin in der Regel mit einem Hochschulwechsel nach der Promotion verbunden, jedoch geht er im Falle der W2/W3-Ausgestaltung mit einer intendierten Entwicklungsperspektive auf eine höherwertige Besoldung an derselben Hochschule einher. Die Landeshochschulgesetze eröffnen hierfür im Tenure-Modell regelmäßig die Möglichkeit eines Ausschreibungsverzichts.

Zudem eröffnet das Tenure-Modell eine neue Befristungsperspektive, weil W2-Professuren mit Tenure Track zunächst regelmäßig<sup>9</sup> befristet ausgeschrieben werden, bevor am Ende des Tenure-Prozesses die mögliche Entfristung steht. Die Landeshochschulgesetze sind in dieser Hinsicht jedoch normativ nicht immer deutlich, weil häufig offenbleibt, in welchem Verhältnis das Tenure-Modell zu den schon etablierten Möglichkeiten der Befristung einer W2-/W3-Professur steht.

## II. Funktionale Ausgestaltung

Der Statistik nach waren im Jahr 2022 von 7.303 W2-Professuren 459 mit Tenure Track, was einem Anteil von 6,3 % entspricht. W3-Professuren mit Tenure Track spielen in der Praxis demgegenüber keine Rolle.<sup>10</sup>

Um die Beweggründe für einen Rückgriff auf das Modell der befristeten W2-Berufung mit Tenure Track näher zu verstehen, wurde eine qualitative

Interviewstudie durchgeführt.<sup>11</sup> Die Fallauswahl erfolgte gezielt anhand des hochschulrechtlichen Rahmens: Berücksichtigt wurden ausschließlich Bundesländer, deren Landeshochschulgesetze die gesamte Bandbreite an Besoldungsvarianten für Tenure-Track-Professuren – einschließlich W1, W2 und W3 – rechtlich zulassen. Durch diese Eingrenzung wurde sichergestellt, dass etwaige Unterschiede in der Umsetzung des Tenure-Track-Modells nicht auf rechtliche Beschränkungen, sondern auf institutionelle Gestaltungsentscheidungen der Hochschulen zurückzuführen sind. Die Auswahl der Hochschulen orientierte sich an den in hochschulinternen Regelungen dokumentierten Besoldungsmodellen für Tenure-Track-Professuren. Berücksichtigt wurden insbesondere solche Hochschulen, die auch W2- oder W3-Tenure-Track-Modelle in ihren Ordnungen verankert haben. Lediglich eine der einbezogenen Hochschulen hat sich in ihrer Ordnung bereits ausdrücklich auf das W1-Modell der Juniorprofessur mit Tenure-Track-Option festgelegt. Da ein Schwerpunkt der Untersuchung auf den Beweggründen für die Einrichtung von W2- und W3-Tenure-Track-Modellen liegt, war es zentral, möglichst viele Hochschulen mit entsprechenden Regelungen in die Analyse einzubeziehen; zugleich ermöglicht die Einbeziehung einer Hochschule, die sich bewusst für ein ausschließliches W1-Modell entschieden hat, einen kontrastierenden Blick auf alternative institutionelle Entscheidungslogiken.

Die empirische Basis bilden 13 leitfadengestützte Expert:inneninterviews<sup>12</sup>, durchgeführt zwischen August und Dezember 2024. Einbezogen wurden 10 Vertreter:innen aus Hochschulen (z. B. Mit-

7 Diese Erweiterung konstatiert auch Geis, Probleme bei Zusammensetzung und Verfahren von Berufungsausschüssen und Tenure-Track-Gremien OdW 2020, 23 (29), abrufbar unter <https://ordnungderwissenschaft.de/2020/probleme-bei-zusammensetzung-und-verfahren-von-berufungsausschuessen-und-tenure-track-gremien/>.

8 Geis, Probleme bei Zusammensetzung und Verfahren von Berufungsausschüssen und Tenure-Track-Gremien, OdW 2020, 23 (29); s. auch Bloch/Krüger, Das Personalentwicklungsparadox in der Wissenschaft, in: Villa (Hrsg.), *Polarisierte Welten: Verhandlungen des 41. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2022, 2023*, abrufbar unter <https://doi.org/10.21241/ssar.99133>.

9 Aber nicht notwendig, wie das etwa in Thüringen teilweise praktizierte sog. „career-track-Modell“ zeigt, bei dem bereits die W2-Professur entfristet sein kann und die Entwicklungsmöglichkeit auf eine W3-Professur bietet.

10 Lenz, Statistische Analyse der Entwicklung der Personalstruktur,

in: Kleimann/Lenz/Luksche/Reimer/Witte, *Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem* (Fn. 3), S. 90.

11 Die Interviewstudie wurde leitfadengestützt mit einem sozialwissenschaftlichen Forschungsansatz durchgeführt. Sie analysiert dafür die Implementierung des Tenure Track-Modells in Anlehnung an die Diskussionen in der Hochschul- und Governanceforschung von sogenannten Governance-Mechanismen. Aufbauend auf diesen konzeptionellen Vorannahmen, wurde (1) der Einfluss staatlicher Gesetzgebung und hochschulinterner Autonomie in den Blick genommen, (2) die Rolle von Wettbewerb als Steuerungsmechanismus analysiert und (3) fanden disziplinäre Werte und Fachkulturen Berücksichtigung.

12 Die Interviews wurden offen und themenzentriert geführt. Ziel war es, die institutionelle Ausgestaltung im Rahmen der Tenure-Track-Strukturen vergleichend herauszuarbeiten.

glieder der Hochschulleitung, Berufungsbeauftragte, Dezernatsleitungen) und 3 Vertreter:innen aus den zuständigen Landesministerien.<sup>13</sup>

Auf Grundlage der geführten Interviews lassen sich drei grundlegende Logiken strategischer Personalpolitik identifizieren,<sup>14</sup> mit denen die Einrichtung von W2-Professuren mit Tenure Track begründet wird. Darüber hinaus werden institutionelle Dynamiken im Umgang mit den unterschiedlichen Modellvarianten analysiert und abschließend in Relation zur ministeriellen Perspektive gesetzt.

### 1. Exzellenzorientierte Strategie

In den Interviews beschreiben sich einige Hochschulen selbst als besonders forschungsstark, international sichtbar oder stark in exzellente Forschungsnetzwerke eingebunden. Vor diesem Hintergrund wird betont, dass die W2-Tenure-Track-Option mit Perspektive auf eine W3-Professur hochschulweit gezielt genutzt wird, um die besten Nachwuchstalente bereits frühzeitig zu binden. Obwohl in ihren Tenure-Track-Regelungen auch W1-Modelle vorgesehen sind, wird bewusst auf die klassische Form der Nachwuchsprofessur verzichtet. Dafür werden drei zentrale Beweggründe genannt: (1) die Möglichkeit, bereits früh sehr gute Kandidat:innen weiterzuentwickeln, (2) Wissenschaftler:innen, die für eine sofortige Berufung auf eine W3-Professur noch nicht in Frage kämen, systematisch aufzubauen, und (3) das Risiko zu minimieren, diese Talente durch externe Rufe zu verlieren, indem ihnen im Rahmen des Tenure Tracks frühzeitig eine W3-Perspektive eröffnet wird.

Die zusätzliche Evaluationsphase wird dabei nicht als Selektionshürde verstanden, sondern als qualitätssteigerndes Element. Sie erlaube es, leistungsstarke Wissenschaftler:innen gezielt innerhalb der eigenen Hochschule auf eine W3-Professur vorzubereiten. Ziel ist es, wissenschaftliche Exzellenz zu verdichten und durch strukturierte Entwicklungsmöglichkeiten gezielt auszubauen. Dabei wird bewusst von einem klassischen Qualifikationsverständnis abgewichen. Stattdessen betonen die Befragten Aspekte wie Entwicklungs-

potenziale, Profilbildung und gezielte Leistungssteigerung als zentrale Argumente für dieses Modell.

### 2. Entwicklungsorientierte Strategie

Eine weitere in den Interviews beschriebene strategische Ausrichtung lässt sich als entwicklungsorientierte Strategie beschreiben. Im Gegensatz zur exzellenzorientierten Strategie verzichten die Hochschulen hierbei gezielt auf die Nutzung von W2- oder W3-Tenure-Track-Modellen. Das Modell W2-/W3-Tenure wird deshalb teilweise auch in den hochschulischen Satzungen gar nicht vorgesehen.

Die befragten Hochschulen, die diese Strategie verfolgen, beschreiben sich selbst als strukturell benachteiligt oder weniger sichtbar. Sie begründen ihre strategische Entscheidung gegen W2-/W3-Modelle mit dem Ziel, interne wissenschaftliche Potenziale zu entwickeln und langfristig an die Einrichtung zu binden. Dafür werden W1-Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben, selbst wenn formal auch höher besoldete Stellen verfügbar wären. Letztere verbleiben als strategische Ressource innerhalb der Fakultät und werden gezielt zur internen Steuerung eingesetzt.

Darüber hinaus zeigen die Interviews, dass diese Herangehensweise auch mit Blick auf Rekrutierungsstrategien als vorteilhaft bewertet wird. Hochschulen berichten von höheren Erfolgchancen bei der Berufung jüngerer, noch nicht etablierter Wissenschaftler:innen. Demgegenüber würden Berufungsverfahren mit bereits etablierten W3-Professor:innen häufiger scheitern. Vor diesem Hintergrund erscheint es aus Sicht der Befragten sinnvoller, eine längerfristige Entwicklungsperspektive zu bieten – etwa von einer W1- hin zu einer W3-Professur.

### 3. Flexibilitätsorientierte Strategie

Eine dritte aus den Interviews abgeleitete Strategie verdeutlicht die durch die unterschiedlichen Modelle ermöglichte Flexibilisierung der Hochschulen. Das Ziel besteht darin, alle Modelle nicht nur in den hochschulinternen Regularien aufzunehmen, sondern diese auch bewusst bei der Rekrutierung zu nutzen.

13 Die Auswahl der Gesprächspartner:innen erfolgte anhand ihrer institutionellen Zuständigkeit in Berufungsverfahren, Personalentwicklung oder hochschulstrategischer Steuerung. Die Auswertung wurde mit MAXQDA unterstützt. Die Anonymisierung der Daten sowie die Einhaltung

forschungsethischer Standards wurden gewährleistet.

14 Die Erkenntnisse dienen nicht der Generalisierung, sondern der typisierenden Verdichtung institutioneller Gestaltungslogiken unter Beachtung der hochschulrechtlichen Ausgangslage.

Dabei gibt es Hochschulen, die beide Modelle (W<sub>1</sub> und W<sub>2</sub>) sehr ähnlich favorisieren und nutzen. Die Gründe, wann sie welches Modell wie einsetzen, werden als abhängig von disziplinar abweichenden Standards und dem Bewerbermarkt bzw. dem Marktwert beschrieben. Eine, wenn auch eher selten genutzte Form ist die sogenannte „Open-Rank-Variante“. Dabei wird die Stelle ohne konkrete Besoldungsgrundlage ausgeschrieben und erst nach Sichtung der Bewerber:innenlage das entsprechende Tenure-Track-Besoldungsmodell (W<sub>1</sub> oder W<sub>2</sub>) festgelegt.

Die Interviewpartner:innen betonten, dass sie den „ganzen Werkzeugkasten“ des Hochschulrechts gezielt nutzen, um passgenaue Lösungen zu ermöglichen und den Kreis potenzieller Bewerber:innen möglichst breit zu halten. Diese Strategie erfordert ein hohes Maß an institutioneller Flexibilität und Steuerungskompetenz. Ähnlich wie bei der exzellenzorientierten Strategie wird auch hier die W<sub>2</sub>-Tenure-Track-Option genutzt, um Kandidat:innen zu entwickeln, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung (noch) nicht für eine W<sub>3</sub>-Professur infrage gekommen wären.

#### 4. Institutionelle Dynamiken in der Steuerungskultur

Mit Blick auf die drei Steuerungslogiken lassen sich unterschiedliche Steuerungskulturen bei der Nutzung der Tenure-Track-Modelle feststellen. Aus den Interviews geht hervor, dass sich hochschulinterne Steuerungslogiken teils deutlich unterscheiden: Während einige Hochschulleitungen eine zentrale strategische Linie vorgeben und bestimmte Modelle – teils ausschließlich W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub> – gezielt einsetzen, um Tenure Track als zentrales Instrument der Personalentwicklung und -steuerung zu etablieren,<sup>15</sup> überlassen andere Universitäten die konkrete Ausgestaltung bewusst den Fakultäten. Dort besteht häufig die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Ausschreibungsmodellen zu wählen. Diese Dezentralität wird insbesondere mit Blick auf disziplinäre Besonderheiten und unterschiedliche wissenschaftskulturelle Prägungen als notwendig angesehen. In der Folge ergeben sich hochschulinterne Varianzen in der Anwendung und Ausgestaltung

des Tenure-Track-Modells, die auf institutionelle Präferenzen zurückgeführt werden können.

#### 5. Ministerielle Sicht

Während die Hochschulen in ihren strategischen Überlegungen gezielt auf das W<sub>2</sub>-Tenure-Track-Modell als Instrument zur Personalentwicklung und Rekrutierung setzen, zeigt sich in den Interviews mit Vertreter:innen der zuständigen Ministerien ein uneinheitliches Bild im Hinblick auf die Bewertung des W<sub>2</sub>-Tenure-Track-Modells.

Während einige Befragte darauf hinwiesen, dass dieses Modell unter bestimmten Voraussetzungen eine sinnvolle strategische Option für die Hochschulen darstellt – etwa abhängig von deren fachlicher Ausrichtung oder dem Vertrauen in interne Auswahlprozesse –, äußerten andere deutliche Vorbehalte gegenüber seiner Nutzung. So wurde insbesondere diskutiert, inwiefern die Besetzung von Tenure-Track-Professuren auf W<sub>2</sub>-Basis dann problematisch ist, wenn Kandidat:innen bereits die Voraussetzungen für eine Lebenszeit-W<sub>3</sub>-Professur erfüllen würden. In solchen Fällen, so die kritische Einschätzung einiger ministerieller Stimmen, könne eine W<sub>2</sub>-Tenure-Track-Stelle als Rückschritt in Bezug auf Status und Beschäftigungssicherheit wahrgenommen werden.

### III. Verfassungsrechtliche Bewertung

Aus rechtswissenschaftlicher Sicht wirft das W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Tenure-Track-Modell die Frage nach den verfassungsrechtlichen Parametern auf, unter denen sein Einsatz zulässig ist. Denn mit der beschriebenen Ausdehnung des Tenure-Modells in den Bereich der W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>-Professuren wird der Bereich verlassen, in dem die an sich erforderliche Rechtfertigung der Befristung über den Topos der Qualifikation erfolgen kann. Diese Form der Tenure-Track-Professur gerät vielmehr ins Fahrwasser der Debatte darum, ob befristete Berufungen überhaupt mit dem aus Art. 33 Abs. 5 GG fließenden Lebenszeitprinzip und der Wissenschaftsfreiheit vereinbar sind.<sup>16</sup> Die Auswertung

15 Zur Projektlogik von Hochschulleitungen s. näher *Musselin*, Are universities specific organisations?, in: Krücken/Kosmützky/Torka (Hrsg.), *Towards a multiversity? Universities between global trends and national traditions*, 2007, S. 77 f., abrufbar unter: <https://doi.org/10.1515/9783839404683-004>.

16 Der Beitrag beschränkt sich auf eine Betrachtung der sich im Beamtenverhältnis stellenden Rechtsfragen; dass auch auf privatrechtliche Angestelltenverhältnisse für Tenure-Track-Professuren zurückgegriffen wird, ist aus der Praxis

nicht bekannt; s. zu der gesondert zu beantwortenden Frage einer Zulässigkeit von Befristungen bei angestellten Hochschulprofessoren *Lenk*, Die befristete Professur im Angestelltenverhältnis an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen, *WissR* 2009, 50 ff.; *Gronemeyer*, Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit landesrechtlicher Befristungsregelungen für angestellte Hochschulprofessoren, *RdA* 2016, 24 ff.

der geführten Interviews zeigt, dass sich die hochschulische Praxis bislang kaum mit der verfassungsrechtlichen Vereinbarkeit des Tenure-Track-Modells auseinandersetzt. Auf entsprechende Nachfragen äußerten weder Vertreter:innen der Hochschulleitungen noch der Ministerien grundlegende verfassungsrechtliche Bedenken. Zur Begründung wurde darauf verwiesen, dass den Kandidat:innen am Ende des Tenure-Tracks eine Lebenszeitprofessur in Aussicht gestellt werde. Zudem wurde argumentiert, dass auch in anderen Ländern Professuren nicht zwingend auf Lebenszeit angelegt seien und parallel zum Tenure Track weiterhin reguläre Berufungsverfahren stattfänden.

Ihren Ausgangspunkt nahm die Debatte um die Zulässigkeit der Befristung von Professuren mit Einführung des HRG 1976, der schon damals in § 46 Abs. 1 die Möglichkeit vorsah, Professoren im Beamtenverhältnis sowohl auf Lebenszeit oder auf Zeit zu ernennen.<sup>17</sup> Neue Fahrt nahm sie mit der Änderung des § 46 HRG im Jahr 1998 auf:<sup>18</sup> Während es dort zunächst noch hieß, dass Professoren „auf Lebenszeit oder Zeit“ berufen werden, erfolgte mit der Reform eine Umkehrung der Formulierung, um ein politisches Signal dahingehend auszusenden, Professor:innen in Zukunft nicht mehr in nahezu allen Fällen schon bei der Erstberufung zu Beamten auf Lebenszeit zu ernennen. Zwar werde auch in Zukunft das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bei einer Verbeamtung von Professoren der Regelfall bleiben. Das Beamtenverhältnis auf Zeit sei aber insbesondere als eine Vorstufe für eine Übertragung der Funktion im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit anzusehen und betreffe daher insbesondere Erstberufungen.<sup>19</sup>

Die Landesgesetzgeber spiegeln diese Möglichkeit zur befristeten Berufung in den Landeshochschulgesetzen.<sup>20</sup> Die Regelungen folgen einer ähnlichen Struktur, wobei abweichende Vorgaben in Hinblick auf die Möglichkeit einer Probezeit bestehen: In Baden-Württemberg etwa ist nach § 50 Abs. 1 LHG eine Beamtenernennung auf

Probe möglich; dies ist etwa in Berlin (§ 93 Abs. 2 BerlHG), Brandenburg (§ 45 Abs. 1 S. 1 Hs. 2 BbgHG) und Niedersachsen (§ 27 Abs. 1 S. 1 NHG) ausgeschlossen. Eine Ernennung auf Zeit ist in der Regel in ausdrücklich (und teils abschließend) benannten Fallgruppen möglich.<sup>21</sup> Dies entspricht der verfassungsrechtlichen Maßgabe, Abweichungen vom beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzip nur bei Vorliegen eines besonderen Sachgrundes und auf Grundlage einer speziellen gesetzlichen Ermächtigung zu gestatten.<sup>22</sup> Teilweise sehen die Landeshochschulgesetze dafür bis heute den Befristungsgrund der Erstberufung vor. Etwa in Niedersachsen besteht die Möglichkeit, bei erstmaliger Berufung auf ein Beamtenverhältnis auf Zeit zurückzugreifen, ohne dass dafür ein Sachgrund im Übrigen vorliegen müsste (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 NHG).

Das mit dem Tenure-Track-Modell neu geschaffene Befristungsmodell für W2- und ggf. sogar für W3-Professuren wirft die Frage nach der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit einer Befristung bei Erstberufung neuerlich, jedoch unter veränderten Vorzeichen auf. Kennzeichen der Befristung im Tenure-Modell ist es, dass sie zwar regelmäßig auch Erstberufungen betrifft, mit dem Tenure Track jedoch eine Bleibeperspektive für den Fall eröffnet, dass bestimmte Qualifikationskriterien erfüllt werden.

#### 1. Vereinbarkeit mit dem Lebenszeitprinzip

Das BVerfG qualifiziert die Ausgestaltung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit als Eingriff in das von Art. 33 Abs. 5 GG gewährleistete Lebenszeitprinzip als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, der nur mit Blick auf die Besonderheiten des betroffenen Sachbereichs und der damit verbundenen Aufgabenwahrnehmung gerechtfertigt werden könne: *„Eine Ausnahme vom Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als verfassungsrechtliche Regel ist – erstens – nur in den Bereichen zulässig, in denen die besondere Sachgesetzlichkeit und die Art der wahrgenommenen Aufgaben eine Begründung von Beamtenverhältnissen auf*

17 Wahlers, Der Professor als Beamter auf Lebenszeit – in absehbarer Zeit nur noch ein Relikt der Vergangenheit?, ZBR 2013, 230 (231); zur verfassungsrechtlichen Bewertung Walter, HRG, § 46 Rn. 7 (6. Lieferung Juli 1989), in: Geis (Hrsg.), Hochschulrecht in Bund und Ländern (63. Aktualisierung April 2025).

18 BGBl. I 1998, S. 2190; s. zuvor schon Battis/Griegoleit, Zulässigkeit und Grenzen der Ausbringung von Professorenämtern auf Zeit, 1996.

19 BT-Drs. 13/8796, S. 27.

20 Einen Überblick über die Regelungen in allen Bundesländern bietet Spitzlei, (Teilweise) Verfassungswidrigkeit der Ernennung von Professoren zu Beamten auf Zeit, ZBR 2020, 19 (23 ff.);

s. auch Geis, Der „Professor auf Zeit“ – ein rechtlicher und politischer Problemfall, in: Franke/Summer/Weiß (Hrsg.), Öffentliches Dienstrecht im Wandel – Festschrift für Walther Fürst, 2002, S. 120 (121 ff.).

21 S. etwa die Regelungen in § 50 Abs. 2 BW LHG; § 102 Abs. 2 BerlHG; § 35 Abs. 1 S. 3 BbgHG („insbesondere“).

22 Vgl. Sandberger, LHG BW, 3. Aufl. 2022, § 49 Rn. 3; s. zur verfassungsrechtlichen Bewertung der Tatbestände auch Spitzlei, (Teilweise) Verfassungswidrigkeit der Ernennung von Professoren zu Beamten auf Zeit, 2020, 19 (27); zum Regel-Ausnahmeverhältnis Fink, Verfassungsrechtliche Vorgaben für das Dienstrecht der Hochschullehrer, DÖV 1999, 980 (981).

Zeit nahelegen. Die Regelung muss – zweitens – geeignet und erforderlich sein, um diesen besonderen Sachgesetzmäßigkeiten Rechnung zu tragen.<sup>23</sup> Diese hohen Anforderungen an Abweichungen vom Lebenszeitprinzip sollen die Unabhängigkeit der Beamten als tragendes Merkmal des Berufsbeamtentums absichern.<sup>24</sup> Richtet sich die Schutzfunktion des Lebenszeitprinzips im Bereich der Regelbeamten nur auf die persönliche, nicht aber fachliche Unabhängigkeit,<sup>25</sup> verschiebt sich dieser Maßstab im Bereich der Hochschullehrer:innen, da Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG auch auf die fachliche Unabhängigkeit drängt. Dem Lebenszeitprinzip kommt im Hochschulrecht so gewissermaßen doppeltes Gewicht zu, weil es sowohl die persönliche als auch sachliche Unabhängigkeit der Wissenschaft absichern soll.

#### a) Berufung von Juniorprofessuren auf Zeit

Für die Zulässigkeit der Befristung von Juniorprofessuren (W1) ohne Tenure-Track spricht deren spezifische Qualität als Qualifikationsprofessur. W1-Professuren dienen dazu, die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Vollprofessur erst zu erlangen; die regulären Berufungsvoraussetzungen auf eine W2- oder W3-Professur liegen noch nicht vor. Die Befristung dient dazu, einen Zeitraum zu definieren, in dem diese Qualifikation erworben werden kann. Die Befristung stellt zudem sicher, dass es zu keinem „Verstopfen“ von Qualifikationsstellen kommt und der Qualifikationserwerb auch nachfolgenden Wissenschaftler:innen-Generationen möglich bleibt.<sup>26</sup>

Demgegenüber sind die eine Befristung rechtfertigenden Erwägungen bei der Juniorprofessur von W1 auf W2 oder W3 mit Tenure Track zwar nicht identisch, können die Abweichung vom Lebenszeitprinzip aber dennoch rechtfertigen. Denn die mit Tenure Track ausgeschriebene W1-Professur wird nicht etwa nach Absolvieren der Qualifikationsphase wieder

frei, sondern wandelt sich bei Erreichen des Qualifikationsziels in eine Lebenszeitprofessur um.<sup>27</sup> Ihre Befristung dient daher allein der Bewertung, ob das Qualifikationsziel erreicht wurde.

In beiden Fällen – und darauf kommt es an – stellt der Erwerb der Qualifikation für eine Vollprofessur aber eine besondere Sachgesetzmäßigkeit des Stellenprofils dar. Sie spiegelt sich in der Art der wahrgenommenen Aufgaben, die auf den Erwerb der entsprechenden Qualifikationsanforderungen abzielen. An der Geeignetheit und Erforderlichkeit der Befristung bestehen keine Zweifel, sodass die Befristung von Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track unter dem Gesichtspunkt des Lebenszeitprinzips verfassungsrechtlich als zulässig zu bewerten ist.

#### b) Berufung von W2- und W3-Professuren auf Zeit ohne Tenure Track

Für die Berufung auf Zeit ohne Tenure Track existiert eine Mehrzahl an von den Landesgesetzgebern positivierten sachlichen Befristungsgründen, die eine Befristung aufgrund besonderer Sachgesetzmäßigkeiten verfassungsrechtlich tragen können. So nennen die Hochschulgesetze der Länder etwa die Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft als tauglichen Befristungsgrund (s. etwa § 102 Abs. 2 Nr. 2 BerlHG), weil diese als Lebenszeitbeamte für die Hochschule nicht zu gewinnen wären. Auch die Drittmittelbefristung stellt eine besondere Sachgesetzmäßigkeit dar, die eine Verbeamtung auf Zeit legitim erscheinen lässt (s. § 102 Abs. 2 Nr. 3 BerlHG).

Verfassungsrechtlich zweifelhaft sind demgegenüber Regelungen, die allein darauf abstellen, dass es sich um eine Erstberufung handelt.<sup>28</sup>

Teile der Rechtsprechung und der Landesgesetzgeber gehen davon aus, dass die Befristung der Erstberufung

23 BVerfG Beschl. v. 24.4.2018 – 2 BvL 10/16 Rn. 38; s. auch Spitzlei, (Teilweise) Verfassungswidrigkeit der Ernennung von Professoren zu Beamten auf Zeit, ZBR 2020, 19 (21 f.).

24 Lindner, Der Beamte auf Zeit, ZBR 2018, 361 (362).

25 Lindner, Der Beamte auf Zeit, ZBR 2018, 361 (362).

26 Zu dieser Legitimationsfigur im WissZeitVG Eisentraut, Zur Verfassungsmäßigkeit der Entfristung von Postdoktorand\*innen durch § 110 Abs. 6 S. 2 BerlHG, WissR 55 (2022), 21 (31 f.); BVerfG, Beschl. v. 24.4.1996 – 1 BvR 712/86 Rn. 111 = BVerfGE 94, 268: Befristung zur sachgerechten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

27 Dieser Umstand wurde als möglicher Verstoß gegen das Prinzip der Bestenauslese diskutiert, der Einwand konnte sich indes nicht durchsetzen, s. zur wohl h.M. Geis, Probleme bei Zusammensetzung und Verfahren von Berufungsausschüssen und Tenure-Track-Gremien, OdW 2020, 23 (29); zweifelnd, aber wohl im Ergebnis zustimmend Hartmer, in ders./Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 3. Aufl. 2017, 5. Kap. Rn. 125 f.

28 So das weitgehend einhellige Schrifttum, s. Neuhäuser, in: Epping (Hrsg.), NHG, 2. Aufl. 2024, § 28 Rn. 4 ff.; Spitzlei, (Teilweise) Verfassungswidrigkeit der Ernennung von Professoren zu Beamten auf Zeit, ZBR 2020, 19 (28); Wahlers, Der Professor als Beamter auf Lebenszeit – in absehbarer Zeit nur noch ein Relikt der Vergangenheit?, ZBR 2013, 230 (234 f.); Geis, Der „Professor auf Zeit“ – ein rechtlicher und politischer Problemfall, in: Franke/Summer/Weiß (Hrsg.), Öffentliches Dienstrecht im Wandel – Festschrift für Walther Fürst, 2002, S. 120 (128 f.); für die Notwendigkeit einer Umdeutung in ein Beamtenverhältnis auf Probe Löwisch/Wertheimer/Zimmermann, Die Befristung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse von Professoren im Fall der Erstberufung, WissR 34 (2001), 28 (41 ff.); zur Rechtslage in Schleswig-Holstein Rogosch, Die Beamtenverhältnisse auf Zeit im Hochschulbereich, insbesondere in Schleswig-Holstein, NordÖR 2015, 245 (248); offenlassend BVerwG, Urt. v. 14.09.2023, Az. 2 C 9.22 Rn. 16.

dazu diene, die Bewährung der Stelleninhaber sicherzustellen.<sup>29</sup> Die Hochschulen sollten in die Lage versetzt werden, festzustellen, „ob der Professor in der ihrer Funktion nach endgültigen Position die Entwicklungserwartungen in Forschung und Lehre erfüllt, die an ihn gestellt werden.“<sup>30</sup> Diese Erwägungen lassen sich in einem Rechtfertigungsgrund der Qualitätssicherung des Professorenamtes kondensieren.<sup>31</sup> Verfassungsrechtlich lässt sich dieser in der aus Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG fließenden Schutzpflicht des Staates gegenüber der Wissenschaft verorten.

Für diese Argumentation kann durchaus die Qualitätssicherung als besondere Sachgesetzlichkeit des Professorenberufes angeführt werden. Zwar ist dem Professorenamt zu eigen, dass in dessen Vorlauf bereits eine gegenüber anderen Berufswegen deutlich verlängerte Qualifikationsphase zu absolvieren ist. Diese wird sodann Gegenstand eingehender Begutachtung im Rahmen des Berufungsverfahrens. Dies macht ein spezifisches Bedürfnis weitergehender Qualitätssicherung ab dem Eintreten in die Vollprofessur jedenfalls diskussionswürdig.<sup>32</sup> Indes muss die Professur als Stellenkategorie sui generis qualifiziert werden, die sich durch einen aufgrund reduzierter Stellenverfügbarkeit stark kompetitiven Arbeitsmarkt auszeichnet. Mit der Ausschreibung einer Professur nimmt die Hochschule einen von Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG geschützten Handlungsraum der wissenschaftlichen Selbsterneuerung wahr und bringt mit der Ausschreibung eines spezifischen Stellenprofils mit daran geknüpften Erwartungen eine Profilenentscheidung für die Zukunft zum Ausdruck.<sup>33</sup> Der im Berufungsverfahren Ausgewählte tritt die Stelle in aller Regel mit einem Forschungs- und Lehrkonzept an, das Aufschluss über die geplante Entfaltung der hochschulseitig an den/die Stelleninhaber:in gestellten Anforderungen gibt. Fakultät und Hochschule hegen die Erwartung, der sodann Berufene werde das Stellenprofil in dieser Hinsicht entfalten, müssen dessen Ausfüllung sodann aber

weitgehend dem Bereich wissenschaftlicher Autonomie und Unabhängigkeit überantworten. Anders als im übrigen Beamtenrecht zeichnet sich das Professorenamt durch die in Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG gewährte Wissenschaftsfreiheit aus, die das klassische beamtenrechtliche Weisungsverhältnis gerade überlagert.<sup>34</sup> Auch im ebenfalls Weisungsfreiheit genießenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der Richter ist aber zur Bewährungserprobung eine Probezeit durch das Institut des Richters auf Probe etabliert (s. § 12 Abs. 1 DRiG). Ein Bedürfnis an einer Bewährungsüberprüfung lässt sich also durchaus als besondere Sachgesetzlichkeit gerade der Professur rechtfertigen.<sup>35</sup>

Die besondere Sachgesetzlichkeit ist indes nur erforderliche, jedoch nicht hinreichende Bedingung für die verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Befristung. Weiterhin verlangt das BVerfG einen Konnex der besonderen Sachgesetzlichkeit zur Art der Aufgaben. Dies dürfte bei Hochschullehrer:innen einer Befristung entgegenstehen, ist die Tätigkeit als Professor:in doch nicht etwa nur auf ein bestimmtes zeitliches Intervall angelegt, sondern auf die dauerhafte Vertretung eines Faches in Forschung und Lehre.

Das BVerfG verlangt darüber hinaus, dass die Regelung geeignet und erforderlich sein muss, um den besonderen Sachgesetzlichkeiten Rechnung zu tragen.<sup>36</sup> Hieran fehlt es aber, wenn alleiniger Befristungsgrund die Erstberufung ist: Eine Befristung ohne Bleibeperspektive stellt sich nicht als mildestes Mittel bei gleicher Intensität dar, weil eine Bewährung auch im Rahmen einer Probezeit überprüft werden kann, an die sich die Überführung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit anschließt. Soweit die Landesgesetzgeber eine solche Bewährung in der Probezeit ausschließen, bringen sie klar zum Ausdruck, dass auch eine Befristung unter diesem Aspekt nicht in Betracht kommt.

Hinzutritt, dass die Tatbestände der Befristung bei Erstberufung in den Landeshochschulgesetzen weder

29 VG Stuttgart, Urt. v. 16. April 2008 – 3 K 2222/07 Rn. 23 (openjur); s. auch Nds. LT-Drs. 14/2541, 76.

30 BAG Urt. v. 11.9.2013 – 7 AZR 843/11 Rn. 48 in Hinblick auf befristete Arbeitsverhältnisse am Maßstab des Art. 12 I GG.

31 Vgl. *Neuhäuser*, in: Epping (Hrsg.), NHG, 2. Aufl. 2024, § 28 Rn. 8; teilweise wurde in der Vergangenheit bereits die mit der Befristung einhergehende Flexibilisierung als tragfähiger Grund angeführt, Hess. VGH, Beschl. v. 04.03.1991 – 1 TG 3306/90 Rn. 37 (openjur); zu Recht kritisch *Geis*, Der „Professor auf Zeit“ – ein rechtlicher und politischer Problemfall, in: Franke/Summer/Weiß (Hrsg.), Öffentliches Dienstrecht im Wandel – Festschrift für Walther Fürst, 2002, S. 120 (127).

32 Zweifelnd daher auch *Neuhäuser*, in: Epping (Hrsg.), NHG, 2. Aufl. 2024, § 28 Rn. 8; kritisch auch v. *Weschpfennig*,

Professor auf Zeit – rechtliche Grenzen von Befristungen an staatlichen Hochschulen bei der Erstberufung im Lichte der Altersdiskriminierung, *WissR* 43 (2010), (267 f.) jedenfalls in Hinblick auf obligatorische Befristungsregelungen.

33 Vgl. *Gärditz*, Art. 5 Abs. 3 GG (Wissenschaftsfreiheit) Rn. 250 (Lieferung 88 August 2019), in: *Dürig/Herzog/Scholz* (Hrsg.), Grundgesetz (Werkstand: 106. Lieferung Oktober 2024).

34 Zu den Auswirkungen näher *Gärditz*, Art. 5 Abs. 3 GG (Wissenschaftsfreiheit) Rn. 176 (Lieferung 88 August 2019), in: *Dürig/Herzog/Scholz* (Hrsg.), Grundgesetz (Werkstand: 106. Lieferung Oktober 2024).

35 Zweifelnd jedoch *Neuhäuser*, in: Epping (Hrsg.), NHG, 2. Aufl. 2024, § 28 Rn. 4.

36 BVerfG Beschl. v. 24.4.2018 – 2 BvL 10/16 Rn. 38.

einen institutionellen Rahmen noch fachliche Kriterien für die Bewährungsüberprüfung definieren und damit dem Vorwurf der verfassungswidrigen Unbestimmtheit ausgesetzt sind.<sup>37</sup>

Insgesamt ist das Instrument der Berufung auf Zeit im Falle der Erstberufung in das Beamtenverhältnis daher als Instrument einer einseitigen Flexibilisierung zugunsten der Hochschulen als verfassungswidrig zu qualifizieren.<sup>38</sup> Diese Rechtsauffassung vollzieht der Reformgesetzgeber etwa in Brandenburg nach: Während § 43 Abs. 1 S. 2 LHG a.F. zunächst noch die pauschale Möglichkeit zur Befristung von Erstberufenen vorsah, findet sich der Befristungstatbestand im neuen § 45 Abs. 1 LHG nicht mehr; vielmehr sind nunmehr auch in Brandenburg konkrete Sachgründe aufgeführt, die eine Befristung rechtfertigen.<sup>39</sup> Schon zuvor fand in Brandenburg insofern eine Reaktion auf die verfassungsrechtlichen Bedenken statt, als in ständiger Verwaltungspraxis die Befristung als Probezeit interpretiert und im Falle der Bewährung eine Entfristung gewährt wurde.<sup>40</sup>

#### c) Berufung von W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>-Professuren auf Zeit mit Tenure Track

Auch bei der W<sub>2</sub>- bzw. W<sub>3</sub>-Professur mit Tenure Track handelt es sich um eine Form der Probezeit mittels Berufung auf Zeit.<sup>41</sup> Das Tenure-Modell verändert die vorstehende verfassungsrechtliche Bewertung jedoch. Mit der Tenure-Track-Professur von W<sub>2</sub> auf W<sub>2</sub> oder W<sub>3</sub> hat der Gesetzgeber nämlich einen Instrumentenkasten formuliert, der auf die formulierten verfassungsrechtlichen Bedenken reagiert: Die Tenure-Track-Professur schafft ein Modell, das eine Probezeit institutionalisiert und mit einer anhand eines vorab definierten Kriterienkatalogs durchzuführenden Bewährungsüberprüfung abschließt. Eine Probezeit mag sich zwar als milderes Mittel darstellen, es kann die Qualitätssicherung aber nicht in gleicher Intensität

sicherstellen, weil das Tenure-Verfahren genau auf diesen Zweck ausgerichtet ist und dafür umfassende verfahrensrechtliche Vorkehrungen vorsieht. Das Tenure-Verfahren ist aber nur dann ein geeignetes und erforderliches Mittel zur Bewährungsüberprüfung, wenn es sich um eine erstmalige Berufung auf eine W<sub>2</sub>- bzw. W<sub>3</sub>-Professur mit Tenure Track handelt. Denn nur im Falle der erstmaligen Berufung liegt ein sachlicher Grund dafür vor, die Bewährung zu überprüfen.

#### 2. Vereinbarkeit mit der Wissenschaftsfreiheit

Das beamtenrechtliche Lebenszeitprinzip für Professuren stellt sich – wie gezeigt – als ein Element zur Sicherung der persönlichen und fachlichen Unabhängigkeit der Wissenschaft vor staatlicher Einflussnahme dar und schützt in dieser Dimension auch die grundrechtlich verbürgte Wissenschaftsfreiheit.<sup>42</sup> Die nur befristete Berufung auf W<sub>2</sub>-/W<sub>3</sub>-Professuren im Tenure-Modell gerät aufgrund der Verkürzung dieser Freiheitsphäre daher auch in Hinblick auf Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG unter Rechtfertigungsdruck.<sup>43</sup> Sie verschiebt den Untersuchungsfokus aber weg von der generellen Frage nach der Zulässigkeit der Befristung hin zur Frage, inwieweit die Bewährungsüberprüfung durch die Wissenschaftsfreiheit absichernde Bewertungsmaßstäbe adäquat absichert.

Eine solche Absicherung findet im Falle der pauschalen Befristung Erstberufener ohne Tenure Track nicht statt: Welche fachlichen Kriterien der Bewährung zugrunde liegen, bleibt in diesem Modell unregelt.<sup>44</sup> Absicherungen, die unzulässige Einflussnahmen auf den wissenschaftlichen Prozess durch Kriterien der Bewährungsbeurteilung verhindern, sind nicht vorgesehen. Die Befristung Erstberufener ohne Tenure Track zur Bewährungserprobung ist damit auch mit Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG unvereinbar.

Anders liegt dies im Tenure-Track-Modell: Auf Grundlage der hochschulischen Tenure-Track-

37 Vgl. *Neuhäuser*, in: Epping (Hrsg.), NHG, 2. Aufl. 2024, § 28 Rn. 7.

38 Anders wird dies vom BAG für angestellte Professor:innen am Maßstab des Art. 12 Abs. 1 GG bewertet, s. BAG Urt. v. 11.9.2013 – 7 AZR 843/11 Rn. 48; zum Vorrang des Beamten- vor dem Angestelltenverhältnis für Professor:innen *Radau*, in: Epping (Hrsg.), NHG, 2. Aufl. 2024, § 21 Rn. 15.

39 Zu entsprechenden Anpassungen in Hessen und Baden-Württemberg *Wertheimer*, Entfristung eines Professoren-Beamtenverhältnisses im Wege einstweiliger Anordnung – VG Potsdam, Beschl. vom 22.3.2013, VG 2 L 98/13, OdW 2014, 81 (84).

40 S. BVerwG, Urt. v. 14.09.2023, Az. 2 C 9.22 Rn. 16.

41 Dies konstatiert für die Juniorprofessur mit Tenure Track auch, *Geis*, Probleme bei Zusammensetzung und Verfahren von Berufungsausschüssen und Tenure-Track-Gremien, OdW 2020, 23 (30).

42 *Neuhäuser*, in: Epping (Hrsg.), NHG, 2. Aufl. 2024, § 28 Rn. 6; *Spitzlei*, (Teilweise) Verfassungswidrigkeit der Ernennung von Professoren zu Beamten auf Zeit, ZBR 2020, 19 (23); s. auch *Battis/Griegoleit*, Zulässigkeit und Grenzen der Ausbringung von Professorenämtern auf Zeit, 1996, S. 25 ff.

43 Bei W<sub>1</sub>-Tenure-Track-Professuren stellt sich die gegenteilige Frage, ob Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG womöglich eine generelle Befristung von Qualifikationsstellen erzwingt; in diese Richtung zuletzt BVerfG, Beschl. v. 25.6.2025 – 1 BvR 368/22 Rn. 22; kritisch zu diesem Ansatz, weil damit auch das Tenure-Modell dem Verdikt der Verfassungswidrigkeit ausgesetzt wäre *Eisentraut*, Paukenschlag in der #IchBinHanna-Debatte, JuWissBlog v. 11.7.2025, abrufbar unter <https://www.juwiss.de/62-2025/>.

44 *Neuhäuser*, in: Epping (Hrsg.), NHG, 2. Aufl. 2024, § 28 Rn. 4.

Satzungen werden im Tenure-Verfahren die spezifischen fachlichen Kriterien definiert und in einer Tenure-Track-Vereinbarung niedergelegt, die für eine Bewährung vorliegen müssen. Diese normativ vor- und fachspezifisch ausgeprägte System der Bewährungsfeststellung dürfte den Anforderungen an die Bestimmtheit der in die Wissenschaftsfreiheit eingreifenden Rechtsgrundlage genügen.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass das Tenure-Modell auch neue Konfliktlinien aufwirft, weil die Tenure-spezifische Vorgabe von Qualifikationsanforderungen für W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>-Tenure-Track-Professuren die Forschungs- und Lehrfreiheit von Wissenschaftler:innen auf einer anderen Qualitätsebene einschränkt: Wo ursprünglich die Lebenszeitberufung freie Lehre und Forschung ermöglichen sollte, wird diese nun im Sinne der Tenure-Track-Vorgaben auf die Erreichung bestimmter qualitativer und quantitativer Zielwerte konditioniert.

Die dem Beitrag zugrunde liegende empirische Untersuchung zeigt, dass dieser Aspekt durchaus wahrgenommen, aber im Ergebnis nicht als problematisch eingestuft wird. Die Mehrheit der Befragten verwies in diesem Zusammenhang auf die im Vorfeld festgelegten Evaluationskriterien, die überwiegend nicht als langfristige Einschränkung wahrgenommen wurden. Vielmehr wurde betont, dass Leistungsanforderungen auch über die Tenure-Phase hinaus – etwa im Kontext der Drittmittelinwerbung oder der Mittelvergabe auf Fachbereichsebene – bestehen bleiben. Vor diesem Hintergrund interpretierten viele die im Tenure Track verankerten Anforderungen als Vorbereitung auf spätere Erwartungen im Rahmen einer Lebenszeitprofessur und damit eher als unterstützend denn als hinderlich. Lediglich eine befragte Person berichtete von kritischen Rückmeldungen aus dem Kreis der Tenure-Track-Professor:innen selbst: Dort werde das Kriteriensystem mitunter als zu starr empfunden – insbesondere dann, wenn sich die betreffende Person bereits in einer fortgeschritteneren Karrierephase (z. B.

mit W<sub>2</sub>- oder W<sub>3</sub>-Erfahrung) befinde. In solchen Fällen könne die enge Bindung an formalisierte Vorgaben durchaus als Einschränkung der Forschungsfreiheit wahrgenommen werden.

Die Hochschulen reagieren in der Praxis mit unterschiedlichen Ansätzen auf das potenzielle Spannungsverhältnis zwischen Evaluationsvorgaben und Wissenschaftsfreiheit. Das Spannungsverhältnis wird institutionell zumeist dahingehend aufzulösen versucht, dass die Festlegung von Kriterien durch disziplinäre Standards legitimiert sei. Diese Standards würden entweder durch externe Tenure-Boards gesichert oder durch vorab definierte Rahmenvorgaben strukturiert. Zugleich wurde betont, dass viele Kandidat:innen selbst den Wunsch nach möglichst klar formulierten Kriterien äußern, um Planungssicherheit und Orientierung zu gewinnen. Eine zu große Offenheit in der Ausgestaltung der Evaluation könne nicht nur die Vergleichbarkeit erschweren, sondern führe aus Sicht der Befragten häufig auch zu Verunsicherung bei den Tenure-Track-Professor:innen.

Aus verfassungsrechtlicher Perspektive machen diese Einschätzungen deutlich, wie zentral die wissenschaftsadäquate Ausgestaltung des Tenure-Prozesses für die Vereinbarkeit mit der Wissenschaftsfreiheit ist. Diese Anforderungen steigen, sobald eine W<sub>2</sub>-/W<sub>3</sub>-Professur mit Tenure Track ausgeschrieben wird, weil die Tenure-Kriterien keinen Qualifikationserwerb mehr sicherstellen sollen, sondern nur noch auf Bewährung abzielen dürfen. Die Bewährungsvoraussetzungen<sup>45</sup> sind dabei daraufhin zu untersuchen, ob sie die Wissenschaftsfreiheit über Gebühr einschränken oder durch Gründe getragen werden, die sich als zulässige Eingriffe in die Wissenschaftsfreiheit rechtfertigen lassen. Möglich ist unter diesem Blickwinkel etwa die Bewährung in der Lehre, nachgewiesen durch positive Evaluationsergebnisse,<sup>46</sup> soweit das Evaluationsverfahren seinerseits wissenschaftsfreiheitskonform ausgestaltet ist.<sup>47</sup> In Hinblick auf die Forschung dürften etwa Kriterien

45 Einen ersten Überblick über auf Satzungsebene formulierte Bewertungskriterien bietet die Auswertung von *Luksche*, Analyse universitärer Tenure-Track-Satzungen, in: Kleimann/Lenz/Luksche/Reimer/Witte, Etablierung des Karrierewegs der Tenure-Track-Professur im deutschen Wissenschaftssystem (Fn. 3), S. 75 f.

46 S. bspw. § 5 Abs. 1 S. 1 lit. b) der Ordnung über die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit an der Leibniz Universität Hannover im „Tenure-Track-Verfahren“: „Maßgeblich für

die Gewährung von Tenure ist wissenschaftliche Exzellenz. Dies soll insbesondere an folgenden Bewertungskriterien festgestellt werden: in der Lehre: erfolgreiche Lehrtätigkeit, insbesondere bei der Betreuung von Studierenden, den Lehrveranstaltungsbewertungen durch Studierende, Lehrpreise.“

47 zu dieser Spannungslage *Eisentraut/Peters*, in: Leuze/Epping (Hrsg.), HG NRW, § 7 Rn. 64 ff (22. Ergänzungslieferung Oktober 2024).

verfassungsrechtlich zulässig sein, die die an eine Lebenszeitprofessur gestellte wissenschaftliche Produktivität und Kreativität quantitativ und qualitativ ausweist.<sup>48</sup> Verfassungsrechtlichen Bedenken begegnen demgegenüber Anforderungen, die auf Wissenschaftsinhalte einwirken: Hier wird danach zu differenzieren sein, ob die Kriterien zulässigerweise allein die mit der Stellenausschreibung adressierten Forschungsschwerpunkte abbilden oder ob sie in den Kernbereich der von Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG geschützten Forschungsfreiheit übergreifen, weil etwa konkrete thematische Vorgaben gemacht werden. Auch Kriterien, die den Publikationsort als Evaluationskriterium berücksichtigen, dürften unzulässig sein, weil sie an wissenschaftsexterne Metriken der Reputationszuweisung anknüpfen, anstatt die Qualität der Publikation selbst zu bewerten.<sup>49</sup>

### 3. Vereinbarkeit mit dem Gleichbehandlungsgebot

Schließlich muss sich das Befristungsmodell auch unter gleichheitsrechtlichen Gesichtspunkten rechtfertigen lassen. Soweit in der Regel der Berufungspraxis eine Lebenszeitberufung auf W2-Professuren erfolgt, hingegen nur teilweise auf die Möglichkeit zur Bewährungsbefristung zurückgegriffen wird, steht der Vorwurf einer willkürlichen Ausschreibungspraxis im Raum. Darzulegen ist also in jedem Falle ein besonderer sachlicher Grund, der ein Abweichen von der üblichen Ausschreibungspraxis rechtfertigen kann. Ein solcher wird dann vorliegen, wenn das Stellenprofil spezifisch auf Erstberufungen abzielt, weil nur dann vertretbar argumentiert werden kann, dass die Stelle der Bewährung dient. Ein Stellenprofil, das hingegen auch im „gestandenen“ Bewerberfeld auf Interesse stößt, dürfte einen Tenure Track unter Gleichheitsgesichtspunkten nicht rechtfertigen können. Aus dem Verstoß dürfte ein beamtenrechtlicher Entfristungsanspruch resultieren. So hat das BVerwG für ein professorales Beamtenverhältnis auf Zeit ohne Tenure Track aus Art. 19 Abs. 4 S. 1 GG abgeleitet, dass das Begehren auf Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit auch nach dessen Ablauf

mit dem Antrag, zum nächstmöglichen Zeitpunkt in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ernannt zu werden, fortgeführt werden kann.<sup>50</sup>

Unter diesem Aspekt erscheinen W3-Professuren mit Tenure-Track nur selten zu rechtfertigen, weil die Ausschreibung einer W3-Professur in der Regel nicht auf den Markt der Erstzuberehenden abzielt. Unter dem Aspekt der Gleichbehandlung unterliegen W3-Professuren mit Tenure Track daher besonders hohen Rechtfertigungsanforderungen. Diese normative Einschätzung deckt sich auch mit den Annahmen in den geführten Interviews. Auch wenn die Hochschulen auf Satzungsebene befristete W3-Professuren vorsehen, kommen sie in der Praxis nicht zur Anwendung.

Demgegenüber spielt die Finanzierung der Professur anders als bei W1-Tenure-Professuren bei W2-Professuren mit oder ohne Tenure in der Regel keine Rolle und stellt insofern kein taugliches Differenzierungskriterium dar. Bei W1-Professuren kann die Ausschreibung mit Tenure Track nur erfolgen, wenn die Stelle über den Zeitraum der Juniorprofessur hinaus ausfinanziert ist. Bei der Berufung auf eine W2-Professur ist dies anders, weil sowohl die Lebenszeitberufung als auch die Berufung auf eine W2-Professur mit Tenure Track eine Ausfinanzierung der Stelle voraussetzen. Anders liegt es nur, wenn spezifisch monetäre Aspekte hinzutreten, die allein eine Ausschreibung der W2-Professur im Tenure Track möglich machen, insbesondere weil die Professur im Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern gefördert wird.<sup>51</sup>

### 4. Vereinbarkeit mit dem Verbot der Altersdiskriminierung

In der Literatur diskutiert wurde schließlich, ob die Berufung auf Zeit eine unzulässige mittelbare Altersdiskriminierung (§ 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG) darstellt. Diese Frage stellt sich gleichermaßen für das W2-/W3-Tenure-Modell, weil die Befristung auch hier auf die Bewährung abzielt, damit regelmäßig Erstberufungen betrifft und also jüngere Bewerber:innen

48 § 10 der Satzung der Technischen Universität München zum TUM Faculty Tenure Track verlangt etwa exzellente Leistungen und konkretisiert: „Von hohem Stellenwert bei der Leistungsbewertung sind in der Kategorie Forschung & Entwicklung die Originalität/Kreativität der erbrachten Arbeiten, die Qualität der Publikationen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie das wissenschaftliche Entwicklungspotential und zwar stets im internationalen Vergleich.“

49 Zur Kritik am Publikationsort als Maßstab für die Qualitätsbewertung von wissenschaftlichen Publikationen *Wissenschaftsrat*, Empfehlungen zur Transformation des

wissenschaftlichen Publizierens zu Open Access (Drs. 9477-22), Januar 2022, abrufbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9477-22>.

50 BVerwG, Urt. v. 14.09.2023, Az. 2 C 9.22 Rn. 17; Voraussetzung ist aber, dass die Professorenstelle nicht zwischenzeitlich anderweitig vergeben wurde, s. a.a.O., Rn. 20.

51 So lag es etwa bei einer von der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel ausgeschrieben W2-Professur für Bürgerliches Recht mit Schwerpunkt im Familien- und Erbrecht mit Tenure Track nach W2, deren Besetzung eine Förderfähigkeit des/der künftigen Stelleninhaber:in im WISNA-Programm voraussetzte; zum Programm s. schon Fn. 1.

adressieren muss. Im Ergebnis dürfte die mittelbare Benachteiligung indes in verhältnismäßiger Weise gerechtfertigt sein (§ 3 Abs. 2 AGG), weil die Tenure-Befristung der Überprüfung der Bewährung dient und somit ein rechtmäßiges Ziel verfolgt wird. Anders als bei der bloßen Verbeamtung auf Zeit<sup>52</sup> stellt sich die Verbeamtung auf Probe im Tenure-Track-Modell auch nicht als milderes Mittel dar (s. bereits 2. c.).

#### IV. Ergebnisse

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass Hochschulen das Tenure-Track-Modell strategisch einsetzen, um eine Alternative zur klassischen Lebenszeitberufung zu schaffen. Dabei verfolgen sie unterschiedliche Ziele, die sich drei übergeordneten Strategietypen zuordnen lassen: exzellenzorientiert, entwicklungsorientiert und flexibilitätsorientiert. Gemeinsam ist den Strategien, dass sie das Tenure-Track-Modell nicht als Ersatz, sondern als Erweiterung klassischer Berufungspraxis begreifen – mit dem Ziel, individuelle Entwicklungspotenziale stärker in die Personalpolitik zu integrieren.

Die W2/W3-Tenure-Track-Option wird insbesondere dazu genutzt, hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal frühzeitig außerhalb der klassischen Qualifikationspfade zu binden und gezielt auf eine Lebenszeitprofessur vorzubereiten. Die Gründe dafür reichen von dem Wunsch nach Exzellenzverdichtung über Herausforderungen bei der Rekrutierung bis hin zur Reaktion auf disziplinspezifische Wettbewerbsdynamiken. Auffällig ist, dass die Hochschulleitungen dabei entweder den Fachbereichen Flexibilität lassen oder aber hochschulweit strategische Vorgaben zur Modellwahl machen.

Aus rechtswissenschaftlicher Perspektive stellt sich das W2/W3-Tenure-Modell als verfassungsrechtlich gangbarer Weg dar, Berufungen auf Zeit mit einer Bewährungsüberprüfung zu verbinden. Anders als die Berufung auf Zeit ohne Tenure Track strukturiert das Tenure-Modell die Bewährungsüberprüfung in einer mit dem beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzip vereinbaren Weise. Erforderlich ist aufgrund der Wertungen des Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG jedoch eine wissenschaftsadäquate Ausgestaltung der Bewährungsvoraussetzungen, die unzulässige Einflussnahmen ausschließen und sicherstellen, dass die Evaluation nicht mehr dem Qualifikationserwerb, sondern allein der Bewährung dient. Besondere Rechtfertigungsanforderungen ergeben sich zudem aus dem Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG: Erforderlich sind besondere sachliche Gründe für die Wahl des Stellenprofils einer W2-/W3-Professur mit Tenure Track, die regelmäßig nur dann vorliegen, wenn die Stelle den Bewerbermarkt der neu zu Berufenden adressiert.

Carolin Luksche, M.A. ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung in der Abteilung Governance für Hochschule und Wissenschaft; die in diesem Beitrag vorgestellte sozialwissenschaftliche Studie ist Teil der kumulativen Promotion der Verfasserin.

Prof. Dr. Nikolas Eisentraut ist Inhaber der Juniorprofessur für Öffentliches Recht an der Leibniz Universität Hannover und dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.

52 S. dazu v. *Weschpfennig*, Professor auf Zeit – rechtliche Grenzen von Befristungen an staatlichen Hochschulen bei der Erstberufung im Lichte der Altersdiskriminierung, *WissR* 43

(2010), 266 und *Schinkels*, Altersdiskriminierung durch befristete Erstberufung eines Professors: Gemeinschaftsprivatrecht schlägt Fehlerfolgenlehre für Verwaltungsakte?, *ZBR* 2009, 405 (407).

# Carsten Morgenroth

## *Verwaltungsaktsqualität und Bekanntgabe bei Bewertungen von Hochschulmodulen*

### Gliederung

#### I. Einleitung

#### II. VA-Qualität von Prüfungsergebnissen

1. Rechtsprechung – Inhalte und Hintergründe
2. Verwendete Argumente in der Rechtsprechung
3. Aus der Prüfungsordnung folgende, aber unbehandelte Aspekte
  - a. Unmittelbare Verbindung von Prüferbewertung und (Nicht)Bestehen
  - b. Prüfende übernehmen Verwaltungsaufgaben
  - c. Überdenkungsverfahren
  - d. Verhältnis der beiden Bewertungen
4. Offene Aspekte in der Rechtsprechung
  - a. Verhältnis von Prüfendenbewertung und behördlicher Bewertung
  - b. Gestaltender oder feststellender VA
  - c. Subjektive Elemente im Rahmen der Prüfung

#### III. Bekanntgabe von Prüfungsergebnissen

1. Grundzüge des Rechts der Bekanntgabe
2. Konsequenzen fehlerhafter Bekanntgabe
  - a. Materiell-rechtliche Konsequenzen
  - b. Prozessuale Folgen
3. Strukturen von IT-bezogenen Prüfungsmanagementsystemen
4. Folgefragen
  - a. Zugang nach § 3a VwVfG
  - b. Veränderbarkeit von Daten und Zugang im Rahmen der Bekanntgabe
  - c. Bekanntgabe der falschen Note
  - d. Bekanntgabe an die falsche Person

#### IV. Ergebnisse

#### V. Ausblick

### I. Einleitung

Sind einzelne Modulprüfungen an staatlichen<sup>1</sup> Hochschulen Verwaltungsakte oder ist es erst die Abschlussnote des Studiengangs? Mit dieser Frage befassen sich Rechtsprechung und Hochschulpraxis seit Langem.<sup>2</sup> Sie hat Einfluss auf viele zentrale Aspekte des Prüfungsmanagements. Neben Strukturen des Rechtsschutzes gegen Prüfungsnoten<sup>3</sup> hängt vor allem das System von Dokumentation und Archivierung der Prüfungen und ihrer Ergebnisse entscheidend davon ab, wie lange diese aufzubewahren sind – mit technischen, datenschutz-<sup>4</sup> und prüfungsrechtlichen Implikationen. Die rasante Entwicklung zunehmender Internationalisierung, Digitalisierung und Teilhabe an Bildung schließt auch strukturelle und technische Neuerungen ein, zu denen sich das Recht – proaktiv oder reaktiv – zu verhalten hat. Dies ist zum einen zu erkennen an der Entwicklung der Rechtsprechung. Sie wurde begründet für einzelne Prüfungsnoten als Teil einer Gesamtnote, etwa bei Staatsexamensprüfungen.<sup>5</sup> Über die sog. abgeschichtete Fachprüfung<sup>6</sup> ergeht Rechtsprechung nun zu Modulprüfungen als dezidiert abgeschlossenen Teilen einer Lehr- und Lerneinheit.<sup>7</sup> Diese insbesondere durch den Bologna-Prozess<sup>8</sup> beschleunigte sog. Modularisierung<sup>9</sup> und die damit verbundene Entwicklung einer Prüfung vom Teil eines Ganzen hin zum relevanten Ganzen könnte unser Verständnis von ihrer rechtlichen Bedeutung ändern. Noch wesentlicher erscheint die technische Entwicklung des Prüfungsmanagements hin zu digitalisierten Strukturen: Prozesse und auch Prüfungsergebnisse werden zunehmend IT-basiert behandelt –

1 Für staatlich anerkannte Hochschulen in privater Trägerschaft gelten die nachfolgenden Ausführungen entsprechend, soweit die staatliche Anerkennung eine Beleihung in Prüfungsfragen vorsieht, was – erkennbar mit Ausnahme Hessens, s. § 115 Abs. 6 Satz 1 HHG – flächendeckend der Fall ist. Außerhalb der die Beleihung umfassenden Gebiete ist ein Handeln durch Verwaltungsakt dagegen ausgeschlossen, z. B. für die Exmatrikulation, s. VG Gelsenkirchen, Urt. v. 3.9.2014, Az. 7 K 2160/11.

2 Eine detaillierte Übersicht hierzu bieten *Fischer/Jeremias/Dieterich*, Prüfungsrecht, 8. Aufl., 2022, Rn. 814 ff.

3 Zum Verfahrensfehler bei zu früher Vernichtung von Prüfungsunterlagen exemplarisch VG Hamburg, Urt. v. 12.11.1996, Az. 12 VG Z 10/95.

4 Datenschutzrechtlich legitime Zwecke für eine Aufbewahrung abweichend von der Sicherung prüfungsrechtlichen Rechtsschutzes könnten beispielsweise die Verbesserung der Qualität der Lehre oder statistische Zwecke sein.

5 BVerwG, NVwZ 1994, 585.

6 BVerwG, DVBl. 2003, 871.

7 VG Hamburg, Urt. v. 24.1.2025, Az. 2 K 2646/21.

8 <https://www.kmk.org/themen/hochschulen/internationales/der-bologna-prozess.html>, zuletzt abgerufen am 11.8.2025.

9 Regelungen zur Modularisierung finden sich flächendeckend in Landeshochschulgesetzen, beispielhaft in Art. 77 Abs. 3 Satz 2 BayHIG oder § 51 ThürHG, sowie im Recht der Akkreditierung, s. Art. 2 Abs. 2 Satz 1 StAkkStV.

Portallösungen ersetzen das gute alte schwarze Brett. Sieht das Onlineportal der betreffenden Hochschule für die Mitteilung des Prüfungsergebnisses gar keinen gesonderten Bescheid der Hochschule mehr vor, so ist allein die Eingabe der Bewertung im IT-System rechtlich für die Frage relevant, ob ein Verwaltungsakt (nachfolgend VA) vorliegt und ob dieser VA ordnungsgemäß bekanntgegeben wurde. Diese Entwicklung stellt nicht nur Fragen der (elektronischen) Bekanntgabe verstärkt neben die Frage der VA-Qualität von Prüfungsbewertungen. Sie ermöglicht auch eine Prüfungsentscheidung ausschließlich auf der Grundlage der Prüferbewertungen im System, damit ohne Verwaltungsbescheid, und verändert dadurch die fragile Statik im - von der Rechtsprechung bislang ausgeloteten - Verhältnis von Prüferbewertung und Verwaltungsbescheid. Entsprechend lässt sich in der Hochschulpraxis eine gewisse Rechtsunsicherheit verzeichnen.

Diese Abhandlung wird ausgewählte Fragestellungen dieser ebenso aktuellen wie vielfältigen Thematik aufbereiten. Hierzu werden zunächst Aspekte der VA-Qualität (II.) und sodann solche der Bekanntgabe (III.) behandelt. Eine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse (IV.) und ein Ausblick (V.) runden die Darstellung ab.

## II. VA-Qualität von Prüfungsergebnissen

Zum Verständnis der Diskussion der VA-Qualität von Prüfungsergebnissen sei zunächst die Linie der Rechtsprechung nachgezeichnet und analysiert (1.), bevor sie auf bekannte (2.) und neue (3.) Argumente angewendet werden soll. Abschließend werden einige von der Rechtsprechung bislang offengelassene Aspekte erörtert (4.).

### 1. Rechtsprechung – Inhalte und Hintergründe

Die Rechtsprechung verankert die Frage, ob ein Prüfungsergebnis ein VA ist oder nicht, beim Tatbestandsmerkmal der Regelung: ist das Prüfungsergebnis auf die Verwirklichung einer unmittelbaren Einwirkung auf die Rechtsposition der Studierenden gerichtet?<sup>10</sup> Im Zuge dessen werden sowohl eine Dualität etabliert als auch ein Grundsatz-Ausnahme-

Verhältnis aufgestellt. Während die behördliche Entscheidung – in der Regel des Prüfungsamts – zum Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung sicher als VA deklariert wird, ist dies für die davorliegende Bewertung der Prüfenden grundsätzlich nicht, sondern nur dann der Fall, wenn sich aus der maßgeblichen Prüfungsordnung hierfür Anhaltspunkte ergeben.<sup>11</sup> Relevanz erhält die Klassifizierung bereits der Prüferbewertung als VA beispielsweise dann, wenn die Exmatrikulation ohne gesonderten Bescheid über das endgültige Nichtbestehen ausgesprochen werden soll.<sup>12</sup>

Dieser Ansatz lässt sich aus der Entwicklung der Rechtsprechung heraus gut nachvollziehen. Das *BVerwG* hatte diesen Ansatz in Betrachtung Juristischer Staatsprüfungen abgeleitet.<sup>13</sup> Dort ist diese Struktur nachvollziehbar. Denn es werden zunächst alle Teilprüfungen in der Form von Klausuren oder einer Klausuren-Hausarbeit-Kombination abgelegt. Anschließend wird rechnerisch eine Gesamtpunktzahl gebildet. Aus dieser Gesamtpunktzahl ergibt sich dann die Verwaltungsentscheidung für oder gegen die Zulassung der Kandidaten zur mündlichen Prüfung bzw. zum Bestehen oder Nichtbestehen der Staatsprüfung.

### 2. Verwendete Argumente in der Rechtsprechung

Worin bestehen nun die in der Rechtsprechung bislang verwendeten Aspekte zur Entscheidung darüber, ob bereits die Prüfungsbewertung ein VA ist oder nicht? Im Folgenden werden die wesentlichen Argumente skizziert und analysiert.

Zunächst wurde die VA-Qualität damit begründet, dass dem Bestehen des Moduls die Gewährung von ECTS-Punkten folge, die für den erfolgreichen Abschluss des Studiengangs erforderlich seien oder im Falle eines vorherigen Hochschulwechsels mitgenommen werden könnten.<sup>14</sup> Abgestellt wurde dabei auf die „regelnde Außenwirkung der Prüfungsentscheidung, dass die Prüfung nicht bestanden wurde“,<sup>15</sup> was offenlässt, ob damit die bekanntgegebene Prüfungsentscheidung oder ein gesonderter Bescheid gemeint sein kann. Das Argument der ECTS-Punkte ist aus mehreren Gründen heraus fragwürdig. Denn es betrifft – wie bereits dargestellt<sup>16</sup> – erstens nicht das Prüfungsrechtsverhältnis, sondern das Mitgliedschaftsverhältnis der Studierenden

<sup>10</sup> BVerwGE 60, 144.

<sup>11</sup> BVerwG, NJW 2012, 2901.

<sup>12</sup> OVG Lüneburg, Beschl. v. 24.5.2019, Az.: 2 ME 360/19; s. auch VG Hamburg, Urt. v. 18.12.2018, Az. 2 K 1233/18.

<sup>13</sup> S. oben, I.

<sup>14</sup> OVG Münster, Beschl. v. 4.3.2011, Az. 14 B 174/11.

<sup>15</sup> VG Lüneburg, Urt. v. 24.11.2016, Az. 6 A 182/15.

<sup>16</sup> *Morgenroth*, NVwZ-Extra 19/2017, 2 f.

zur Hochschule. Folgerichtig müssen solche Regelungen zweitens auch nicht zwingend Bestandteil der Prüfungsordnung sein, sondern könnten auch in Studienordnungen, Modulbeschreibungen oder ähnlichen, das Mitgliedschaftsverhältnis und nicht das Prüfungsrechtsverhältnis ausgestaltenden Regelungen enthalten sein.

Ein weiteres Argument für die VA-Qualität von Entscheidungen über das Bestehen oder Nichtbestehen von Modulprüfungen lag bislang darin, dass durch die bestandene Prüfung die Berechtigung erworben wird, an auf dem bestandenen Modul aufbauenden Modulen teilnehmen bzw. dort Prüfungen ablegen zu dürfen.<sup>17</sup> Hier wurde ausschließlich auf die behördliche Entscheidung und nicht auf die vorangegangene Prüfungsbewertung abgestellt. Auch dieses Argument ist nicht ergiebig. Es zirkuliert in sich selbst. Denn der Gedanke, durch die Modularisierung werde eine Stufung aufeinander aufbauender Module ermöglicht, wird gerade nicht konsequent verfolgt. Die Frage, ob die Berechtigung zur Teilnahme an einem aufbauenden oder fortführenden Modul, beispielsweise „Mathematik 2“, besteht, indem das Grundmodul „Mathematik 1“ bestanden wurde, ist keine Frage für das Modul „Mathematik 1“, sondern für die Zulassung zum Modul „Mathematik 2“.<sup>18</sup> Damit ist ein anderes Rechtsverhältnis betroffen. Zum Hintergrund: für jede Prüfung wird zwischen Hochschule und Studierenden ein gesondertes Prüfungsrechtsverhältnis eröffnet.<sup>19</sup> Die Zulassung zur Prüfung kann dabei als gesondertes Rechtsverhältnis ausgestaltet<sup>20</sup> oder in das jeweilige Prüfungsverfahren im Rahmen des Prüfungsrechtsverhältnisses integriert sein.<sup>21</sup> Wie immer die Hochschule dies ausgestaltet: die Frage der Zulassung zu Modul „Mathematik 2“ hat keinen Bezug zum Prüfungsrechtsverhältnis für das Modul „Mathematik 1“.

Der Prüfungsbewertung ist auch vor dem Hintergrund die VA-Qualität zuerkannt worden, dass die Bewertung bzw. Note dadurch fest steht und nicht wiederholt werden kann.<sup>22</sup> Dieser Aspekt wird nicht durch die Bewertung allein, sondern nur in Verbindung mit Regelungen zur Wiederholbarkeit bestandener Prüfungen validiert. Entsprechend wurde es im betreffenden Verfahren auch behandelt und dargestellt. Ohne die entsprechende Verbindung von Regelungen in

der Prüfungsordnung wäre diesbezüglich jedoch Vorsicht geboten.

Auch sehr individuelle Ableitungen aus den jeweiligen Prüfungsordnungen haben bereits zur Qualifizierung der Prüfungsbewertung als VA geführt. So wurde dies aus dem Aspekt heraus erkannt, dass die Prüfungsnoten von den Prüfenden nach der Prüfungsordnung „festgesetzt“ werden, wobei das maßgebliche Verständnis des „Festsetzens“ hier auf eine hinreichende Verbindlichkeit für einen VA-Charakter schließen ließ.<sup>23</sup> Weniger exakt interpretiert wurde der Wortlaut im gleichen Verfahren mit Blick auf die Außenwirkung der Regelung, wo die Prüferbewertungen nach der Prüfungsordnung teilweise „mitzuteilen“, teilweise „bekanntzugeben“ waren.

Als Aspekte, die nicht gegen die VA-Qualität von bestandenen Prüfungsentscheidungen sprechen, wurden Fragen der Einsicht in die Prüfungsakten oder der Umstand genannt, dass nur bei endgültigem Nichtbestehen ein mit Rechtsbehelfsbelehrung ausgestatteter Bescheid ergehen solle.<sup>24</sup> Dies ist ebenfalls überzeugend, da es sich bei den genannten Aspekten um Verfahrensfragen handelt, die gedanklich unabhängig von der materiell-rechtlichen Entscheidung für oder gegen eine VA-Qualität stehen sollten.

Auch für die Qualifizierung nicht bestandener Prüfungen als VA wurden eigene Argumente benannt, so der Umstand, dass ein Prüfungsversuch verbraucht wurde und die Prüfung zu wiederholen ist.<sup>25</sup> Dem ist zuzustimmen, auch wenn sich auch dies nicht unmittelbar aus der Bewertung heraus ergibt, sondern aus der Zusammenschau der Bewertung mit einer Regelung zur Wiederholung nicht bestandener Prüfungen, die sich jedoch in nahezu jeder Prüfungsordnung finden werden.

Insgesamt erscheint die Aufarbeitung der VA-Qualität von Prüfungsentscheidungen durch die Rechtsprechung für die Hochschulpraxis von einigen Herausforderungen geprägt zu sein. Die Anwendung des Primats der Prüfungsordnung erweist sich bisweilen inhaltlich defizitär und strukturell nicht trennscharf, letzteres insbesondere dadurch, dass sich die Entscheidungen nicht immer exakt der behandelten Bewertungsvariante (Prüfende oder Behörde) zuordnen lassen. Ein erheblicher Teil dieses Befunds lässt sich

17 VG Gera, Urt. v. 10.4.2013, Az.: 2 K 1766/11.

18 *Morgenroth*, NVwZ-Extra 19/2017, 2 f.

19 Aktuell VG Gelsenkirchen, Urt. v. 28.4.2025, Az. 4 K 1227/22, Rn. 57 – juris; zum privatrechtlichen Prüfungsrechtsverhältnis *BVerwG*, NVwZ-RR 1993, 251.

20 *Fischer/Jeremias/Dieterich*, Prüfungsrecht, 8. Aufl., 2022, Rn. 166; *Morgenroth*, Hochschulstudienrecht und

Hochschulprüfungsrecht, 3. Aufl., 2021, Rn. 416 f.

21 Etwa durch schlichte Anmeldung zur Prüfung ohne gesonderte Bekanntgabe der Zulassung.

22 VG Hamburg, Urt. v. 24.1.2025, Az. 2 K 2646/21.

23 OVG Münster, Urt. v. 21.3.217, Az. 14 A 1689/14.

24 OVG Münster, Urt. v. 21.3.217, Az. 14 A 1689/14.

25 VG Trier, Urt. v. 01.3.2021, Az. 9 K 3398/20.TR m.w.N.

jedoch sicherlich auf die inhaltliche Vielfalt der einschlägigen Regelungen zurückführen, die den jeweiligen Verfahren zu Grunde liegen.

### 3. Aus der Prüfungsordnung folgende, aber unbehandelte Aspekte

Bislang dagegen erkennbar weder in Rechtsprechung noch Literatur diskutiert wurden drei Aspekte, die sich unmittelbar aus dem Kernbereich vieler Prüfungsordnungen ergeben,<sup>26</sup> wenn man die Prüfendenbewertung als VA klassifiziert. Dies sind die Verbindung dieser Bewertung und (Nicht)Bestehen unmittelbar aus der Prüfungsordnung (a.), der Wechsel der Prüfenden von Prüfungsaufgaben zu Verwaltungsaufgaben (b.) und der Wegfall der strukturellen Eigenständigkeit des Überdenkensverfahrens (c.).

#### a. Unmittelbare Verbindung von Prüfendenbewertung und (Nicht)Bestehen

Dieser Aspekt ergibt sich daraus, dass für Modulprüfungen an Hochschulen eine andere Situation herrscht als für diejenigen Prüfungen, für welche die Rechtsprechung ihre Linie etabliert hat.<sup>27</sup> Denn der rechnerische Zwischenschritt der Bildung einer Gesamtbewertung bzw. Gesamtpunktzahl kann bei Modulprüfungen an Hochschulen in der Regel entfallen. Stattdessen ergibt sich aus der Prüfungsordnung direkt, welche Punkte bzw. Noten aus der Prüfendenbewertung zum Bestehen und welche zum Nichtbestehen führen.<sup>28</sup> Damit erhält man ein unmittelbares Verhältnis von Prüfendenbewertung und Verwaltungsentscheidung zum Bestehen bzw. Nichtbestehen.<sup>29</sup>

Daraus folgt Zweierlei. Diese unmittelbare Verbindung könnte erstens die Ausstellung eines gesonderten Bescheids prüfungsrechtlich entbehrlich werden lassen – die relevante Information lässt sich der erreichten Prüfendenbewertung in Verbindung mit der entsprechenden Regelung in der Prüfungsordnung ja unmittelbar entnehmen. Es ist deshalb möglich, dass Hochschulen aus Gründen von Verwaltungseffizienz auf

die Erstellung und Versendung gesonderter Bescheide verzichten.<sup>30</sup> Die oben beschriebene Dualität der Rechtsprechung von Prüferbewertung und Bescheid wäre dann faktisch gar nicht vorhanden. Und zweitens – wichtiger – wäre mit der Regelung über die Bewertung der Prüfung, der sich in nahezu jeder Prüfungsordnung finden lassen wird, doch der „Anhaltspunkt aus der Prüfungsordnung“ gegeben, der die Klassifizierung der Prüferbewertung als VA nach der Rechtsprechung ermöglicht. Interessanterweise hat die Rechtsprechung auf diesen Aspekt bislang erkennbar nicht abgestellt, sondern andere, teils fragwürdige, teils komplexe Ableitungen angestrengt.<sup>31</sup>

#### b. Prüfende übernehmen Verwaltungsaufgaben

Üblicherweise übernehmen Prüfende keine behördlichen Aufgaben, sondern bewerten Prüfungsleistungen.<sup>32</sup> Dieser Grundsatz würde jedoch durchbrochen, wenn die Prüfenden selbst die Bewertungen rechtsverbindlich gegenüber den Studierenden bekanntgäben, insbesondere bei mündlichen oder praktischen<sup>33</sup> Prüfungen.<sup>34</sup>

Zur Bewertung dieses Aspekts lassen sich zwei verbreitete Regelungssysteme aus Prüfungsordnungen heranziehen. Zum einen enthalten Prüfungsordnungen üblicherweise Regelungen zum Aufgabenkatalog der Prüfungsbehörden, meist Prüfungsamt und Prüfungsausschuss genannt, die administrative Aufgaben im Zusammenhang mit Prüfungen übernehmen. Diese allgemeine Strukturierung der Prüfungsordnung, die gegen eine Übernahme von Verwaltungsaufgaben durch die Prüfenden spricht, müsste durch andere Regelungen in der Prüfungsordnung hinreichend relativiert bzw. in ihr Gegenteil verkehrt werden, damit sich die Ermöglichung dieser Verwaltungsaufgaben direkt aus der Prüfungsordnung ergibt, wie die Rechtsprechung dies fordert. Zum anderen ist es durchaus relevant, ob der Prüfungsbewertung – die VA sein soll – nach den Regelungen der Prüfungsordnung ein Bescheid nachfolgen soll oder nicht. Ist dies vorgesehen, muss

26 Diese nachfolgend besprochenen Regelungen sind zu unterscheiden von schwerwiegenden Fehlern, z. B. einer fehlenden Ermächtigungsgrundlage oder einer nicht hinreichenden Bestimmtheit der Norm, was die Gerichte zur Festlegung von Übergangsregelungen zur Vermeidung verfassungswidriger Zustände anhalten soll, s. hierzu aktuell BVerwG, Urt. v. 24.4.2024, Az. 6 C 5/22, s. hierzu *Pein*, OdW 2025, 112 ff.

27 S. oben, 1.

28 Angedeutet bei *Morgenroth*, NVwZ-Extra Nr. 19/2017, 3.

29 Anders, im Sinne einer ausschließlich abstrakt-generellen Regelung ohne Individualisierung für Regelungen der

polizeilichen Ausbildung VGH Kassel, Beschl. v. 08.07.2024, Az. 1 A 1318/20.

30 Diese Konstellation wird unten, Nr. III 3, 4, näher beleuchtet.

31 S. dazu oben, 1.

32 *Fischer/Jeremias/Dieterich*, Prüfungsrecht, 8. Aufl., 2022, Rn. 358 ff.

33 Sog. flüchtige Prüfungen, s. OVG Schleswig, Urt. v. 28.5.2024, Az. 3 LB 1/24.

34 Bei schriftlichen oder elektronischen Prüfungen wird die Eingabe im Prüfungsportal in aller Regel durch das Verwaltungspersonal erfolgen.

durch geeignete Bestimmungen verdeutlicht werden, dass und warum bereits die Prüfendenbewertung und nicht deren verschriftlichte Verfassung als Bescheid die maßgebliche Regelung sein soll. Etwas seltener wird dagegen eine Aussage in einer Prüfungsordnung sein, die eine Bekanntgabe der Bewertung durch die Prüfenden ausdrücklich als Teil ihrer dienstlichen Pflichten bestätigt.

Dieser Aspekt wirkt damit tendenziell gegenläufig zur unmittelbaren Verbindung von Prüfendenbewertung und (Nicht)Bestehen<sup>35</sup> – soweit die Prüfungsordnung die Bekanntgabe der Bewertung den Verwaltungsbehörden überlässt (sehr verbreitet) bzw. einen weiteren Bescheid als Bekanntgabeform vorsieht (nicht unüblich), spricht dies tendenziell gegen eine VA-Qualität.

### c. Überdenkensverfahren

Und noch ein Element, das jeder Prüfungsordnung inhärent sein sollte, spricht tendenziell gegen die VA-Qualität bereits der Prüfendenbewertung: das Überdenkensverfahren. Ist bereits die Prüfendenbewertung ein VA, so sind Einwendungen hiergegen zwingend mit dem Widerspruch anzugreifen. Für ein isoliertes Überdenkensverfahren<sup>36</sup> ist dann kein Raum mehr. Diese zwingende Verbindung von Überdenkensverfahren und Widerspruch ist zwar möglich, aber keinesfalls so angelegt. Im Gegenteil: das Überdenkensverfahren ist sowohl höchstrichterlich als eigenständiges verwaltungsinternes Kontrollverfahren konzipiert und etabliert<sup>37</sup> als auch von vielen Hochschulen getrennt vom Widerspruchsverfahren eingerichtet worden.

Einige Bundesländer verzichten in Prüfungsangelegenheiten auf ein Widerspruchsverfahren<sup>38</sup> und geben gleich die verwaltungsgerichtliche Klage als Rechtsmittel vor. In diesen Fällen würde sich dann konsequenterweise eine Verbindung von Überdenkens- und Widerspruchsverfahren durch die Prüfungsordnung nicht mehr ermöglichen lassen.

Häufig enthalten Prüfungsordnungen keine vollständige Ausgestaltung des Verfahrens, sondern Aspekte dessen, insbesondere das Recht auf Einsichtnahme in Prüfungsakten. Eine Verbindung mit dem Widerspruchsverfahren, etwa der Widerspruchsfrist, ist dabei nicht zwingend. Diese Regelungen der Prüfungsordnung wären dann konsequenterweise ein Indiz gegen die VA-Qualität der Prüfendenbewertung.

Ändert sich im Rahmen des Überdenkensverfahrens die Bewertung, liegt eine neue, rechtsverbindliche, Rechtsbehelfsfristen auslösende Entscheidung näher als das, was bislang typischerweise in einer Überdenkensentscheidung erkannt wurde, nämlich die reine Korrektur der Bewertung ohne rechtsverbindliche Regelung.

All dies wurde bislang erkennbar ebenfalls noch nicht diskutiert.

### d. Verhältnis der beiden Bewertungen

Selbst wenn sich die Regelungen der Prüfungsordnung so gestalten ließen, dass bereits die Prüfungsbewertung ein VA sein kann, dann wäre das Verhältnis zur folgenden Bewertung im Bescheid zu klären. Soll der Bescheid die Prüfungsbewertung dann aufheben? Grundsätzlich bleibt nach erfolgter Bekanntgabe eine erneute Bekanntgabe des gleichen Verwaltungsakts ohne rechtliche Wirkungen, insbesondere ohne neue Rechtsbehelfsfristen.<sup>39</sup>

Dies könnte seitens der Hochschule jedoch anders gewollt sein, um ein effektives Überdenkensverfahren zu ermöglichen. Hier sind mehrere Fallgruppen zu unterscheiden. Führt das Überdenkensverfahren zu einer neuen Bewertung und möchte die Hochschule nach den Regelungen ihrer Prüfungsordnungen bereits der Entscheidung der Prüfenden die Qualität als VA zusprechen, so wird man in der neuen Bewertung eine erneute Regelung, damit einen erneut bekanntgegebenen VA sehen müssen. Hierbei wäre es wichtig, dass die Prüfungsordnung die Rechtsbehelfsfristen für das Widerspruchsverfahren eindeutig regelt und entweder an die Bekanntgabe der Prüfendenbewertung nach Überdenken oder an die Bekanntgabe des darauffolgenden Bescheids anschließt.

Aber auch, wenn die Entscheidung der Prüfenden nach erfolgtem Überdenken unverändert bestehen bleibt, könnte sich eine feststellende Wirkung ableiten lassen, die Ausgangsbewertung zu bestätigen. Dies würde einen erneuten, feststellenden VA begründen.<sup>40</sup> Die für den gestaltenden VA typische zeitliche Zäsur<sup>41</sup> könnte zwar auch hier abgeleitet werden: die Bewertung wird gerade für die Zeit nach Beendigung des Überdenkensverfahrens ausgewiesen. Das ebenfalls für den gestaltenden VA typische Element der substantiellen Änderung der Rechtslage ist jedoch nicht gegeben. Stattdessen wird die normative Rechtsfolge der

35 S. soeben, b.

36 *Morgenroth*, OdW 2017, 13, 18.

37 BVerfG, NJW 1991, 2005.

38 Z. B. § 26 Abs. 2 Satz 1 AZG Berlin.

39 BVerwG, NJW 1980, 1480.

40 Hierzu näher sogleich, Nr. 4b.

41 *Knauff*, in: Schoch/Schneider, VwVfG, Juli 2024, § 35 Rn. 16.

Prüfungsbewertung für die Zeit nach dem Überdenkensverfahren verbindlich festgestellt.<sup>42</sup> Insofern sprechen – anders als bei der veränderten Bewertung nach Überdenken – die besseren Gründe dafür, hier von einem feststellenden VA auszugehen. Allerdings wird hier kaum eine erneute Eingabe der gleichen Bewertung im System erfolgen, eine weitere Bekanntgabe deshalb unterbleiben. Umso wichtiger ist es hierbei, dass die Hochschule entweder die Rechtswirkungen und Rechtsbehelfsfristen für den nachfolgenden Bescheid sauber regelt oder den Eintragungen im System in diesen Fällen die Qualität als VA entzieht.

#### 4. Offene Aspekte in der Rechtsprechung

Abschließend seien noch einige ergänzende Aspekte aus Entscheidungen der Rechtsprechung genannt, die nach ihren Formulierungen offene Fragen hinterlassen. Von diesen Fragestellungen seien hier drei Konstellationen besprochen: das Verhältnis von Prüfendenbewertung und behördlicher Bewertung (a.), die Frage eines gestaltenden oder feststellenden VA (b.) und die Verwertung subjektiver Merkmale bei der Prüfung (c.).

##### a. Verhältnis von Prüfendenbewertung und behördlicher Bewertung

Die Rechtsprechung differenziert in ihren Formulierungen nicht immer genau erkennbar zwischen der Prüfendenbewertung und der behördlichen Bewertung. So bleibt etwa offen, welche Bewertung gemeint ist, wenn darauf abgestellt wird, dass ein Prüfungsergebnis „durch Verwaltungsakt festgestellt“ ist.<sup>43</sup> Auch das BVerwG stellt auf die „Bewertung einer einzelnen Prüfungsleistung“ ab, ohne jedoch genau zu benennen, ob es sich hierbei um die Prüfungsbewertung oder den folgenden Bescheid handelt.<sup>44</sup> Angesichts der insbesondere technischen Entwicklung des Prüfungswesens, die eine Klassifizierung der Prüfungsbewertung als VA ermöglicht, ist eine etwas genauere Kennzeichnung wünschenswert.

##### b. Gestaltender oder feststellender VA

Eine weitere erkennbar offengelassene Frage ist diejenige, ob eine Prüfendenbewertung ein gestaltender VA oder

ein feststellender VA sein soll. Wenn das BVerwG die Prüfendenbewertung regelmäßig als bloße Grundlage für die „behördliche Entscheidung für das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung“ ansieht, so scheint es sich bei der Bewertung um einen feststellenden VA, nämlich bezüglich des Bestehens oder Nichtbestehens der Prüfung, aber auch der Bestätigung der Bewertung nach Überdenken,<sup>45</sup> zu handeln. Die Argumente der neueren Rechtsprechung, auf eine feststehende Bewertung, eine Nichtwiederholbarkeit der Prüfung oder auf mit dem Bestehen verbundene Vergaben von ECTS-Punkten abzustellen,<sup>46</sup> deuten eher auf eine konkret gestaltende Wirkung der Bewertung hin. Bezieht man dazu noch mit ein, dass ein feststellender VA neben der Feststellung auch die Bezeichnung von mit der Feststellung verbundenen Rechtsfolgen beinhalten kann, dann fließen die gestaltende und die feststellende Variante noch stärker ineinander.

Bedeutung hat dies für die Frage, auf welche Aspekte der Einwirkung auf die Rechtsposition der Studierenden die Bewertung konkret ausgerichtet sein muss, um eine Regelung und damit ein VA zu sein.

##### c. Subjektive Elemente im Rahmen der Prüfung

Sowohl für die Bestimmung der VA-Qualität als auch für die Bekanntgabe eines VA spielt der Wille der Behörde eine gewisse Rolle. Der VA wird auch als Willenserklärung der Behörde gesehen,<sup>47</sup> wodurch das voluntative Element deutlich durchscheint. Im Rahmen der Bekanntgabe ist der Bekanntgabewille<sup>48</sup> der Behörde ein zentraler Aspekt.

Im Rahmen der Prüfung der Tatbestandsmerkmale eines VA findet sich das voluntative Element („Willenserklärung“) üblicherweise beim Merkmal der „Maßnahme“.<sup>49</sup> Die prüfungsrechtliche Debatte rund um die VA-Qualität von Prüfungsentscheidungen spielt jedoch nahezu durchgängig beim Tatbestandsmerkmal der „Regelung“.<sup>50</sup> Eine Regelung wird typischerweise nicht durch subjektive Elemente wie einen Regelungswillen, sondern durch objektive Aspekte definiert.<sup>51</sup> Zwar inhäriert der Regelung das Motiv der Behörde, eine Rechtsfolge herbeiführen zu wollen, was häufig sogar das zentrale Motiv zum Erlass des VA sein wird.<sup>52</sup> Es kommt jedoch gerade nicht auf den behördlichen Willen, sondern auf das objektive

42 BVerwG, NVwZ 2003, 864.

43 OVG Lüneburg, Beschl. v. 24.5.2019, Az.: 2 ME 360/19.

44 BVerwG, NJW 2012, 2901.

45 S. oben, Nr. 3d. Eine Regelung wird bei feststellenden Verwaltungsakten selten eine „Vollregelung“ enthalten, s. BVerwG, NVwZ 2004, 349.

46 S. oben. 2.

47 Stelkens, in: Stelkens/Bonk/Sachs, VwVfG, 10. Aufl., 2023, § 35 Rn. 69.

48 Detterbeck, Allgemeines Verwaltungsrecht, 21. Aufl., 2023, Rn. 552.

49 Stelkens, in: Stelkens/Bonk/Sachs, VwVfG, 10. Aufl., 2023, § 35 Rn. 69.

50 Fischer/Jeremias/Dieterich, Prüfungsrecht, 8. Aufl., 2022, Rn. 816.

51 BVerwG, NVwZ 1989, 1055.

52 OVG Bremen, Urt. v. 13.3.2019, Az. 2 LC 332/16.

Verständnis des Empfängers an.<sup>53</sup> Des Weiteren muss die unmittelbare Änderung der Rechtsposition des Empfängers mehr sein als nur tatsächliche Folge, sie muss darauf gerichtet sein, also bezweckt worden sein.<sup>54</sup> Auch dies ist eine klar objektive Ausrichtung des Tatbestandsmerkmals der Regelung.

Im Rahmen der Bekanntgabe ist der Bekanntgabewille eine anerkannte, elementare Voraussetzung für eine wirksame Bekanntgabe eines VA.<sup>55</sup> Die Rechtsfolgen seines Fehlens sind gravierend: teilweise wird die Nichtexistenz,<sup>56</sup> teilweise die Anfechtbarkeit des VA bis zum Eintritt der Bestandskraft<sup>57</sup> vertreten.

Bedeutung haben diese Ableitungen in zweierlei Hinsicht.

Zum einen ist die Rechtsprechung nicht immer vollständig trennscharf in Gedankenführung und Formulierung bei der Verwertung subjektiver Elemente. Dabei ist die prüfungsrechtliche Judikatur auf vorbildliche Weise im Rahmen der Prüfung der Regelungsqualität objektiv unterwegs.<sup>58</sup> Aus anderen Bereichen des Verwaltungsrechts findet sich allerdings immer mal wieder ein nicht eindeutig einzuordnender Ausflug in subjektive Gefilde. So wird im Rahmen der Regelungsqualität auf einen „Rechtsbindungswillen“ der Behörde oder auf eine „Regelungsabsicht“<sup>59</sup> abgestellt.

Diese Schwierigkeiten verstärken sich angesichts der zunehmenden Vielfalt an IT-Systemen zum Prüfungsmanagement. Den oben beschriebenen Entscheidungen war gemeinsam, dass es eine Dualität von Mitteilung der reinen Prüfungsbewertung und zugehörigem Bescheid gab. Wenn sich Hochschulen aber entscheiden sollten, auf Bescheide zu verzichten und sich stattdessen auf das Einstellen der Bewertung im Prüfungssystem zu beschränken,<sup>60</sup> entfällt die Möglichkeit, gedanklich zwischen bewertender Vorbereitungshandlung und finaler Bekanntgabe zu unterscheiden. Dann könnte eine Benennung subjektiver Elemente im Rahmen der Regelungsqualität leicht mit einem Willen zur Bekanntgabe vermengt werden. Auch Zwischenstufen sind denkbar, etwa in dem Fall, dass das System aus der Bewertung bzw. Note zunächst keinen Bescheid erstellt, sondern erst, wenn die Studierenden die Bewertungen im System abrufen.<sup>61</sup> Wann erfolgt in

diesen Fällen eine „Gerichtetheit auf eine Änderung der Rechtsposition“ im Sinne einer Regelung, wann eine Manifestation des Bekanntgabewillens der Hochschule? Dies ist keine rein theoretische Frage, sondern hat ganz praktische Auswirkungen dahingehend, dass die Studierenden zur rechten Zeit die richtigen Rechtsbehelfe einzulegen haben und die Hochschulen auf diese ggf. unrichtigen Rechtsbehelfe – z. B. einem Widerspruch gegen einen vermeintlichen VA anstelle einer Feststellungsklage<sup>62</sup> – effektiv reagieren können.

Der Praxis wäre deshalb gedient, wenn die Rechtsprechung im Rahmen der Regelungsqualität behördlicher Maßnahmen die Linie der neueren prüfungsrechtlichen Leitjudikatur aus den Jahren 2012 und 2017<sup>63</sup> konsequent verfolgen und ausschließlich mit objektiven Elementen argumentieren könnte. Dann wäre in – sicherlich zunehmenden – Fällen, in denen IT-Systeme auf die Ausfertigung von Bescheiden verzichten, eine Verwechslung mit dem Bekanntgabewillen deutlich weniger wahrscheinlich.

### III. Bekanntgabe von Prüfungsergebnissen

Steht fest, dass eine Bewertung ein VA ist, so wendet sich der Fokus hin zur Sicherung einer ordnungsgemäßen Bekanntgabe. Hier bestehen mindestens ebenso viele offene Fragen wie für die Erfassung von Modulprüfungen im Rahmen der Verwaltungsaktslehre. Zunächst wird das Thema Bekanntgabe in Grundzügen skizziert (1.). Sodann wird die Brisanz des Themas unterstrichen, indem die Konsequenzen fehlerhafter Bekanntgabe betrachtet werden (2.). Aufbauend darauf wird die Landschaft möglicher Bekanntgabestrukturen in Hochschulen aufgezeigt (3.) und daran anschließend die für die einzelnen Varianten wesentlichen Fragen im Zusammenhang mit der Bekanntgabe beleuchtet (4.).

#### 1. Grundzüge des Rechts der Bekanntgabe

Ein VA entfaltet nur und erst dann Rechtswirkungen, wenn er ordnungsgemäß bekanntgegeben wurde. Die Bekanntgabe ist damit keine Rechtmäßigkeits-, sondern eine Existenzvoraussetzung;<sup>64</sup> ohne Bekanntgabe liegt ein Nicht-VA vor, der seitens der Adressaten nicht

53 BVerwG, NJW 1996, 1073.

54 VGH Mannheim, NVwZ-RR 1999, 636 ff.

55 Maurer/Waldhoff, Allgemeines Verwaltungsrecht, 21. Aufl., 2024, § 9 Rn.74.

56 Stelkens, in: Stelkens/ Bonk/ Sachs, VwVfG, 10. Aufl., 2023, § 41 Rn. 222.

57 BVerwG, NVwZ-RR 1992, 565.

58 OVG Münster, NWVBl. 2017, 398; BVerwG NJW 2012, 2901.

59 BVerwG NVwZ 2010, 133.

60 VG Hamburg, Urt. v. 18.12.2018, Az. 2 K 1233/18.

61 Diese Konstellation hat der Autor im Rahmen eines Seminars zum Allgemeinen Verwaltungsrecht für Hochschulbedienstete am 27.3.2025 in Berlin erfahren.

62 BVerwG, DVBl. 1987, 629.

63 BVerwG, NJW 2012, 2901; BVerwG, NVwZ 2018, 496.

64 Maurer/Waldhoff, Allgemeines Verwaltungsrecht, 21. Aufl., 2024, § 9 Rn.71.

befolgt werden muss, seitens der Behörde nicht vollstreckt werden kann und der das Verwaltungsverfahren nicht beendet.<sup>65</sup>

Soweit keine speziellen Regelungen über die Bekanntgabe bestehen,<sup>66</sup> liegt die Wahl der Form der Bekanntgabe im Ermessen der Behörde.<sup>67</sup> Spezielle Regelungen können sich aus speziellen Gesetzen ergeben, z. B. aus § 73 Abs. 3 VwGO für die Zustellung eines Widerspruchsbescheids. Auch Hochschulsatzungen können solche Regelungen sein.

Im Recht der Bekanntgabe wird eine mehrfache Stufung vorgenommen. Man unterscheidet zunächst die Formen der einfachen Bekanntgabe von speziellen Formen der Bekanntgabe.<sup>68</sup> Häufige Formen der einfachen Bekanntgabe sind die schriftliche, die mündliche, die elektronische oder die Bekanntgabe in sonstiger Weise.<sup>69</sup> Die besonderen Formen der Bekanntgabe können die individuelle Bekanntgabe betreffen, insbesondere durch Übermittlung durch Postdienstleister oder die Zustellung, aber auch als sog. öffentliche Bekanntgabe<sup>70</sup> an einen unbestimmten Personenkreis gerichtet sein. Besondere Formen der individuellen Bekanntgabe sind in den Verwaltungszustellungsgesetzen von Bund (für Bundesbehörden) oder Ländern (für Landesbehörden) geregelt.

Speziell für die elektronische Bekanntgabe sieht § 3a VwVfG vor, dass der Bürger den elektronischen Übermittlungsweg freigegeben, rechtlich gesprochen: einen Zugang eröffnet haben muss.<sup>71</sup> Hierfür ist erstens erforderlich, dass der Bürger die technischen Möglichkeiten für die elektronische Kommunikation eingerichtet haben muss. Zweitens muss er die elektronische Kommunikation, speziell die rechtsverbindliche über VA, speziell für das betreffende Verwaltungsverfahren freigegeben, rechtlich: gewidmet, haben.<sup>72</sup> Daneben besteht in § 3a VwVfG eine Vielzahl von Möglichkeiten, über öffentlich zugängliche Portale oder auf gesicherten Übermittlungswegen zu kommunizieren.

Insgesamt ist im Bereich der elektronischen Kommunikation der elektronische VA und die

elektronische Bekanntgabe zu unterscheiden. Elektronische VA können Prüfungsbewertungen sein, wenn sich deren VA-Qualität aus der Prüfungsordnung ergibt.<sup>73</sup> Diese können elektronisch, also z. B. in einem Prüfungsmanagementsystem, aber auch auf andere Weise, z. B. durch Versendung eines Datenträgers per Post, bekanntgegeben werden.<sup>74</sup>

Zwingend erforderliche grundsätzliche Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Bekanntgabe – vorbehaltlich weiterer Voraussetzungen für besondere Bekanntgabeformen – sind: die Zuständigkeit der Behörde, die Übermittlung in dienstlicher Eigenschaft, der Bekanntgabewille und – für die individuelle Bekanntgabe – der Zugang.<sup>75</sup> Hinsichtlich des Zugangs ist dabei der Zugang nach § 3a VwVfG im Sinne einer ordnungsgemäßen Eröffnung der Kommunikationsstruktur und der Zugang analog § 130 BGB im Sinne eines hinreichenden „Ankommens“ der Nachricht zu unterscheiden.<sup>76</sup>

## 2. Konsequenzen fehlerhafter Bekanntgabe

Die Brisanz dieser für die Hochschulpraxis keinesfalls zu unterschätzenden Anforderungen ergibt sich aus der Betrachtung der Folgen ihrer Nichteinhaltung: materiell-rechtlich (a.) und prozessual (b.).

### a. Materiell-rechtliche Konsequenzen

Die Folgen einer fehlerhaften Bekanntgabe werden nicht einheitlich betrachtet.

Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass bei Verstoß gegen konstitutive Voraussetzungen der Bekanntgabe ein nichtexistenter Nicht-VA vorliegt. Weitgehend unstreitig ist auch noch, dass eine fehlerhafte Bekanntgabe nicht zu einer Nichtigkeit des VA gemäß § 44 VwVfG führt.<sup>77</sup>

Danach gehen die Argumentationslinien jedoch erheblich auseinander. Eine Auffassung setzt die fehlerhafte Bekanntgabe der fehlenden Bekanntgabe gleich und hält den VA auch bei nicht konstitutiven Fehlern bei der Bekanntgabe für nichtexistent.<sup>78</sup> Nach einer anderen Auffassung sind derartige Fehler der Bestandskraft fähig, sind also nach Ablauf der

65 *Detterbeck*, Allgemeines Verwaltungsrecht, 21. Aufl., 2023, Rn. 543.

66 Teilweise sind zwingend Urkunden zu übergeben, s. § 10 Abs. 2 Satz 1 BBG, § 16 Satz 1 StAG.

67 OVG Bautzen, SächsVBl. 2001, 299.

68 *Beaucamp*, JA 2016, 436 ff.

69 *Schoch*, Jura 2011, 23 ff.

70 § 41 Abs. 3, 4 VwVfG.

71 *Maurer/Waldhoff*, Allgemeines Verwaltungsrecht, 21. Aufl., 2024, § 18 Rn. 16.

72 *Müller*, RDt 2024, 162.

73 S. oben, II.

74 *Baer/Widmann*, in: Schoch/Schneider, Verwaltungsrecht, Juli 2024, § 41 VwVfG, Rn. 28.

75 *Detterbeck*, Allgemeines Verwaltungsrecht, 21. Aufl., 2023, Rn. 552. S. dazu sogleich, Nr. 4a, b.

76 *Stuzina/Kaiser*, JA 2020, 281 ff.

77 *Baer/Widmann*, in: Schoch/Schneider, Verwaltungsrecht, Juli 2024, § 41 VwVfG, Rn. 134.; zur Unwirksamkeit der Zustellung BVerwG, NJW 1973, 1945.

Widerspruchs- bzw. Klagefrist auch bei Rechtswidrigkeit zu befolgen bzw. vollstreckbar.<sup>79</sup>

Auch zwischen diesen beiden extremen Polen gibt es unterschiedliche Auffassungen in verschiedenen Graubereichen. So wird beispielsweise kontrovers diskutiert, ob in einer fehlerhaften Zustellung gleichzeitig eine (möglicherweise rechtmäßige) einfache Bekanntgabe enthalten sein kann.<sup>80</sup>

#### b. Prozessuale Folgen

Noch bedeutsamer für die Hochschulpraxis sind die prozessualen Auswirkungen dieses Durcheinanders. Denn die Argumentationslinie der Nichtexistenz sieht als statthaften Rechtsbehelf die Feststellungsklage (bezüglich der Nichtexistenz des VA) als richtigen Weg an.<sup>81</sup> Demgegenüber halten die Vertreter, die eine Bestandskraft des VA auch bei fehlerhafter Bekanntgabe für möglich halten, Widerspruch bzw. Anfechtungsklage für die zutreffenden Mittel zur Wahrung eigener rechtlicher Interessen.<sup>82</sup>

Dies bedeutet nicht nur, zu wissen, welcher Weg in der jeweiligen regionalen Gerichtszuständigkeit präferiert wird. Für die Hochschulverwaltung gilt es auch, Feststellungsklagen, Widersprüche bzw. Anfechtungsklagen diesbezüglich richtig einordnen und behandeln zu können. Ob im Rahmen dessen ein Widerspruch in einen (Nichtigkeits)Feststellungsantrag umgedeutet werden kann oder der Widerspruch als unstatthaft zu verwerfen ist, wird dabei sicherlich eine Frage des Einzelfalls sein.

#### 3. Strukturen von IT-bezogenen Prüfungsmanagementsystemen

Die Vielfalt der Prüfungsmanagementsysteme und deren individuellen Einstellungen und Verwendungsmöglichkeiten hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen und an Bedeutung gewonnen.

Im Wesentlichen lassen sich drei Oberstrukturen beobachten. Die klassische Variante von analoger Prüfungsbewertung (Aushang) und analogem Bescheid ist mit Blick auf die Prüfungsnote längst durch eine digitale Ablage in IT-Systemen ersetzt worden. Hinsichtlich der Prüfungsbewertung können wir deshalb wohl nahezu flächendeckend von digitaler Erfassung ausgehen. Aufbauend darauf ist die

traditionelle Struktur diejenige eines zusätzlichen analogen Bescheids über die Note (Variante 1). Etwas stärker digitalisiert ist die Möglichkeit, auch den Bescheid digital zu erstellen und den Studierenden zu senden (Variante 2). Schließlich ist auch denkbar, dass IT-Systeme gänzlich auf Bescheide verzichten und in der Mitteilung der Prüfungsbewertung die alleinige Kommunikation sehen (Variante 3).<sup>83</sup>

Die beiden dualen Systeme (Varianten 1 und 2) lassen sich ihrerseits noch in zahlreiche Unterstrukturierungen unterteilen. Wesentliche Fallgruppen des zusätzlichen analogen Bescheids sind der individuelle Bescheid (Variante 1a), der individuelle Bescheid nur für nicht bestandene Prüfungen (Variante 1b) oder ein Semesterendbescheid, der alle bestandenen Prüfungen des laufenden Semesters enthält (Variante 1c). Digitale Bescheide können bei Eingabe der Bewertung händisch (Variante 2a) oder automatisch (Variante 2b) erstellt und versendet werden oder aber auch erst bei Abruf der Bewertung durch die Studierenden im System (Variante 2c)<sup>84</sup> automatisch entstehen.

Es ist erkennbar, dass hier ein Dickicht an faktischen Möglichkeiten auf eine Vielzahl an rechtlichen Fragestellungen trifft. Dies führt zu erheblicher Unsicherheit in der Verwaltungspraxis, die richtigen Prüfungsmanagementsysteme auszuwählen bzw. technische Einstellungen zu bestimmen.

#### 4. Folgefragen

Im Folgenden sollen deshalb einige der offenen rechtlichen Fragestellungen mit Blick auf die Bekanntgabe von Prüfungsbewertungen besprochen werden.

##### a. Zugang nach § 3a VwVfG

Insbesondere, wenn die Kommunikation im IT-System die allein rechtsverbindliche sein soll (oben, Variante 3), ist die Bekanntgabeform der elektronischen Bekanntgabe relevant. Wie bereits angedeutet,<sup>85</sup> setzt wirksame elektronische Kommunikation, also auch die elektronische Bekanntgabe eines VA, gemäß § 3a Abs. 1 VwVfG voraus, dass die an dieser Kommunikation Beteiligten hierfür einen Zugang eröffnet haben. Seitens der Behörden wird die Eröffnung mittlerweile als der Regelfall angesehen<sup>86</sup> bzw. sogar durch gesetzliche

79 Deterbeck, Allgemeines Verwaltungsrecht, 21. Aufl., 2023, Rn. 557; VGH Mannheim, NVwZ-RR 1997, 582.

80 VGH Mannheim, NVwZ-RR 1992, 396; Allesch, NVwZ 1993, 544; a. A. OVG Münster, NVwZ-RR 1995, 623; Bitter, NVwZ 1999, 144.

81 BVerwG, DVBl. 1987, 629.

82 Deterbeck, Allgemeines Verwaltungsrecht, 21. Aufl., 2023, Rn. 557

m.w.N.

83 VG Lüneburg, Urt. v. 24.11.2016, Az. 6 A 182/15.

84 S. Fn. 47, Nr. II 4c.

85 S. oben, 1.

86 Siegel, NVwZ 2023, 193 f.

Verpflichtungen vorgeschrieben.<sup>87</sup> Ob jedoch der Bürger, im hiesigen Falle die Studierenden, für Zwecke prüfungsbezogener Kommunikation einen Zugang eröffnet haben, ist damit nicht automatisch gesagt. Offen sein wird dabei weniger die vorhandene technische Infrastruktur, sondern die subjektive Widmung der Studierenden, dass über das IT-Prüfungssystem rechtsverbindliche Kommunikation erfolgen darf. Ist eine Bekanntgabe ohne zuvor eröffneten Zugang erfolgt, so handelt es sich um einen schweren Bekanntgabefehler, der die Wirksamkeit des VA hindert.<sup>88</sup>

Eine entsprechende Widmung kann dabei nicht in der verbreiteten Struktur gesehen werden, dass Hochschulen ihre Studierenden verpflichten, in bestimmten Abständen ihr studentisches E-Mailpostfach abzurufen, um dadurch bestimmte wesentliche Informationen im Zusammenhang mit ihrem Studium wahrzunehmen. Denn in diesen Strukturen erfolgt gerade keine freiwillige, sondern eine satzungsmäßig erzwungene Bedienung der eingerichteten Kommunikationsarchitekturen.

Spannender könnte schon die Frage sein, ob in einer elektronischen Bewerbung von Studienbewerbenden für einen Studiengang nicht nur die Widmung für elektronische Kommunikation im Zugangs- bzw. Zulassungsverfahren, sondern – im Falle einer Immatrikulation – gleichzeitig auch für alle Prüfungsverfahren im Studiengang gelten soll. Die Widmung des Zugangs nach § 3a VwVfG kann für ein einziges Verwaltungsverfahren, aber auch generell erfolgen, letzteres muss allerdings ausdrücklich und eindeutig geschehen.<sup>89</sup> Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, als Studierende als sog. digital natives ihre ausbildungsbedingte und private Kommunikation völlig selbstverständlich über IT-basierte Strukturen abwickeln. Faktisch wird sich – vorbehaltlich entsprechender Studien – aus der rein praktischen Erfahrung heraus deshalb wohl kaum noch bei einer erheblichen Anzahl von Studienbewerbenden ein Bewusstsein für eine Aufteilung ihres Einverständnisses mit elektronischer Kommunikation für Bewerbungsverfahren und Prüfungsverfahren finden lassen. Ist der Zugang dadurch auch im Rechtssinne eröffnet? Die besseren Gründe

sprechen noch dagegen. Zunächst gilt das Freiwilligkeitsprinzip auf Seiten des Bürgers auch nach der zum 1. Januar 2024 geltenden Neufassung von § 3a VwVfG nach wie vor uneingeschränkt.<sup>90</sup> Die Zugangseröffnung auch durch den Bürger muss also nach wie vor positiv feststellbar sein.<sup>91</sup> Dies dient zunächst dem Schutz des Bürgers, von dem nicht erwartet werden kann, dass er sämtliche elektronischen Postfächer mit der gleichen Gewissenhaftigkeit überwacht wie eine gut ausgestattete Verwaltungsbehörde.<sup>92</sup> Da in anderen Bereichen, etwa im Vergaberecht oder im Steuerrecht, eine Pflicht der Bürger zur umfassenden Nutzung von IT-Systemen bereits etabliert ist,<sup>93</sup> wird nach einer umfassenden Verpflichtung auch für Bürger gerufen.<sup>94</sup> Hiergegen spricht jedoch das Steuerungsziel der Akzeptanz<sup>95</sup> – die Freiwilligkeit der Entscheidung des Bürgers ist deshalb nicht nur in seinem eigenen Interesse, sondern auch strukturell und sogar verfassungsrechtlich abgesichert.<sup>96</sup>

Diese Fragen sind abzugrenzen von der WUSEL-Rechtsprechung des BVerwG<sup>97</sup> 2017. Denn dort war gerade nicht das IT-System allein ausschlaggebend für die rechtliche Bewertung, sondern die Ergebnisse wurden parallel per Aushang veröffentlicht. Dies bewog die Rechtsprechung dazu, hier keine elektronische Bekanntgabe, sondern eine Bekanntgabe in sonstiger Weise anzunehmen.<sup>98</sup> Bei einer Bekanntgabe in sonstiger Weise stellen sich die Fragen nach dem Zugang gemäß § 3a VwVfG nicht.

#### b. Veränderbarkeit von Daten und Zugang im Rahmen der Bekanntgabe

In Systemen mit eingliedriger Kommunikation (oben, Variante 3) kann sich die Frage stellen, ob ein Zugang im Rahmen der Bekanntgabe möglich ist, obwohl die eingetragenen Daten durch Bearbeitung im System noch veränderbar sind. Diese Frage ist mehrfach Gegenstand gerichtlicher Entscheidungen gewesen.

In einem vom VG Lüneburg 2016<sup>99</sup> zu entscheidenden Fall sahen die prüfungsbezogenen Regelungen der Hochschule vor, dass die Prüfungsbewertung ausschließlich durch Eingabe in das hochschulinterne IT-System bekanntzugeben war. Das VG Lüneburg

87 Z. B. § 2 EGovG.

88 Skrobotz, Das elektronische Verwaltungsverfahren, 2005, S. 247.

89 Schmitz/Prell, NVwZ 2016, 1273, 1278; Braun/Binder, NVwZ 2016, 342, 345.

90 Ausführlich hierzu Müller, RD 2024, 162, 165 f.

91 Schulz, DÖV 2013, 882, 883 m.w.N.

92 Müller, RD 2024, 162, 165 f.

93 Siegel, NVwZ 2023, 193, 195.

94 Botta, NVwZ 2022, 1247 ff.

95 Britz/Eifert, in: Voßkuhle/Eifert/Möllers, Grundlagen des Verwaltungsrechts, 2. Aufl., 2022, § 26 Rn. 70.

96 Siegel, in: Stern/Sodan/Möstl, Staatsrecht, 2. Aufl., 2022, § 46 Rn. 31.

97 BVerwG, NVwZ 2018, 496 ff.

98 Zu dieser Einordnung Morgenroth, Hochschulstudienrecht und Hochschulprüfungsrecht, 3. Aufl., 2021, Rn. 605.

99 VG Lüneburg, Urt. v. 24.11.2016, Az. 6 A 182/15.

entschied, dass auf diese Weise kein für die Bekanntgabe erforderlicher Zugang bewirkt worden war. Denn es fehle an einer dauerhaften Überführung der Information in den Machtbereich der Studierenden. Die Veränderbarkeit der Eingabe durch die Hochschule verhindere dies, anders als etwa bei einer per E-Mail versendeten Prüfungsbewertung. Insofern liege mangels Zugangs keine (elektronische) Bekanntgabe der Prüfungsbewertung als elektronischem VA vor.<sup>100</sup>

Anders bewertete dies das *OVG Münster*.<sup>101</sup> Die Fallkonstellation war hier eine etwas andere: neben der Einstellung der Prüfungsbewertungen ins Onlineportal WUSEL wurden die Ergebnisse auch noch per Aushang mitgeteilt. Das *OVG Münster* bewertete hier den Umstand, dass das Konto des Studierenden ausschließlich ihm zugewiesen und passwortgeschützt war, als hinreichend für einen den Zugang bewirkenden Übergang der Information in seinen Machtbereich. Dass die Daten nach wie vor durch die Hochschule veränderbar blieben, war nach Auffassung des Gerichts dagegen deshalb unbeachtlich, weil „in anderer Weise“<sup>102</sup> bekanntgegebene VAe naturgemäß keine Verkörperung aufwiesen, über die dauerhafte Verfügungsgewalt erlangt werden könnte.<sup>103</sup> Das BVerwG hat diese Argumentation als mit Revisionsrecht vereinbar bestätigt, die Konstellation aber nicht für verallgemeinerungsfähig gehalten.<sup>104</sup>

Die Linie des *OVG Münster* wurde für die dort relevante Konstellation einer Bekanntgabe in sonstiger Weise aufgestellt. Sie sollte aber für Fallgruppen des Systemvariante 3 – ausschließliche Kommunikation der Prüfungsbewertung, kein Bescheid – ebenfalls gelten: auch rein elektronisch weitergegebene Informationen tragen keine Verkörperung in sich, die zu einer ausschließlichen Verfügungsgewalt führen kann, wie das etwa bei schriftlichen oder verschriftlichten Dokumenten der Fall ist. Eine Perpetuierung wie bei Briefen oder E-Mails wird man deshalb für einen Zugang wohl nicht verlangen können. Andererseits sind Kommunikationen in Onlineportalen deutlich stärker verstetigt als etwa mündliche<sup>105</sup> oder sonstige flüchtige<sup>106</sup> VA. Informationen in Portalen sind strukturell insoweit den schriftlichen Informationen etwas näher. Hierdurch fragt sich, ob auch hierfür eine einseitige Zugangskontrolle durch Passwortschutz genügen kann oder nicht auch beid-

bzw. allseitige Unveränderbarkeit zu fordern ist. Die besseren Gründe sprechen im Ergebnis für Ersteres. Deduzierend, fällt es schwer, Unmögliches zu fordern, nämlich die Verfestigung einer naturgemäß nicht perpetuierbaren Prüfungsnote im Portal. Auch umgekehrt denkend, also induktiv vom Ergebnis her, könnte eine ausschließlich über IT-Systeme mitgeteilte Information nie rechtsverbindlich bekanntgegeben werden, würde man in diesen Fällen die Zugangsmöglichkeit verneinen. Auch für die rein elektronische Bekanntgabe ist deshalb die Linie des *OVG Münster* vorzugswürdig.

Die Annahme eines Zugangs ist auch mit den hier erarbeiteten Facetten kompatibel. Korrigiert die Hochschule einen Bekanntgaberrtum, so liegen darin eine Rücknahme des (zugegangenen) alten und die Neubekanntgabe des aktuellen VA. Ändert die Hochschule die Bewertung infolge eines Überdenkens, so liegt darin ein neuer gestaltender VA, dessen Zugang gesichert ist. Lediglich, wenn die Bewertung nach Überdenken gleichbleibt, erfolgt keine neue Eingabe. Hier ist der Bekanntgabewille der Hochschule bezüglich des inhaltlich bestätigenden, feststellenden VA und der Zugang der neuen Entscheidung fraglich. Der Bekanntgabewille mag sich durch begleitende Nachrichten an die Studierenden im IT-System, dass das Überdenkensverfahren nun abgeschlossen sei, ableiten lassen. Ein erneuter Zugang ergibt sich hierbei jedoch nicht, so dass die Prüfungsordnung entweder Regelungen zur VA-Qualität der Feststellung der Bewertung nach Überdenken treffen oder hinsichtlich der Rechtsbehelfsfristen auf die Ausgangsentscheidung abstellen sollte.

### c. Bekanntgabe der falschen Note

Trotz gewissenhaftester Arbeitsweise kann es in Massengeschäften wie der Systematisierung von Prüfungsbewertungen zu formellen Ungenauigkeiten oder Verwechslungen kommen. Beispielsweise könnte Studierende A, die 90 % der Idealleistung erreicht hat, versehentlich eine Note 2,3 anstelle der nach der Prüfungsordnung vorgesehenen Note 1,3 eingetragen bekommen.

Die Bekanntgabe der falschen Note kann vielerlei rechtliche Implikationen haben. In Systemen mit

100 VG Lüneburg, Urt. v. 24.11.2016, Az. 6 A 182/15, Rn. 64 – juris.

101 OVG Münster, NWVBl. 2017, 398.

102 Durch die Verbindung von Onlineportal und Aushang sah das Gericht hier nicht die elektronische Bekanntgabe, sondern diejenige in sonstiger Weise als relevant an, s. OVG Münster, NWVBl. 2017, 398.

103 OVG Münster, NWVBl. 2017, 398.

104 BVerwG, NVwZ 2018, 496.

105 Zu denken wäre hier etwa an eine polizeiliche Durchsage, mit der eine Versammlung aufgelöst oder ein Platz geräumt wird.

106 Etwa die Regulierung des Straßenverkehrs durch Polizeibeamte.

einstufiger Bekanntgabestruktur (Variante 3) stellt sich zunächst die Frage, ob es sich um eine Regelung oder um eine offensichtliche Unrichtigkeit nach § 42 VwVfG handelt, ob die Note also lediglich formell berichtigt werden kann oder – im Falle ihrer wirksamen Bekanntgabe – inhaltlich zurückgenommen werden müsste. Ist der Note, wie üblich, die zu Grunde liegende Kalkulation nicht beigelegt, so ist die Unrichtigkeit nur in seltenen Fällen offensichtlich,<sup>107</sup> so dass eine rein formelle Berichtigung nicht in Frage kommt.

In den obigen Systemvarianten 1 und 2 folgt dagegen auf die Eingabe im System ein Bescheid. Hier könnte zunächst ein Bekanntgabewille bei Bewertung der Eingabe ins IT-System dadurch zu verneinen sein, dass es sich nach dem für die Studierenden erkennbaren Willen der Hochschule lediglich um einen Entwurf handelt.<sup>108</sup> Entscheidend ist, ob die Hochschule alles in ihrem Einflussbereich Liegende getan hat, um ihren rechtsgeschäftlichen Willen so geäußert zu haben, dass an der Endgültigkeit dieses Willens kein Zweifel bestehen kann.<sup>109</sup> Dies kann nur mit Blick auf den Einzelfall präzisiert werden. Tendenziell sind in Varianten händischer Editierung des Bescheids (Varianten 1, 2a) prozedurale Prüfschleifen oder sogar inhaltliche Ergänzungen und damit ein Entwurfscharakter der Systemeingabe eher gegeben als bei automatisierten Einstellungen (Varianten 2b, 2c).

#### d. Bekanntgabe an die falsche Person

Ähnlich ärgerlich, aber dennoch unvermeidbar ist die vereinzelt Bekanntheit von Entscheidungen an die falsche Person, insbesondere infolge einer Verwechslung der Prüflinge A und B; B erhält A's Note und umgekehrt.<sup>110</sup> Diese Verwechslung kann beispielsweise infolge einer Unachtsamkeit, z. B. durch Verwecheln von Tabellenzeilen, erfolgen. In eingliedrigen Kommunikationsstrukturen (Variante 3) ist die Situation hierbei gut beherrschbar. Die Entscheidung erfüllt die materiellen Voraussetzungen eines VA, soweit die Prüfungsordnung hierzu hinreichend geformt ist. Es liegt auch ein Bekanntgabewille vor, denn die Hochschule hat aus ihrer Sicht alles getan, um die Nachricht auf den Weg zu bringen. Auch der Zugang in den Machtbereich

der avisierten Person ist erfolgt. Ist die Person des Adressaten unrichtig, so ist dies eine Frage der Rechtmäßigkeit des VA, nicht der Bekanntgabe.<sup>111</sup> Liegt eine zweigliedrige Kommunikation vor (Varianten 1 und 2) vor, so gilt dies prinzipiell gleichermaßen. Dann wird der VA in aller Regel im Bescheid zu sehen sein. Lediglich wenn eine Interpretation der Prüfungsordnung ergibt, dass bereits die Prüfendenbewertung den VA ausmacht, so wäre darauf zu achten, dass die nachträgliche Verbescheidung keine erneute Bekanntgabe mit erneuten Rechtsbehelfsfristen bedeutet.<sup>112</sup>

#### IV. Ergebnisse

(1.) Traditionell wurden Prüfungsbewertungen – seien sie Teil einer Gesamprüfung, seien sie eine für sich stehende Bewertung eines Moduls – üblicherweise zunächst als Bewertung durch die Prüfenden und sodann durch gesonderte Entscheidung der Prüfungsbehörde, meist als Bescheid, mitgeteilt. Die digitale Entwicklung, Prüfungsmanagement an Hochschulen zunehmend unter Verwendung IT-basierter Portale zu gestalten, ermöglicht eine Vielzahl von Gestaltungsformen im Verhältnis dieser Mitteilungsformen zueinander bzw. sogar den Verzicht auf den Bescheid. Dies bringt für die Hochschule zahlreiche Gestaltungschancen, aber auch erhebliche Rechtsunsicherheit mit sich.<sup>113</sup>

(2.) Die Rechtsprechung hat ihre Entscheidungen aus der traditionellen Dualität von Prüfungsbewertung und Bescheid heraus entwickelt. Seit einer Entscheidung des *BVerwG* von 2012 ist dabei geklärt, dass es für die Klassifizierung von Prüfungsbewertungen als VA entscheidend auf die Prüfungsordnung der Hochschule ankommt. Dabei wurde in vielen gelungenen Entscheidungen für Einzelfallgerechtigkeit und strukturelle Orientierung gesorgt. Leider sind auch einige formulierungstechnische und argumentative Ungenauigkeiten Teil des bisherigen Wegs:

(a.) Offene Formulierungen betreffen insbesondere die Fragen, ob die Bewertung der Prüfenden oder die nachfolgende Verwaltungsentscheidung gemeint ist, ob es sich um einen gestaltenden oder einen feststellenden

<sup>107</sup> *BVerwG*, DÖV 1973, 133; VGH München, BayVBl. 1997, 310.

<sup>108</sup> *BVerwG*, JZ 1964, 687.

<sup>109</sup> *Stelkens*, in: *Stelkens/Bonk/Sachs*, VwVfG, 10. Aufl., 2023, § 41 Rn. 56; *Wertenbruch*, JuS 2020, 481 ff.

<sup>110</sup> Davon zu unterscheiden ist die Konstellation, dass der Bekanntgaberversuch nicht an den intendierten Adressaten,

sondern an eine andere Person erfolgt, s. VGH Mannheim, NVwR-RR 1991, 493 f.

<sup>111</sup> *Stelkens*, in: *Stelkens/Bonk/Sachs*, VwVfG, 10. Aufl., 2023, § 41 Rn. 30.

<sup>112</sup> S. oben, Nr. II 3d.

<sup>113</sup> S. oben, I, II 1.

VA handelt oder inwieweit für das Tatbestandsmerkmal der „Regelung“ in § 35 VwVfG subjektive Elemente eine Rolle spielen.<sup>114</sup>

(b.) Argumentativ wurden bislang zutreffend in Bezug auf Akteneinsicht und Rechtsbehelfsbelehrung inhaltliche und prozedurale Fragen voneinander getrennt. Mit dem Abstellen auf ECTS-Punkte bei erfolgreicher Prüfung und der Erlaubnis zur Ablegung fortführender Prüfungen wurden dagegen für das einschlägige Rechtsverhältnis unmaßgebliche Aspekte für relevant gehalten. Der Aspekt der Nichtwiederholbarkeit wird zutreffend angelegt, dann aber für sich und nicht wie erforderlich gerade im Verhältnis mit den Regelungen in der Prüfungsordnung zur Wiederholbarkeit von Prüfungen behandelt.<sup>115</sup>

(3.) Aspekte, die unmittelbar Bestandteil der Prüfungsordnung im Sinne des *BVerwG* sind, bislang aber erkennbar noch nicht diskutiert wurden, sind  
a. die Regelungen in der Prüfungsordnung über Bestehen und Nichtbestehen von Prüfungen – sie stellen eine unmittelbare Verbindung zwischen Prüfendenbewertung und (Nicht)Bestehen her und wirken damit tendenziell für eine Einordnung bereits der Prüfendenbewertung als VA;

(b.) die Regelungen über den Aufgabenkatalog der Verwaltungsbehörden, die tendenziell eine rechtsverbindliche Bekanntgabe der Prüfungsbewertung durch die Prüfenden, insbesondere bei mündlichen Prüfungen, ausschließen und einer VA-Qualität bereits der Prüfendenentscheidung entgegenwirken;

(c.) die Regelungen zum Überdenkensverfahren, das grundsätzlich als Annex der Leistungsbewertung und nicht als mit Bekanntgabe abzuschließendes Verwaltungsverfahren konzipiert ist – insoweit wirkt auch dieser Aspekt tendenziell gegen eine Einordnung bereits der Prüfendenbewertung als VA.<sup>116</sup>

(4.) Ein Zugang nach § 3a VwVfG, Voraussetzung für eine rechtsverbindliche elektronische Bekanntgabe, wird durch Studienbewerbende nicht gleichzeitig für die mit dem Studium verbundenen Prüfungsverfahren eröffnet. Zwar lässt sich in dieser Altersgruppe ein Grad an Üblichkeit und Meisterschaft im Umgang mit digitalen Medien verzeichnen, der durchaus auf ein mutmaßliches Einverständnis mit elektronischer Kommunikation auch bei der rechtsverbindlichen Bekanntgabe von Prüfungsentscheidungen schließen lassen könnte.

Jedoch gilt rechtlich nach wie vor der Grundsatz der Freiwilligkeit, so dass die Zustimmung ausdrücklich und eindeutig zu erfolgen hat. Verwässerungen dieses rechtlichen Standards auch für die Generation der sog. digital natives steht – wohl noch – die gesetzgeberische Zielstellung der Akzeptanz entgegen.<sup>117</sup>

(5.) Ein Zugang gemäß § 130 BGB analog, Voraussetzung für eine wirksame Bekanntgabe nach § 41 VwVfG, setzt nicht voraus, dass die Daten seitens des zuständigen Hochschulpersonals nach Einstellung im IT-System nachträglich nicht mehr verändert werden können. Eine individualisierte Zuweisung und passwortgestützte Absicherung eines Postfachs ist stattdessen ausreichend, um den Zugang begründen zu können. Dies gilt gleichermaßen für Daten, deren Bekanntgabe elektronisch oder auf sonstige Weise erfolgt. Diese Daten erhalten naturgemäß keine materielle Perpetuierung als Schriftstück oder E-Mail, so dass dies auch nicht gefordert werden kann.<sup>118</sup>

(6.) Bei Fehlern der Eingabe im System wird in aller Regel die Grundlage für die inhaltliche oder personelle Unrichtigkeit, insbesondere die Kalkulation der Bewertung für die Note, nicht erkennbar sein, so dass eine formelle Berichtigung nach § 42 VwVfG in der Regel ausscheidet und stattdessen eine Rücknahme und Neubekanntgabe erfolgen muss.<sup>119</sup>

(7.) Insbesondere für Prüfungsmanagementsysteme, die ohne gesonderte Verwaltungsentscheidung auskommen<sup>120</sup> oder bei denen der Bescheid bei Abruf durch die Studierenden erfolgt,<sup>121</sup> stellen sich Fragen, die VA-Qualität und Bekanntgabe betreffen, in kumulierter Form. Für ein rechtmäßiges Handeln ist hier besonders genau darauf zu achten, durch Regelungen und konsistente Verwaltungspraxis abzusichern, dass die zuständigen Personen zur richtigen Zeit den subjektiven Regelungswillen im Rahmen der Maßnahme nach § 35 VwVfG und den Willen zur Bekanntgabe des VA nach § 41 VwVfG äußern. Dies gilt etwa für den Fall, dass nach Bekanntgabe eines VA in Form der Prüfendenbewertung ein Überdenkensverfahren durchgeführt werden soll.<sup>122</sup>

## V. Ausblick

Hochschulen sollten sich im Zusammenhang mit IT-Systemen zum Prüfungsmanagement neben strategischen, organisatorischen und technischen

114 S. oben, II 4.

115 S. oben, II 2.

116 S. oben, II 3.

117 S. oben, III 4a.

118 S. oben, III 4b.

119 S. oben, III 4c.

120 S. oben, III 3, Variante 3.

121 S. oben, III 3, Variante 2c.

122 S. oben, II 3c.

Aspekten auch der grundlegenden rechtlichen Fragestellungen bewusst sein. Wie gesehen, kann eine ein- oder zweigliedrige Kommunikationsstruktur von Prüfungsergebnissen oder, im letzteren Fall, eine automatisierte versus einer händischen Kommunikation diffizile rechtliche Fragen aufwerfen. Dies beginnt bei der Auswahl der Systeme und erstreckt sich vor allem auf deren Einrichtung vor der operativen Aktivierung. Insbesondere, wenn gewollt ist, dass bereits die Bewertung durch die Prüfenden ein rechtsverbindlicher VA ist, sollten die für das IT-System verantwortlichen Personen möglichst frühzeitig mit den Jurist:innen im Haus ein effektives Streamlining von Systembetrieb und Prüfungsregelungen koordinieren.

Die nächste Stufe der Digitalisierung hält bereits Einzug: der Einsatz von KI-Anwendungen in Studium und Prüfung ist längst Alltag. Hier gilt umso mehr, die rechtlichen Dimensionen dieser terra incognita möglichst frühzeitig und proaktiv zu erschließen und in die strategischen Gesamtentscheidungen der Hochschulen einzubetten.

Die Hauptlast der Hausaufgaben liegt also bei den Hochschulen selbst. Bewusstsein für die Komplexität der anstehenden Fragestellungen, hinreichende (sachliche und personelle) Ressourcenzuweisung, kluge, proaktive Steuerung und offener Austausch könnten hierbei gute Wegbegleiter sein.

Die Gerichte haben den Prozess zunehmender Digitalisierung des Prüfungsmanagements tatkräftig durch prägnante Entscheidungen unterstützt. Es wäre sehr hilfreich, wenn die Rechtsprechung diesen anstehenden Prozess auch weiterhin durch trennscharfe Formulierungen und Argumentationen mit Blick auf die aufgeworfenen Fragen begleiten könnte.

Dr. Carsten Morgenroth ist Justiziar und Vertreter der Kanzlerin der Ernst-Abbe-Hochschule Jena und langjähriger Referent, Fach- und Buchautor zum Prüfungsrecht und zum Allgemeinen Verwaltungsrecht.

# Jannina Schäffer

## „Law and Literature“: Eine Bereicherung (auch) für das deutsche Jurastudium

### Gliederung

#### I. Law and Literature: Ein Überblick

1. Historischer Abriss
2. „Law in Literature“ und „Law as Literature“
3. Forschungsstand in Deutschland

#### II. Wie Jurastudierende profitieren

1. Förderung des narrativen Denkens und der Fallanalyse
2. Kritik und Reflexion an der Rolle des Rechts in der Gesellschaft
3. Verbesserung der sprachlichen Ausdrucks- und Argumentationsfähigkeit
4. Interdisziplinäre Anschlussfähigkeit und kreatives Denken

#### III. Mögliche Umsetzung an den Universitäten

1. Als Schlüsselqualifikation
2. Als Grundlagenfach
3. Als Schwerpunktbereich

#### IV. Ausblick

Im anglo-amerikanischen Raum gehören Schnittstellendisziplinen wie „Law and Literature“ bereits seit Jahrzehnten auch an den Law Schools zum akademischen Curriculum.<sup>1</sup> Während man „Recht und Literatur“ hierzulande mit hochgezogenen Augenbrauen und großem akademischen Misstrauen begegnet, beschäftigten sich in den USA bereits Anfang des 20. Jahrhunderts Supreme-Court-Richter und angesehene Professoren mit dieser Disziplin. In Deutschland gab es in den letzten Jahrzehnten immer wieder einzelne Versuche, Recht und Literatur auch an den juristischen Fakultäten zu etablieren, allerdings mit mäßigem Erfolg. Dabei könnten gerade Jurastudierende viel von der Beschäftigung mit der schönen Literatur und den

Literaturwissenschaften lernen – wie dieser Aufsatz zeigen soll.

### I. Law and Literature: Ein Überblick

#### 1. Historischer Abriss

Wer sich in Deutschland mit der Schnittstelle zwischen Recht und Literatur beschäftigt, dem wird gerne einmal vorgeworfen, „woke“ zu sein. Dabei kann die interdisziplinäre Forschungsrichtung auf eine inzwischen über einhundertjährige Geschichte zurückblicken. Bereits 1908 erstellte der US-amerikanische Jurist John Wigmore eine Liste mit „One Hundred Legal Novels“, also Romanen, die Gerichtsszenen enthielten oder sich mit den Justizberufen beschäftigten. Darauf standen beispielsweise Dickens „*Oliver Twist*“, Dostoevskys „*Crime & Punishment*“, Kafkas „*The Trial*“ und Shakespeares „*Othello*“.<sup>2</sup> 1925 veröffentlichte der Richter am Supreme Court, Benjamin Cardozo, den Aufsatz „*Law and Literature*“ im *Yale Review*, in dem es u.a. um die Verwendung schöner Sprache in Urteilen ging.<sup>3</sup> Ihren Höhepunkt hatte die Law-and-Literature-Bewegung 1973 mit der Veröffentlichung des Werkes „*The Legal Imagination*“ durch den US-amerikanischen Juristen und Literaturwissenschaftler James Boyd White, in dem er Jurastudierenden die Rechtssprache anhand verschiedener literarischer Werke näherbrachte.<sup>4</sup>

Kritik erfuhr die Law-and-Literature-Bewegung ab 1960 durch die „Law and Economics“ Disziplin, die sich für eine rein ökonomische Analyse des Rechts aussprach. Zu den bekanntesten Vertretern gehört der US-Richter und Juraprofessor Richard Posner, der sich 1988 in dem Aufsatz „*Law and Literature: A Misunderstood Relation*“

1 So bot die Harvard Law School 2025 beispielsweise die Seminare „Law and Literature: The Application of Law to Life“ und „Law and Shakespeare“ an. An der Stanford Law School konnte man 2025 das Seminar „Law and Literature: Liberalism and Beyond“ besuchen.

2 Wigmore, A List Of One Hundred Legal Novels, U. Ill. L. Rev. 17 (1922), 26–41 (Reprint von 1908).

3 Cardozo, Law and Literature, Yale L. Rev. 14 (1925), 699–718.

4 White, The Legal Imagination, Little, Brown & Company, 1973.

kritisch mit den Bezügen zwischen Recht und Literatur auseinandersetzte. Er ist der Meinung, dass die Bedeutung von Literatur für die Jurisprudenz überschätzt werde, weil beide u.a. eine andere Wirkrichtung besäßen.<sup>5</sup>

Trotz dieser Kritik hat sich die Law-and-Literature-Bewegung stetig bis ins 21. Jahrhundert weiterentwickelt und wird auch heute noch weltweit gelehrt.

## 2. „Law in Literature“ und „Law as Literature“

Die Anhängerinnen und Anhänger der Recht-und-Literatur-Bewegung sind der Ansicht, dass die Beschäftigung mit Recht und Literatur neue Blicke auf das Recht eröffnet.<sup>6</sup> Dabei unterscheidet man zwischen den Bereichen Recht *in* der Literatur und Recht *als* Literatur.<sup>7</sup>

Wie die Bezeichnung bereits deutlich macht, fragt Recht *in* der Literatur wie das Recht in literarischen Texten – also beispielsweise Romanen oder Gedichten – dargestellt wird. Die Idee dahinter ist, dass Autorinnen und Autoren das Recht in fiktiven Texten viel freier interpretieren können als Juristinnen und Juristen, die immer anhand realer Fälle und Gesetzestexte arbeiten (müssen). Schriftstellerinnen und Schriftsteller können der Jurisprudenz deswegen besser aufzeigen, welche Auswirkungen Gesetze und Rechtsprechung auf die Gesellschaft als Ganzes haben. Auch dieser Ansatz ist dabei alles andere als „woke“ – so ist einer der ersten und bedeutendsten Vertreter Gustav Radbruch, der sich bereits 1954 in seinem Werk „*Gestalten und Gedanken*“ u.a. mit den großen Klassikern von Goethe und Shakespeare beschäftigte.<sup>8</sup> Neben James Boyd White gehört zu den bekanntesten Vertretern dieser Disziplin u.a. der amerikanische Rechts- und Literaturwissenschaftler Richard H. Weisberg.<sup>9</sup>

Recht *als* Literatur beschäftigt sich im Gegensatz dazu mit der Frage, wie Techniken der Literaturwissenschaften auf Rechtstexte angewendet werden können.<sup>10</sup> Dabei muss man sich zunächst von der – oft im Jurastudium unfreiwillig vermittelten –

Vorstellung lösen, dass unsere Gesetze „einfach so vom Himmel fallen“. Im Gegensatz zu physikalischen Phänomenen wie der Schwerkraft sind Gesetze immer menschengemacht. Damit handelt es sich bei Normen aller Art letztendlich um nichts anderes als eine besondere, ganz eigene Literaturgattung. Diese können demnach mit den Methoden der Literaturanalyse untersucht werden. Dazu gehört auch die Rechtslinguistik.

Sprache und Recht sind demnach eng miteinander verknüpft. Durch die Beschäftigung mit Literaturtheorien sollen Juristinnen und Juristen nach Ansicht von Recht *als* Literatur lernen, wie sie Texte besser verstehen und selbst klarer verfassen. Wie nah sich beide Disziplinen stehen, merkt man im Jurastudium spätestens dann, wenn man sich mit den klassischen Auslegungsmethoden von Friedrich Karl von Savigny beschäftigt.<sup>11</sup> Die Wortlautauslegung dürfte einige von uns dabei doch sehr an die so unbeliebte Gedichtanalyse in der Oberstufe erinnern. Auch die formale Einkleidung juristischen Denkens in den *Gutachtenstil* und den *Urteilsstil* zeigt, wie groß die Bedeutung der Sprache für die Rechtsfindung ist.

Ein spezielles Phänomen der Schnittstellendisziplin ist die Beschäftigung mit sog. Dichterjuristen<sup>12</sup>, also Juristinnen und Juristen, die gleichzeitig Dichter oder Schriftstellerin waren. Dazu gehören beispielsweise Johann Wolfgang von Goethe, Franz Kafka, Theodor Storm, John Grisham, Ferdinand von Schirach und Juli Zeh.

## 3. Forschungsstand in Deutschland

Recht und Literatur ist inzwischen zwar auch in Deutschland als Forschungsdisziplin anerkannt. Im Gegensatz zu unseren Kolleginnen und Kollegen in Übersee ist Law and Literature allerdings nicht formal in die Juristenausbildung integriert – eine Beschäftigung mit der Schnittstellendisziplin erfolgt vielmehr hauptsächlich durch Einzelpersonen. Seit 1982 finden sich Beiträge zu Recht und Literatur in der NJW<sup>13</sup>; bei

5 Posner, *Law and Literature: A Misunderstood Relation*, Harvard University Press, 1988.

6 Einen guten Überblick der Materie findet sich bei: Schramm, *Law and Literature*, JA 2007, 581-585.

7 Diese Terminologie geht zurück auf den US-amerikanischen Anwalt Robert Weisberg in seinem Aufsatz „*The Law-Literature Enterprise*“ (Yale j. law humanit., Jahrg. 1, Ausg. 1, Art. 4 (1989), 1-68), der darin u.a. die Kategorisierung in law as literature und law in literature vornahm.

8 Radbruch, *Gestalten und Gedanken: Zehn Studien*, Koehler Verlag, 1954.

9 Unter anderem: Weisberg, Richard H., *The Failure of the Word:*

*The Protagonist as Lawyer in Modern Fiction*, Yale University Press, 1984.

10 Zu den Begründern und bekanntesten Vertretern dieser Unterdisziplin gehören der oben erwähnte Benjamin N. Cardozo sowie der US-amerikanische Philosoph und Jurist Ronald Dworkin (*A Matter of Principle*, Oxford University Press, 1985).

11 Savigny, *System des heutigen Römischen Rechts*, Band 1, Veit und Comp, 1840, § 33, 212 ff.

12 Den Begriff begründete Eugen Wohlhaupter in dem (nach seinem Tod) bei J.B.C. Mohr veröffentlichten dreibändigen Werk „*Dichterjuristen*“ (Band 1 1953, Band 2 1955, Band 3 1957).

DeGruyter erscheint die inzwischen etablierte Reihe „*Recht in der Kunst – Kunst im Recht*“. Seit den 1980er Jahre setzte sich der deutsche Juraprofessor Klaus Lüderssen intensiv mit dem Thema auseinander. Ihm folgen u.a. Heinz Müller-Dietz, Peter Häberle, Daniel Halft, Bodo Pieroth, Anja Schiemann, Peter Schneider und Thomas Vormbaum.<sup>14</sup>

An der Universität Regensburg gibt es seit 2004 den gemeinsamen Arbeitskreis „*Recht und Sprache*“ der Fakultät für Rechtswissenschaft und der Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften.<sup>15</sup> Die Juraprofessorin Jeanne Gaakeer hat gemeinsam mit der Anglistikprofessorin Greta Olson das „*European Network for Law and Literature*“ ins Leben gerufen.<sup>16</sup> An der Universität Münster gab es von 2019-2024 den Sonderforschungsbereich 1385 „*Recht und Literatur*“, der mit neun Millionen Euro durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft gefördert wurde.<sup>17</sup> 2021 hat sich an der Universität Göttingen im Nachgang des Seminars „*Recht und Literatur vom Mittelalter bis zur Zeitgeschichte*“ der „*Arbeitskreis Recht und Literatur*“ gegründet.<sup>18</sup> An der Universität Berlin fand im Wintersemester 24/25 das Seminar „*Strafrecht und Literatur*“ statt.<sup>19</sup> Am Nordkolleg in Rendsburg findet 2025 zum 13. Mal eine Tagung zu Recht und Literatur statt. Die diesjährige Veranstaltung steht unter dem Motto „*Utopien und Dystopien in Recht und Literatur*“.<sup>20</sup> Anfang des Jahres hatte die Juraprofessorin Anja Schiemann zur Tagung „*Recht in Literatur und Film*“ an der Universität Köln geladen.<sup>21</sup>

Zuletzt erreichten die Dissertationen „*Tragödie des Rechts*“ (Duncker & Humblot, 2021) von Daria Bayer und „*Harry Potter und die Gesetze der Macht*“ (R&W, 2024) der Verfasserin im Internet eine größere Aufmerksamkeit.

Diese Beispiele sind nicht abschließend<sup>22</sup> zeigen aber, dass sich auch in Deutschland zahlreiche Wissenschaftler der Forschungsdisziplin Recht und Literatur widmen –

meist handelt es sich dabei aber um lose nebeneinander stehende Dissertationen, Aufsätze, Seminare oder zeitlich befristete Forschungsprojekte.

## II. Wie Jurastudierende profitieren

Der Schweizer Rechtsprofessor Peter Schneider ist sich sicher, dass Jurastudierende nicht nur von Recht und Literatur lernen können; ganz im Gegenteil: Er ist der Ansicht, dass ein unbelesener Jurist sogar ein Sicherheitsrisiko darstellt:

„*Ein literarisch unerfahrener, ein unbelesener Jurist, ist ein Sicherheitsrisiko, da ihm die Hauptquelle der menschlichen Erfahrung verschlossen ist.*“<sup>23</sup>

Ganz so kritisch ist ein Fehlen an literarischem Hintergrundwissen vermutlich nicht einzuschätzen. Trotzdem gibt es zahlreiche Gründe, die für eine Beschäftigung mit Law and Literature auch im (deutschen) Jurastudium sprechen.

### 1. Förderung des narrativen Denkens und der Fallanalyse

Im Zentrum der juristischen Fallbearbeitung steht die methodisch stringente Subsumtion eines konkreten Lebenssachverhalts unter abstrakte Normen. Im Jurastudium lernen wir von Beginn an, Sachverhalte zu analysieren, Tatbestände zu prüfen und juristische Argumentationsstrukturen zu durchdringen. Dabei wird oft übersehen, dass jedem Fall eine Geschichte zugrunde liegt – mit handelnden Personen, Motiven und Konflikten. Die Auseinandersetzung mit Literatur fördert die Fähigkeit zur strukturierten Erfassung komplexer Handlungsverläufe und schult das Verständnis für vielschichtige Motive und Konfliktlagen. Recht und Literatur lehrt uns, genau hinzusehen, Unausgesprochenes zu deuten und Abläufe zu rekonstruieren. Diese Fähigkeiten sind für die juristische

13 Zusammengefasst in der mehrteiligen Reihe „*Recht, Literatur und Kunst der Neuen Juristischen Wochenschrift*“ im Berliner Wissenschafts-Verlag.

14 Aufzählung nicht abschließend.

15 <https://www.uni-regensburg.de/forschung/sprache-recht/startseite/index.html> (Dieser und alle weiteren Internetlinks wurden zuletzt am 4.8.2025 abgerufen).

16 <https://www.uni-giessen.de/en/faculties/fo5/engl/lit/research/eurnll>.

17 <https://www.uni-muenster.de/SFB1385/>.

18 *Albrecht/Brand/Merth/Schuch/Wißgott*, *Recht und Literatur: Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick mit Werkstattbericht*, GdR 2/2021, 120-130.

19 <https://www.jura.fu-berlin.de/fachbereich/einrichtungen/>

<https://www.nordkolleg.de/seminare/details/seminar/117-2025/>

20 <https://www.nordkolleg.de/seminare/details/seminar/117-2025/>.

21 <https://jura.uni-koeln.de/studium/studierende/newsletter/dezember-2024/news-dezember-2024/tagung-des-instituts-fuer-strafrecht-und-straftprozessrecht-recht-in-literatur-und-film-24-und-25-januar-2025>.

22 Eine hervorragende Quelle stellt das 2025 bereits in der 16. Auflage online erschienene „*Fundheft Literatur und Recht*“ von Lorenz Franck dar, <https://www.lorenzfranck.de/dokumente/litrecht.html>.

23 <https://www.lto.de/karriere/jura-studium/stories/detail/law-and-literature-forschung-stroemung-rechtswissenschaft-deutschland-usa>.

Falllösung – sei es in Klausuren, Hausarbeiten oder im späteren Berufsleben – zentral.

## 2. Kritik und Reflexion an der Rolle des Rechts in der Gesellschaft

Rechtsanwendung geschieht nie im luftleeren Raum. Ganz im Gegenteil: Es geht dabei immer auch um menschliche Schicksale – egal, ob als Einzelfall oder im Kollektiv. Das Recht ist nicht nur normatives Ordnungsinstrument, sondern zugleich Ausdruck, Spiegel und Mitgestalter gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Es kann stabilisieren oder diskriminieren, Gerechtigkeit schaffen oder bestehende Machtverhältnisse verfestigen.

Literatur ermöglicht uns, einen kritischen Blick auf diese gesamtgesellschaftlichen Wirkmechanismen des Rechts und eröffnet den Zugang zu menschlichen Konflikten jenseits des positiven Rechts. Jurastudierende lernen, rechtliche Entscheidungen im Kontext moralischer Dilemmata, gesellschaftlicher Machtverhältnisse und historischer Entwicklungen zu hinterfragen. Dies fördert ein reflektiertes Rechtsverständnis, das für viele juristische Berufsfelder unerlässlich ist. Gerade in ethisch sensiblen Rechtsgebieten – etwa im Strafrecht, im Asylrecht oder im Familienrecht – kommen Juristinnen und Juristen mit menschlichen Schicksalen in Berührung, die nicht selten ein moralisches Dilemma darstellen.

Literatur – etwa Dürrenmatt, Schlink oder Kleist – konfrontiert uns zwingend mit den großen Fragen der Jurisprudenz: Was ist Gerechtigkeit? Wann wird das Recht zum Unrecht? Welche Verantwortung trägt der Einzelne im System? Schriftstellerinnen und Schriftsteller führen uns vor Augen, wie das Recht empfunden und erlebt wird – nicht nur von Juristinnen und Juristen, sondern von den Menschen, die ihm unterworfen sind. Im Einzelfall sowie in der Gesellschaft als Ganzes.

## 3. Verbesserung der sprachlichen Ausdrucks- und Argumentationsfähigkeit

Sprache ist das zentrale Werkzeug von Juristinnen und Juristen. Denn die juristische Tätigkeit – sei es in der Wissenschaft, Anwaltschaft oder Justiz – ist wesentlich sprachvermittelt. Ob in Klausuren, Schriftsätzen oder mündlichen Verhandlungen – wer juristisch überzeugen will, muss klar, präzise und strukturiert formulieren können. Literatur schult genau diese Fähigkeiten: Sie macht uns aufmerksam für sprachliche Nuancen, für

Tonalität, für Stilmittel und für den gezielten Einsatz von Sprache als Ausdrucksmittel. Wer regelmäßig literarische Texte liest, entwickelt ein feineres Gespür für Formulierungen, Satzbau und Argumentationslogik. In Zeiten, in denen die juristische Ausbildung oft auf das Reproduzieren von Meinungsstreitigkeiten und Definitionen reduziert wird, bietet Law and Literature eine wertvolle Ergänzung: Sie stärkt das Ausdrucksvermögen und die argumentative Kreativität – Fähigkeiten, die sich nicht nur in der Examensklausur, sondern auch im späteren Berufsleben als essenziell erweisen.

## 4. Interdisziplinäre Anschlussfähigkeit und kreatives Denken

Recht konstituiert sich stets im interdisziplinären Kontext. Seine dogmatische Entwicklung ist ohne Rückbindung an gesellschaftliche Diskurse nicht denkbar. Das Recht steht deswegen immer in engem Austausch mit anderen gesellschaftlichen Bereichen – mit Politik, Soziologie, Philosophie, Psychologie und Wirtschaft. Juristische Fragestellungen lassen sich selten allein mit dogmatischer Argumentation lösen. Gerade in neuen Rechtsgebieten – etwa im Datenschutzrecht, im Recht der künstlichen Intelligenz oder im Umweltrecht – ist interdisziplinäres Denken gefragt. Eine gute Vertragsanalyse und -gestaltung ist im späteren Berufsleben ohne kritisches Hinterfragen des Status quo sowie kreativen Lösungsansätzen beispielsweise schlicht unmöglich.

Die Beschäftigung mit Literatur fördert die Fähigkeit, über den juristischen Tellerrand hinauszuschauen. Die Integration literarischer Perspektiven in die juristische Ausbildung fördert nicht nur die Anschlussfähigkeit an geistes- und sozialwissenschaftliche Diskurse, sondern begünstigt zugleich kreative Denkansätze bei der Lösung neuartiger Rechtsprobleme.

Diese vier Beispiele zeigen, dass Law and Literature für Jurastudierende, die sich nicht nur als stupider „Normanwender“ bzw. „Subsumtionsmaschine“ sehen, eine fruchtbare Ergänzung zur klassischen juristischen Ausbildung darstellt.

## III. Mögliche Umsetzung an den Universitäten

Die Integration der Schnittstellendisziplin Recht und Literatur in die juristische Ausbildung an deutschen Universitäten bedarf eines differenzierten Zugangs, der

sowohl dem wissenschaftlichen Eigenwert der Thematik als auch den strukturellen Rahmenbedingungen der Juristenausbildung gerecht wird. Zunächst ist dabei festzuhalten, dass der Prüfungsstoff für die erste juristische Staatsprüfung bereits sehr umfangreich – wenn nicht sogar komplett überfrachtet<sup>24</sup> – ist. Eine Aufnahme des Themas in den Pflichtstoff erscheint deswegen wenig sinnvoll. Im Folgenden sollen drei alternative Wege vorgestellt werden.

### 1. Als Schlüsselqualifikation

Eine pragmatische Möglichkeit zur Verankerung literarischer Zugänge zum Recht in der Juristenausbildung liegt in ihrer Integration als Schlüsselqualifikation im Sinne von § 5a Abs. 3 DRiG. Schlüsselqualifikationen sind laut DRiG: Verhandlungsmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Streitschlichtung, Mediation, Vernehmungslehre und Kommunikationsfähigkeit – allesamt Fähigkeiten, die durch die Auseinandersetzung mit Literatur in besonderer Weise gefördert werden.

Die Thematisierung klassischer Werke – etwa Kafkas „Der Prozess“, Dürrenmatts „Der Richter und sein Henker“ oder Schlinks „Der Vorleser“ – ermöglicht es, grundlegende Fragen zu Rechtsstaatlichkeit, Schuld und richterlicher Verantwortung zu diskutieren. Die Veranstaltung kann sowohl seminaristisch als auch im Kolloquiumsformat durchgeführt werden. Ein besonderer Vorteil liegt in der niederschweligen Umsetzung sowie der großen didaktischen Freiheit beim Abhalten von Schlüsselqualifikationsveranstaltungen.

Dieser Weg wird beispielsweise im Wintersemester 2025/26 an der Universität Leipzig gewählt. Juniorprofessor Fabian Michl (Jura) bietet gemeinsam mit Professor Erik Schilling (Institut für Germanistik) das Seminar „Recht und Literatur“ an, das wahlweise als Zulassungsseminar für den „Schwerpunktbereich 1: Grundlagen des Rechts“ oder als Schlüsselqualifikationsveranstaltung besucht werden kann.<sup>25</sup> An der Universität Regensburg bietet das Ausbildungszentrum REGINA bereits seit Jahren die „Universitäre Zusatzausbildung Kommunikation in der juristischen Praxis“ an, in der es

um die Vermittlung von Sprachfertigkeiten für Jurastudierende als Schlüsselqualifikation geht.<sup>26</sup>

### 2. Als Grundlagenfach

Das Jurastudium soll gemäß § 5a Abs. 2 DRiG neben dem Pflichtstoff die rechtswissenschaftlichen Methoden und die philosophischen, geschichtlichen und gesellschaftlichen Grundlagen umfassen. Als Grundlagenfächer werden an den meisten Universitäten Vorlesungen in den Bereichen Rechtsgeschichte, Rechtsphilosophie, Rechtssoziologie, Rechtsvergleichung oder Juristische Methodenlehre angeboten. Law and Literature kann sich hier nahtlos einfügen. So ist der Juraprofessor Bodo Pieroth der Meinung:

„In vielen literarischen Werken werden Grundfragen des Rechts behandelt. Der Wert der Literatur im Jurastudium liegt also in der Allgemeinbildung und der Vertiefung dieser Grundfragen.“<sup>28</sup>

Literarische Texte können als Quellen dienen, anhand derer rechtsphilosophische Leitbegriffe wie Gerechtigkeit oder Schuld diskutiert werden. Gleichzeitig lässt sich anhand fiktiver Texte analysieren, welche Auswirkungen Recht auf die Gesellschaft hat. Literaturklassiker können zudem als historische Quellen herangezogen werden, um Erkenntnisse über das damals geltende Rechtssystem und Rechtsverständnis abzuleiten. Auch innerhalb der Rechtsvergleichung können Romane eine Rolle spielen, indem Fiktion mit Realität verglichen wird.

Bei der Aufnahme als Grundlagenfach ist jedoch kritisch zu hinterfragen, inwiefern es sinnvoll ist, Recht und Literatur direkt am Anfang des Jurastudiums zu lehren und Jurastudierende eventuell zu Beginn ihres Studiums damit zu überfordern – eine Einbettung als Schlüsselqualifikation oder Schwerpunktbereich wäre auch noch zu einem späteren Zeitpunkt innerhalb der juristischen Ausbildung möglich.

### 3. Als Schwerpunktbereich

Die nachhaltigste – aber auch unwahrscheinlichste – Form der Integration besteht schließlich in der Einrichtung eines eigenen Schwerpunktbereichs Recht

24 Eine Mehrheit der Studierende sowie der Praktiker und der Ausbilder sprach sich 2023 in einer Umfrage von iur.reform mit über 11.000 Teilnehmenden dafür aus, dass neuer Prüfungsstoff nur aufgenommen werden soll, wenn dafür alter Prüfungsstoff gestrichen wird, <https://iurreform.de/die-studie/>.

25 [https://www.jura.uni-leipzig.de/fileadmin/Fakult%C3%A4t\\_Juristen/Professuren/Michl/S\\_RuL\\_Ank.pdf](https://www.jura.uni-leipzig.de/fileadmin/Fakult%C3%A4t_Juristen/Professuren/Michl/S_RuL_Ank.pdf).

26 <https://www.uni-regensburg.de/rechtswissenschaft/fakultaet/regina/sq/index.html>.

27 Bodo Pieroth hat selbst mehrere Werke zu Law and Literature bei C. H. Beck veröffentlicht: Der Verfassungsstaat in der Literatur 2025, Recht und italienische, spanische und russische Literatur 2023, Recht und französische Literatur 2021, Recht und britische Literatur 2019, Recht und amerikanische Literatur 2017, Recht und Literatur 2015.

28 <https://www.lto.de/karriere/jura-studium/stories/detail/law-and-literature-forschung-stroemung-rechtswissenschaft-deutschland-usa>.

und Literatur. Der Schwerpunktbereich ist der universitäre Prüfungsbestandteil (§ 5 Abs. 1 DRiG) des Jurastudiums und dient nach § 5a Abs. 3 DRiG der Ergänzung des Studiums, der Vertiefung der mit ihnen zusammenhängenden Pflichtfächer sowie der Vermittlung interdisziplinärer und internationaler Bezüge des Rechts. Er fließt mit 30 Prozent in die Endnote des ersten Staatsexamens ein, wobei sich die Gewichtung aus den jeweiligen Landesgesetzen ergibt.

Die angebotenen Schwerpunktbereiche und deren inhaltliche Ausgestaltung ist den Fakultäten überlassen, sodass ein Schwerpunktbereich Recht und Literatur grundsätzlich im Rahmen des rechtlich Möglichen liegt. Die Integration als Schwerpunktbereich würde eine vertiefte wissenschaftliche Durchdringung der Thematik Law and Literature erlauben und zugleich die Möglichkeit eröffnen, rechtsdogmatische Fragestellungen mit kulturwissenschaftlichen Methoden zu verknüpfen.

Dabei konkurriert die Schnittstellendisziplin jedoch mit vielen anderen Disziplinen, die entweder traditionell verfestigt (z.B. rechtshistorische Angebote) oder unter Umständen praxisrelevanter (z.B. Wirtschaftsrecht, Anwaltsrecht) sind. Realistischer sind daher einzelne Seminarangebote zu Recht und Literatur, die sich in bestehende Schwerpunktbereiche eingliedern. Diese Angebote bestehen bereits an einigen Universitäten – beispielsweise innerhalb des Schwerpunktbereichs „Grundlagen des Rechts“. Bereits im Wintersemester 2012/13 fand an der Universität Frankfurt a.M. das privatrechtstheoretische Seminar „Recht/Literatur“ statt, das in den Schwerpunktbereich 3 „Grundlagen des Rechts“ eingebunden war. Der Leistungsnachweis wurde in Form einer 20-seitigen Schwerpunktarbeit inkl. mündlichem Vortrag erbracht.<sup>29</sup> Im Sommersemester 2016 wurde von Prof. Andreas Fischer-Lescano das Seminar „Recht und Literatur“ im Rahmen des Schwerpunktstudiums „Grundlagen des Rechts“ an der Universität Bremen angeboten.<sup>30</sup>

#### IV. Ausblick

Law and Literature ist keine Modeerscheinung, sondern als Forschungsdisziplin seit einem Jahrhundert international anerkannt. Die Beschäftigung mit der schönen Literatur kann auch innerhalb der juristischen Ausbildung einen Blick über den Tellerrand ermöglichen und wertvolle Softskills vermitteln.

Die oben genannten Beispiele zeigen, dass über eine Integration von Recht und Literatur in die Juristenausbildung bereits nachgedacht und diese auch schon punktuell umgesetzt wurde. Die Angebote stammen dabei primär von besonders engagierten Professorinnen und Professoren, die sich persönlich für die Querschnittsdisziplin interessieren und die Beschäftigung damit in ihrem Wirkkreis fördern. Auch Kooperationen mit anderen Fachbereichen finden in Einzelfällen bereits statt. Wenn man den Ansatz als Schnittstellendisziplin ernst nimmt, sollten diese Kooperationen auf jeden Fall ausgebaut werden. Zudem wäre es wünschenswert, wenn die angebotenen Schlüsselqualifikationsveranstaltungen und Seminare (teils innerhalb eines bestehenden Schwerpunktbereichs) nicht nur einmalig stattfinden, sondern als dauerhaftes Angebot – beispielsweise einmal im Semester – in die juristische Ausbildung integriert werden, sodass alle Studierende bei Interesse davon profitieren können.

Dr. Jannina Schäffer ist Volljuristin, Chefredakteurin des Online-Magazins JURios ([www.jurios.de](http://www.jurios.de)) und Lehrbeauftragte für Strafrecht an der FernUni Hagen. Ihre Dissertation „Harry Potter und die Gesetze der Macht“ erschien 2024 im Verlag Fachmedien Recht und Wirtschaft. Im UTB-Verlag hat sie die beiden Ratgeber „Survival Guide Jura“ (2024) und „Survival Guide Rechtsreferendariat“ (2025) herausgegeben.

<sup>29</sup> <https://www.jura.uni-frankfurt.de/44310821/>.

<sup>30</sup> <https://www.lto.de/karriere/jura-studium/stories/detail/law-and->

[literature-forschung-stroemung-rechtswissenschaft-deutschland-usa.](https://www.lto.de/karriere/jura-studium/stories/detail/law-and-literature-forschung-stroemung-rechtswissenschaft-deutschland-usa.)

# Manfred Löwisch

## *Konsequenzen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 25. 6. 2025 zur Entfristung von Postdoktoranden nach dem Berliner Hochschulgesetz*

### I. Die Entscheidung

Mit Beschluss des Ersten Senats vom 25. 6. 2025 (1 BvR 368/22) hat das BVerfG § 110 Abs. 6 Sätze 2 und 3 des Gesetzes zur Fortschreibung des Berliner Hochschulrechts vom 5. 7. 2022 für mit Art. 5 Abs. 3 Satz 1 und Art. 74 Abs. 12 Nr. 2 i.V.m. Art. 72 Abs. 1 GG unvereinbar und nichtig erklärt.

§ 110 Abs. 6 Satz 2 des Gesetzes hatten vorgesehen, dass mit promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern unter der Bedingung, dass das im Arbeitsvertrag benannten Qualifikationsziel erreicht wird, eine dieses Qualifikationsziel angemessen berücksichtigende Anschlusszusage zu vereinbaren ist. Satz 3 enthielt eine Ausnahme für Drittmittelpersonal und Personal in der ärztlichen Weiterbildung.

Das BVerfG hat diese gesetzliche Verpflichtung zur Vereinbarung einer Anschlusszusage als Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit der Berliner Hochschulen gewertet, weil sie den Hochschulen die Möglichkeit nehme, eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und welche wissenschaftlichen Mitarbeiter sie nach erfolgreichem Abschluss der Qualifikationsphase weiter beschäftigt (Rn. 22).

Dieser Eingriff sei verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt. § 110 Abs. 6 Satz 2 Berliner Hochschulgesetz sei bereits formell verfassungswidrig, weil er nicht von einer Gesetzgebungskompetenz des Landes gedeckt sei (Rn. 23). Die Vorschrift sei dem Kompetenztitel des Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG für das Arbeitsrecht zuzuordnen, von dem der Bundesgesetzgeber mit § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG im Sinne von Art. 72 Abs. 1 GG abschließend Gebrauch gemacht habe (Rn. 24).

Dass die Pflicht zu Vereinbarung von Anschlusszusagen dem Kompetenztitel des Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG unterfällt und dass der Bundesgesetzgeber § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG von dieser Kompetenz in einer Weise Gebrauch gemacht hat, die eine landesgesetzliche Verpflichtung der Hochschulen zur Vereinbarung von Anschlusszusagen ausschließt, legt das BVerfG im Folgen-

den ausführlich und widerspruchsfrei dar (Rn. 25 ff. und Rn. 37 ff.).

### II. Konsequenzen

#### 1. Länder

##### a. Unzulässigkeit landesgesetzlicher Verpflichtungen

Dass das Land Berlin keine § 110 Abs. 6 Satz 2 entsprechende gesetzliche Regelung treffen kann, steht nach der Entscheidung des BVerfG fest. Allerdings ist die Rechtslage in Berlin dadurch gekennzeichnet, dass die Personalhoheit dort bei den Hochschulen liegt: Partner der Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter sind die Hochschulen selbst (§ 2 Abs. 4 Berliner Hochschulgesetz). Dementsprechend stellt eine Regelung, die den Hochschulen die Verpflichtung zur Vereinbarung von Anschlusszusagen auferlegt, einen direkten Eingriff in deren Wissenschaftsfreiheit dar.

Demgegenüber sind in den meisten Bundesländern diese selbst Partner der Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern.<sup>1</sup> Das ändert aber nichts daran, dass eine landesgesetzliche Regelung, nach der Postdocverträge, die Verpflichtung zur Vereinbarung einer Anschlusszusage enthalten müssen, im Sinne des BVerfG mit der bundesgesetzlichen Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG unvereinbar sind, weil sie der dort verankerten Entscheidungsfreiheit der Hochschulen über die Befristung der Postdocverträge nicht gerecht werden. Das BVerfG entnimmt das zusätzlich der Vorschrift des § 1 Abs. 2 WissZeitVG, nach der die Entscheidung, wissenschaftliche Mitarbeiter statt nach dem WissZeitVG nach dem TzBfG zu befristen oder unbefristet einzustellen, ausdrücklich nur den Hochschulen, nicht jedoch den Landesgesetzgebern zugestanden wird (Rn 47).

##### b. Unzulässigkeit einer ersetzenden Verwaltungspraxis der Länder

Es ist denkbar, dass einzelnen Länder versuchen, die Verpflichtung zum Abschluss unbefristeter Anschluss-

1 Wertheimer/Meißner, in: Hartmer/Detmer, Hochschulrecht, 4. Aufl. 2022, Kapitel 11, Rn. 10.

verträge im Verwaltungswege einzuführen. Bundesländer, in denen wie in Berlin die Hochschulen Partner der Arbeitsverträge sind, könnten eine solche Praxis im Wege der Weisung durchzusetzen versuchen.

Bundesländer, die selbst Partner der Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter sind, könnten den Abschluss von Postdocverträgen davon abhängig machen, dass in diese in der einen oder anderen Form Anschlusszusagen aufgenommen werden.

Im ersten Fall scheidet diese Vorgehensweise schon an den nach den Hochschulgesetzen beschränkten Aufsichts- und damit Weisungsbefugnissen der Länder. So unterstellt § 89 Abs. 1 des Berliner Hochschulgesetzes die dortigen Hochschulen grundsätzlich nur der Rechtsaufsicht und ist die Fachaufsicht nach § 89 Abs. 2 auf die Wahrnehmung übertragener staatlicher Aufgaben beschränkt.

Im zweiten Fall lässt sich eine solche Vorgehensweise mit der Bindung der Verwaltung an Gesetz und Recht nach Art. 20 Abs. 3 GG nicht vereinbaren: Eine entsprechende Verwaltungspraxis würde die mit § 1 Abs. 2 WissZeitVG getroffene Entscheidung des Bundesgesetzgebers, im Interesse der Wissenschaftsfreiheit den Abschluss unbefristeter und nach dem TzBfG befristeter Verträge nur den Hochschulen zuzugestehen, unterlaufen und verstieße damit gegen den Vorrang des Gesetzes.

Gerichtlich geltend machen könnten einen solchen Verstoß wiederum die Hochschulen, deren Wissenschaftsfreiheit betroffen wäre und denen deshalb wie im vorliegenden Verfahren (dazu Rn. 11 ff.) Beschwerdebefugnis zukäme. Auch ein vom Bund gegen das Land angestrigtes Verfahren nach Art. 93 Abs. 1 Nr. 3 GG käme in Betracht.

## 2. Hochschulen

Aus § 1 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG folgt, dass die Hochschulen allgemein befugt sind, wissenschaftliches Personal unbefristet zu beschäftigen. Dieses Befugnis schließt die Vereinbarung und Ausgestaltung von Anschlusszusagen für die Zeit nach den Qualifikationszeiten ein. § 110 Abs. 6 Satz 1 des Berliner Hochschulgesetzes, der die Möglichkeit der Vereinbarung solcher Anschlusszusagen vorsieht, begegnet deshalb keinen grundsätzlichen Bedenken.

Auch Art. 33 Abs. 2 GG steht nicht entgegen. Zwar führt die Anschlusszusage einer unbefristeten Beschäftigung nach Ende der Qualifikationsphase dazu, dass andere Bewerber vom Zugang zu der betreffenden Stelle ausgeschlossen sind. Indessen fällt die Entscheidung, für sich qualifizierende wissenschaftliche Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen unbefristete Stellen vorzusehen, in das dem Auswahlverfahren nach Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagerte Organisationsermessen der Hochschule oder des Landes, in dessen Namen die Anschlusszusage gegeben wird.<sup>2</sup>

Eine verfassungsrechtliche Grenze finden solche Anschlusszusagen allerdings in der Wissenschaftsfreiheit der Hochschullehrer. Diese haben als Träger der Wissenschaftsfreiheit Anspruch darauf, dass ihnen Hochschule und Land genügenden Freiraum für ihre Forschungs- und Lehrfreiheit gewähren.<sup>3</sup> Dazu gehört die Befugnis, im Interesse der Innovation der Forschung und der Förderung des fachspezifischen Nachwuchses Stellen jedenfalls von Zeit zu Zeit neu zu besetzen. Die Beschränkung ausschließlich auf dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter ist damit unvereinbar.

## 3. Schicksal gegebener Anschlusszusagen

Soweit über vor Erlass der Entscheidung des BVerfG gegebene Anschlusszusagen bereits rechtskräftig entschieden ist, bleiben diese nach § 79 Abs. 2 Satz 1 BVerfGG unberührt, sind aber nicht weiter vollstreckbar (§ 79 Abs. 2 Satz 2 BVerfGG).

Liegt noch keine rechtskräftige Entscheidung vor, ist zu unterscheiden: Hat das auf Grund der Anschlusszusage geschlossene Arbeitsverhältnis bereits wieder geendet, bleibt es dabei, denn § 79 Abs. 2 BVerfGG ist der Grundsatz zu entnehmen, dass die Nichtigerklärung keinen Einfluss auf abgewickelte Rechtsverhältnisse haben soll.<sup>4</sup>

Anders liegt es bei noch nicht realisierten Zusagen oder nach Abschluss noch nicht ausgelaufenen Verträgen. Diese sind nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage zu behandeln.<sup>5</sup> Zu dieser gehört auch der Fall, dass das BVerfG entgegen einer Gesetzesbestimmung die negative Vertragsfreiheit wiederherstellt, also einen Kontrahierungszwang für nichtig erklärt.<sup>6</sup> Dementsprechend ist zunächst über eine Anpassung des Vertrags zu verhandeln (§ 313 Abs. 1 und 2

2 Zu diesem Organisationsermessen BAG 29. 2. 2024, 8 AZR 187/23, juris

3 BVerfG 13. 4. 2010, 1 BvR 216/07, BVerfGE 126, 1, 19.

4 BVerfG 14. 3. 1972, 2 BvL 35/71, BVerfGE 32, 387.

5 BGH 26. 1. 1983, IV b ZR 344/81, NJW 1983, 1548, 1552; *Schoch/Schneider/Pietzner*, § 183 VwGO 46. EL August, Rn 62 f.

6 *Löwisch*, Zu den Folgen der Nichtigkeitfeststellung eines Gesetzes durch das BVerfG, JZ 1961, 732, 734.

BGB). Eine solche Anpassung kann vor der Realisierung der Zusage insbesondere in einer zeitlichen Begrenzung des Anschlussvertrages bestehen. Nach § 313 Abs. 3 i.V.m. mit § 314 BGB kommt, wenn eine Anpassung nicht möglich oder einem Teil nicht zumutbar ist, an sich eine Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht. Ein solcher wichtiger Grund wird auf Seiten der Hochschule selten vorliegen, weil sie die Anschlussbeschäftigung *nolens volens* einkalkuliert hat.

### III. Rechtspolitischer Spielraum

#### 1. Gesetzliche Verpflichtung zu Anschlusszusagen?

Entsprechende Mehrheitsverhältnisse in Bundestag vorausgesetzt, ist die Einfügung einer Verpflichtung zu Anschlusszusagen in das WissZeitVG denkbar. Diese müsste sich freilich der Frage der Vereinbarkeit mit dem verfassungsrechtlichen Schutz der Wissenschaftsfreiheit der Hochschulen stellen.

*Eisentraut* meint, die Ausführungen des BVerfG zur Eingriffsqualität der gesetzlichen Pflicht, allen zur Qualifizierung befristet eingestellten promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern eine auf Dauerbeschäftigung gerichtete Anschlusszusage zu erteilen (Rn. 22), deuteten darauf hin, dass das BVerfG die generelle Befristung von Qualifikationsstellen verfassungsfest machen wolle. Er entnimmt das insbesondere der Aussage, dass Anschlusszusagen die Freiheit der Hochschulen zur Auswahl des wissenschaftlichen Personals mit nachteiligen Folgen etwa für die Förderung des akademischen Nachwuchses verkürze, welche die Möglichkeit zur generellen Befristung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals auf Qualifikationsstellen erfordere.<sup>7</sup>

Meines Erachtens überdehnt das die Aussagekraft der wiedergegebenen Ausführungen. Dem BVerfG geht es an der zitierten Stelle ausdrücklich nur um die Eingriffsqualität der gesetzlichen Verpflichtung zu Anschlusszusagen. Deren materielle Verfassungsmäßigkeit prüft es im Folgenden gerade nicht, sondern beschränkt sich auf die Feststellung der formellen Verfassungswidrigkeit.

Ob eine gesetzliche Verpflichtung zur Erteilung von Anschlusszusagen verfassungsmäßig wäre, ist letztlich eine Frage der Verhältnismäßigkeit des mit ihr verbundenen Eingriffs in die Wissenschaftsfreiheit der Hoch-

schulen. Abzuwägen wäre deren auf der Wissenschaftsfreiheit gründende Recht zur Befristung der Arbeitsverträge wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Qualifikationsphase mit dem gesetzlichen Ziel des arbeitsrechtlichen Schutzes dieser Mitarbeiter nach Ende der Qualifikationsphase.

Eine die Verhältnismäßigkeit wahrende Lösung könnte möglicher Weise in Anlehnung an die Vorschrift des § 9 TzBfG gefunden werden, welche die Berücksichtigung des Wunsches des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit unter den Vorbehalt der Wahrung der Rechte des Arbeitgebers stellt. Entsprechend könnte bestimmt werden, dass Anschlusszusagen nur zulässig sind,

- wenn im Zeitpunkt des Abschlusses des unbefristeten Vertrages ein freier zu besetzender Arbeitsplatz zur Verfügung steht,
- wenn sich der Mitarbeiter, der über die Anschlusszusage verfügt, als gleich geeignet erweist wie externe Bewerber für die Stelle und
- wenn dringende Bedürfnisse von Forschung und Lehre der betreffenden Hochschule der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht entgegenstehen.

In Betracht käme auch die Zulassung landesgesetzlicher Regelungen im WissZeitVG. Diese könnte dieselben Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Vereinbarung von Anschlusszusagen vorsehen wie eine Regelung im WissZeitVG selbst. Ließe das WissZeitVG stattdessen allgemein landesrechtliche Regelungen der Postdoc-Phase zu, müsste eine entsprechende landesgesetzliche Verpflichtung zu Anschlusszusagen ihrerseits dem Schutz der Wissenschaftsfreiheit der Hochschulen ausreichend Rechnung tragen.

#### 2. Tarifvertragliche Verpflichtung zu Anschlusszusagen?

Die Einführung der Verpflichtung zur Erteilung von Anschlusszusagen durch Tarifvertrag bedürfte einer entsprechenden Ausnahme von der Tarifsperre des § 1 Abs. 1 Sätze 2 und 3 WissZeitVG.

Vom Schutz der Wissenschaftsfreiheit der Hochschulen könnte eine solche Ausnahme freilich nicht dispensieren. Tarifvertragliche Bestimmungen sind als Rechtsnormen unmittelbar an die Grundrechte gebunden. Das hat das BVerfG für den Gleichheitssatz des Art. 3

<sup>7</sup> *Eisentraut*, Paukenschlag in der „Ich bin Hanna-Debatte“, JuWissBlog Nr. 62/2025 vom 11. 7. 2025, <https://www.juwiss.de/62-2025/>; siehe auch *Eisentraut*, Zur Verfassungsmäßigkeit

der Entfristung von Postdoktorand\*innen durch § 110 Abs. 6 S.2 BerlHG.

Abs. 1 GG gerade festgestellt.<sup>8</sup> Diese Bindung gilt aber auch für die Freiheitsrechte des Grundgesetzes, insbesondere auch für die Wissenschaftsfreiheit.<sup>9</sup> Dementsprechend müsste sich auch die tarifvertragliche Einführung der Verpflichtung zur Erteilung von Anschlusszusagen der Abwägung mit dem Schutz der Wissenschaftsfreiheit der Hochschulen nach dem Grundsatz der

Verhältnismäßigkeit stellen, soweit nicht schon die Ausnahmereglung des WissZeitVG entsprechende Einschränkungen enthält.

Manfred Löwisch ist Professor an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und Leiter der Forschungsstelle für Hochschulrecht und Hochschularbeitsrecht.

8 BVerfG 11.12.2024 - 1 BvR 119/21, 1 BvR 1422/23, juris.

9 *Löwisch*, Auswirkungen des BVerfG-Beschlusses zu den Nachtarbeitszuschlägen auf Verständnis und Handhabung der Tarifauto-

nomie, BB 2025, 1204, 1205; *Löwisch*, Tarifeinheit und Wissenschaftsfreiheit, OdW 2019, 179, 180 f.

Tobias Mandler und Anne Hüttinger  
*Befristete Arbeitszeiterhöhung wissenschaftlichen  
Personals – Anmerkung zu BAG, Urteil vom 28. Mai  
2024 – 9 AZR 352/22*

Das Bundesarbeitsgericht hat sich – sechs Jahre nach dem Aufsatz von *Wegmann*, Befristete Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit im Geltungsbereich des WissZeitVG, OdW 2018, 23 ff. – erstmals mit der Frage der Wirksamkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung für wissenschaftliches Personal befasst.<sup>1</sup> Die hier nach etablierten Grundsätze dürften die Hochschulen, Universitätsklinik und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf absehbare Zeit binden und sollten daher zum Anlass für eine Überprüfung der gelebten Praktiken genommen werden.<sup>2</sup>

Die nachfolgenden Ausführungen gliedern sich hierzu in eine kurze Zusammenfassung der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen (I.) und Würdigung (II.) derselben.

### I. Entscheidungen der Arbeitsgerichte

Die Klägerin war seit dem 19. April 2000 zunächst an der Humboldt-Universität zu Berlin und ab dem 1. Oktober 2008 an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Nach ihrer Promotion am 7. September 2010 war sie bei der LMU weiterhin tätig, wobei ihr Arbeitsverhältnis ab dem 1. Oktober 2013 *unbefristet* mit einer Teilzeitquote von 50 % fortgeführt wurde. Mehrfach wurde ihre Arbeitszeit befristet auf Vollzeit aufgestockt, zuletzt durch Änderungsvertrag vom 11. April 2018 für den Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis zum 25. September 2020. Als Befristungsgrund wurde die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG angegeben, wobei in dem von der Klägerin unterzeichneten „*Begründungsblatt*“ der Befristungsgrund gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG angekreuzt wurde.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis in Vollzeit über den 25.

September 2020 hinaus unbefristet fortbesteht. Sie argumentiert im Kern, dass die Vereinbarung einer befristeten Arbeitszeiterhöhung im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht möglich sei, was aus § 2 Abs. 2 WissZeitVG folge, der eine „überwiegende“ Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses aus den Mitteln Dritter vorsehe. Selbst wenn eine solche Abrede zulässig und einer AGB-Kontrolle zu unterziehen sei, sei von der Unwirksamkeit der Abrede auszugehen, da die Höchstbefristungsdauer gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG überschritten sei und insbesondere keine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer für ihre beiden Kinder eingetreten sei, da das erste Kind bereits vor der Post-Doc Phase 18 Jahre alt gewesen und das zweite Kind weniger als 2 Jahre nach Beginn der Post-Doc Phase 18 Jahre alt geworden sei. Darüber hinaus habe die befristete Arbeitszeiterhöhung nicht ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung gedient, das Zitiergebot gem. § 2 Abs. 4 WissZeitVG sei mangels Hinweises auf die Vereinbarung zur Arbeitszeiterhöhung verletzt worden und ihre Befristung im Übrigen aufgrund der Anzahl der Verträge (zwölf Einzelverträge für einen Zeitraum von über 11 Jahren) als „*Kettenbefristung*“ rechtsmissbräuchlich.

Auf der Grundlage dieses Sachverhalts entschieden die Arbeitsgerichte wie folgt:

#### 1. Arbeitsgericht München<sup>3</sup>

Das Arbeitsgericht München hat die – als allgemeine Feststellungsklage eingeordnete – Klage abgewiesen. Nach der Auffassung des Gerichts sei die mit der Klägerin vereinbarte Erhöhung der Arbeitszeit mangels Individualabrede anhand des § 307 Abs. 1 BGB einer Angemessenheitskontrolle zu unterziehen, da die Vorschriften des TzBfG nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts weder unmittelbar noch analog Anwendung finden.<sup>4</sup> Unangemessen sei danach

1 Vgl. aber bereits LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 30.6.2020 – 4 Sa 576/18 – juris Rn. 77.

2 Eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist angekündigt; der Koalitionsvertrag (S. 75, Z. 2428–2431) hält hierzu fest: „Wir novellieren das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bis Mitte 2026. Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der Promotion werden wir einführen und Schutzklauseln auf Drittmittelbefristungen ausweiten.“ Welche Auswirkungen diese

Reform auf befristete Arbeitszeiterhöhungen haben wird, lässt sich derzeit noch nicht verlässlich abschätzen. Bereits jetzt zeichnet sich jedoch ein mögliches Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Mindestvertragslaufzeiten und davon abweichenden, kürzeren Arbeitszeiterhöhungen ab.

3 ArbG München, Urteil vom 13.4.2021 – 5 Ca 10114/20.

4 BAG, Urteil vom 10.12.2014 – 7 AZR 1009/12 = NZA 2015, 811 Rn. 29.

jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses der Arbeitnehmerin, die nicht durch berechnete und billigenwertige Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt wird oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen werden kann. Dabei sei – wie in der AGB-Kontrolle üblich – ein vom Einzelfall losgelöster, typisierender Maßstab anzulegen. Gesichtspunkte, die eine Befristung des Arbeitsvertrags insgesamt rechtfertigen könnten, blieben hierbei jedoch nicht bedeutungslos, da das Interesse des Arbeitgebers regelmäßig überwiege, wenn die Befristung nach den Grundsätzen über die sachgrundbezogene Befristung eines Arbeitsvertrags gerechtfertigt werden könne.<sup>5</sup>

Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs sei die befristete Arbeitszeiterhöhung wirksam. Zwar erfolgte die Befristung in erheblichem Umfang; sie sei jedoch gerechtfertigt, weil eine Befristung innerhalb der Höchstbefristungsgrenzen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG<sup>6</sup> zulässig gewesen wäre. Die Klägerin habe weder eine Überschreitung dieser Höchstbefristungsgrenzen substantiiert dargelegt noch dem Vorbringen widersprochen, wonach die Befristung der Förderung ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung diene; insoweit gelte der Vortrag als zugestanden.

Ob das Zitiergebot des § 2 Abs. 4 WissZeitVG eingehalten wurde, könne dahinstehen, da im Begründungsbogen zur Befristung ausdrücklich auf die Befristungsgründe des WissZeitVG verwiesen wurde. Anhaltspunkte für rechtsmissbräuchliches Verhalten lägen ebenfalls nicht vor, wobei die typisierende Betrachtung des WissZeitVG anhand der Höchstbefristungsgrenzen unionsrechtlich nicht zu beanstanden sei.

## 2. Landesarbeitsgericht München<sup>7</sup>

Ebenso wie das Arbeitsgericht, wies das Landesarbeitsgericht München die – als allgemeine Feststellungs- und nicht als Befristungskontrollklage gem. § 17 Satz 1 TzBfG erkannte<sup>8</sup> – Klage zurück.

Hierzu stellte das Landesarbeitsgericht fest, dass die Regelungen des TzBfG und WissZeitVG auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen weder direkt

noch entsprechend Anwendung finden können, da es hierbei nur um die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen gehe. Erforderlich sei daher eine Angemessenheitskontrolle gem. § 307 Abs. 1 BGB, wobei bei erheblichen Befristungen von über 25 % einer Vollzeitbeschäftigung zu prüfen sei, ob „die Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässig gewesen wäre“. Das war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Fall.

Die Erhöhung sei mit 50 % erheblich und eine Befristung des Arbeitsverhältnisses insgesamt gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässig gewesen. Die Höchstbefristungsgrenze sei entgegen der Klägerin nicht überschritten, da die Verlängerungen gem. § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG um jeweils 2 Jahre für jedes der beiden Kinder der Klägerin zu berücksichtigen seien. Ob der Betreuungsbedarf erst innerhalb der letzten zwei Jahre vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer auftrete, sei mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unerheblich.<sup>9</sup>

Das Zitiergebot sei darüber hinaus nicht einschlägig, da es lediglich darum gehe, ob die Befristung nach den Wertungen des WissZeitVG wirksam wäre. Ebenso unbegründet sei der Einwand des Rechtsmissbrauchs, der bei Befristungen gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht einschlägig sein könne, da es sich „nicht um eine Sachgrundbefristung, sondern eine sachgrundlose Befristung“ handle. Treuwidriges Verhalten aufgrund der Neuvergabe der Position oder deren Finanzierung aus denselben „Töpfen“ scheidet ebenso aus.

## 3. Bundesarbeitsgericht<sup>10</sup>

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung der Vorinstanzen in weiten Teilen.

Gegenstand der allgemeinen Feststellungsklage sei zunächst ausschließlich die befristete Aufstockung der Arbeitszeit als „zuletzt getroffene Befristungsabrede“, da sich die Klägerin insoweit keine weitere Überprüfung anderer Befristungen vorbehalten habe. Weder das TzBfG noch das WissZeitVG seien auf befristete Arbeitszeiterhöhungen unmittelbar oder entsprechend anwendbar, da es hierbei nicht um die Befristung des

5 BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881 Rn. 50 ff.

6 Vgl. hierzu *Mandler/Wegmann*, Berechnung der Höchstbefristungsgrenze gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG – Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.8.2018 – 21 Sa 201/18, OdW 2019, 125 ff.; *Mandler/Wegmann*, Wie viele Tage hat das Jahr? Berechnung der Höchstbefristungsgrenzen gem. § 2 WissZeitVG, OdW 2021, 53 ff.

7 LAG München, Urteil vom 9.3.2022 – 10 Sa 290/21.

8 LAG München, Urteil vom 9.3.2022 – 10 Sa 290/21 – juris Rn. 31 ff.

9 BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 70/14 = NZA 2016, 954 Rn. 50 ff.

10 BAG, Urteil vom 28.5.2024 – 9 AZR 352/22 = NZA 2024, 1584; *Winzer ArbRAktuell* 2024, 544; *Jesgarzewski BB* 2024, 2688.

Arbeitsverhältnisses selbst, sondern um die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen gehe.

Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung nach § 307 Abs. 1, 3 BGB seien gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen. Prüfungsgegenstand sei nicht die Hauptleistungspflicht, sondern deren zeitliche Einschränkung. Bei der Angemessenheitskontrolle seien schließlich wiederum die Wertungen des WissZeitVG zu berücksichtigen, die – als Ausdruck der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre – die notwendige Fluktuation angehender Wissenschaftler durch den erleichterten Abschluss befristeter Verträge und damit ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers sicherstellen sollen. Demgegenüber stehe das Interesse des Arbeitnehmers an seiner arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit. § 2 WissZeitVG ist Ausdruck dieses Interessenausgleichs. Das Bundesarbeitsgericht betont: *„Liegt der Befristung einer Arbeitszeiterhöhung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines – die Arbeitszeiterhöhung betreffenden eigenständigen – Arbeitsvertrags insgesamt nach den Wertungen des WissZeitVG rechtfertigen könnte, überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an einer nur befristeten Erhöhung der Arbeitszeit.“*

Diesen Grundsätzen genüge die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts jedoch hinsichtlich der getroffenen Feststellungen nicht. Zunächst ist davon auszugehen, dass die Klägerin dem wissenschaftlichen Personal zuzuordnen ist, da ihr wissenschaftliche Dienstleistungen oblagen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend eine Kontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB vorgenommen und die Wirksamkeit der Befristung nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG geprüft. Das Bundesarbeitsgericht lässt jedoch ausdrücklich offen, ob die Wertungsmaßstäbe des § 2 Abs. 1 WissZeitVG auch dann noch herangezogen werden können, wenn die Höchstbefristungsdauer überschritten ist.

Unerheblich sei zunächst, ob eines der Kinder vor der Post-Doc-Phase bereits volljährig und das zweite Kind weniger als zwei Jahre nach Beginn der Post-Doc-Phase volljährig wurde. Das WissZeitVG sehe keine anteilige Verlängerung der Betreuungszeiten vor; die pauschale Verlängerung sei auf das gesamte Arbeitsverhältnis zu beziehen und nicht zwischen Promotions- und Post-Doc-Phase zu differenzieren. Die

Höchstbefristungsgrenze war daher unter Abzug der bisherigen Beschäftigungszeiten nicht überschritten.

Das Landesarbeitsgericht hat zudem zutreffend erkannt, dass das Zitiergebot nicht zu beachten ist. Die Norm ist auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. Formvorgaben sind bei der Heranziehung der Wertmaßstäbe nicht zu berücksichtigen.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die Feststellung einer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung der Klägerin unzulässig übergangen, was schlussendlich zur Zurückverweisung führte.

Die für Sachgrundbefristungen entwickelten Grundsätze zum Rechtsmissbrauch seien darüber hinaus auf Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG grundsätzlich nicht anwendbar, da insbesondere im Anwendungsbereich von § 2 Abs. 1 WissZeitVG keine Höchstanzahl an zulässigen Verlängerungen gilt.<sup>11</sup> Einer Treuwidrigkeitsprüfung bedürfe es ebenfalls nicht.

Ob nach der Zurückverweisung abermals über die Sache entschieden wurde, ist nicht bekannt.

## II. Rechtliche Würdigung

Die befristete Aufstockung des Beschäftigungsumfangs ist im Alltag der Universitäten, Universitätsklinik und außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine Seltenheit. Der vorliegende Fall zeigt hierbei anschaulich, mit welchem Aufwand die Überprüfung einer solchen Abrede auf der Grundlage der geltenden Rechtsprechung verbunden sein kann: Die streitige Aufstockung endete am 25. September 2020, das Urteil des Arbeitsgerichts datiert vom April 2021, das des Landesarbeitsgerichts vom März 2022 und das des Bundesarbeitsgerichts vom Mai 2024, ohne dass – soweit ersichtlich – eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist allerdings auch keine Überraschung, sondern letztendlich die konsequente Fortsetzung der bereits seit langem zu befristeten Arbeitszeiterhöhungen im Geltungsbereich des TzBfG ergangenen Rechtsprechung, die bei erheblichem Umfang der Befristung ebenso auf die Wirksamkeit der Befristung eines – gedachten – Arbeitsverhältnisses abstellt.<sup>12</sup>

Abschließende Klarheit über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung

11 BAG, Urteil vom 20.5.2020 – 7 AZR 72/19 = NZA 2020, 1175 Rn. 43.

12 BAG, Urteil vom 23.1.2002 – 7 AZR 563/00 – juris Rn. 13 ff; BAG, Urteil vom 27.7.2005 – 7 AZR 486/04 = NZA 2006, 40; BAG, Urteil vom 18.1.2006 – 7 AZR 191/05 = NJOZ 2007, 1139; BAG, Urteil vom 8. 8.2007 – 7 AZR 855/06 = NZA 2008, 229; BAG,

Urteil vom 2. 9.2009 – 7 AZR 233/08 = NZA 2009, 1253; BAG, Urteil vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 = NZA 2012, 674; BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881; BAG, Urteil vom 25.4.2018 – 7 AZR 520/16 = NZA 2018, 1061; vgl. hierzu auch *Preis* in Erfurter Kommentar ArbeitsR, 25. Aufl. 2025, BGB § 307 Rn. 50.

werden die Parteien aber auf der Grundlage dieses Maßstabs in der hochschulrechtlichen Praxis kaum erlangen können, was letztendlich auf die Vielseitigkeit der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich zurückgeht. Insbesondere die nach der Rechtsprechung erforderliche inzidente Überprüfung der Wirksamkeit einer WissZeitVG-Befristung mit anschließender Einzelfallabwägung produziert aufseiten der Arbeitgeber einen enormen Aufwand, ohne dass in einer Vielzahl von Fällen mit Sicherheit vorausgesagt werden kann, wie die Arbeitsgerichte letztendlich entscheiden werden.

Dies geht nicht nur darauf zurück, dass die Interessenlagen der Parteien im Hochschulbereich oft vielseitig und von wissenschaftlichen Bedürfnissen der Praxis geprägt sind, sondern auch darauf, dass selbst eine reguläre Prüfung einer – sachgrundlosen – Befristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG mit Höchstbefristungsgrenze, Verlängerungstatbeständen, Angemessenheit<sup>13</sup> und eigener wissenschaftlicher Qualifizierung<sup>14</sup> mit erheblichen Unsicherheiten und Aufwand verbunden sein kann. Von einer einfachen Handhabung sind die Befristungstatbestände des WissZeitVG schon im Ausgangspunkt weit entfernt. Zu dieser Komplexität tritt im Rahmen der befristeten Arbeitszeiterhöhung sodann noch die Notwendigkeit einer Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände hinzu, wodurch selbst ein positives Ergebnis bei der – gedachten – Befristungsprüfung, wieder in sein Gegenteil verkehrt werden kann. Diese Prüfungen verlässlich und vollständig zu leisten, fällt – wie die Entscheidungen der Arbeitsgerichte zeigen – selbst erfahrenen Arbeitsrechtlern schwer und es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Personalabteilungen kleiner Hochschulen durch den entschiedenen Prüfungskanon hoffnungslos überfordert sein werden und hierfür auch keine zeitlichen Kapazitäten aufbieten können, die gegenüber dem Ertrag einer in der Regel auf wenige Monate beschränkten Aufstockung um ein paar hundert Euro nicht vertretbar wären. Es ist daher zu hoffen, dass entweder der

Gesetzgeber den Hochschulen, Universitätsklinik und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch klare Regelungen zu Hilfe kommt oder die Rechtsprechung insbesondere in Bezug auf die über die Beurteilung der Wirksamkeit der Befristung hinausgehende Einzelfallprüfung nur im extremen Ausnahmefall Gebrauch machen wird. Die im nicht-wissenschaftlichen Bereich ergangene Rechtsprechung lässt dies allerdings nicht erwarten.<sup>15</sup> In diesem Zusammenhang sei auch angemerkt, dass die „sozialpolitisch gewollte langfristige Planungssicherheit“ zwar ohne Zweifel ein dem Gesetz immanentes Ziel ist, gerade im Bereich des WissZeitVG aber von dieser Planungssicherheit schon dem Grunde nach nicht ausgegangen werden kann, was die Abwägung schon im Ausgangspunkt zugunsten der Arbeitgeber verschieben muss. Der Wissenschaftsbereich lebt – wie auch das Bundesarbeitsgericht anerkennt<sup>16</sup> – von einer Fluktuation seiner Beschäftigten, was den hier beschäftigten Arbeitnehmern auch bewusst ist. Das Problem, den Arbeitgebern einerseits verlässliche und leicht handhabbare Befristungsregelungen an die Hand zu geben, andererseits aber auch dem hierin liegenden Missbrauchspotential abschreckend vorzubeugen, ist auf der Grundlage der aktuellen Rechtsprechung nicht leicht in den Griff zu bekommen und eine abweichende Behandlung gegenüber den TzBfG-Fällen auch kaum konsequent vertretbar.

Denkbar wäre allein eine entsprechende Heranziehung der Wertung aus § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG, wonach Arbeitsverhältnisse von weniger als einem Viertel in Bezug auf die Höchstbefristungsgrenzen als unerheblich eingestuft werden, was seinerseits auch für befristete Arbeitszeiterhöhungen gelten könnte. Wenngleich die Anwendung der WissZeitVG-Befristungsregelungen nach der anerkannten Rechtsprechung keine direkte oder entsprechende Anwendung finden soll, so liegt in dieser Regelung dennoch das Ergebnis einer Abwägung zwischen der Wissenschaftsfreiheit der Hochschule und

13 Vgl. *Mandler/Meißner*, Die Angemessenheit der Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, *OdW* 2017, 199 ff.

14 Vgl. bspw. BAG, Urteil vom 2.2.2022 – 7 AZR 573/20 = NZA 2022, 767 zum Erfordernis einer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung des bereits wissenschaftlich tätigen Personals; zu Recht kritisch *Stalberg*, Zum Qualifizierungserfordernis nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG – Anmerkung zu BAG, Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20, *OdW* 2022, 277 ff.; *Oehlschläger* *jurisPR-ArbR* 45/2022 Anm. 1; *Hauck-Scholz* *öAT* 2022, 144; *Herrmann* *RdA* 2023, 50; *Jesgarzewski* *AA* 2022, 189; *Günther* *ArbR* 2022, 345; *Marquardt* *ArbRB* 2022, 296; *Boemke* *jurisPR-ArbR* 5/2024 Anm. 2; vgl. bereits *Mandler/Banerjee*, Die

Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung als Tatbestandsmerkmal der sachgrundlosen Befristung gem.

§ 2 Abs. 1 WissZeitVG? – Anmerkung zu LAG Köln, Urteil vom 7.10.2020 – 5 Sa 451/20, *OdW* 2021, 193 ff.

15 Vgl. bspw. BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881 wonach die Aufstockung eines Unterrichtsdeputats von 12 auf 16 Stunden nicht mehr als angemessen angesehen wurde, da ein dauerhafter Bedarf von 3 Wochenunterrichtsstunden bestand.

16 BAG, Urteil vom 28.5.2024 – 9 AZR 352/22 = NZA 2024, 1584 Rn. 25.

den Interessen der Arbeitnehmer. Folgt man dieser Überlegung, wären Arbeitszeiterhöhungen von 25 % per se zulässig und eine Einzelfallabwägung nicht weiter erforderlich. Problematisch wäre hieran aber insbesondere, dass das Arbeitsverhältnis mit der Erhöhung in der Regel den Umfang der Beschäftigung über 25 % anhebt und damit gerade der Bereich betreten wird, in dem die Anrechnung auf die Höchstbefristungsgrenze beginnt und damit wieder relevant wird. Die Begründung wäre daher letztendlich weniger stimmig, als die auch sonst von den Gerichten gegriffene 25 %-Schwelle mit Einzelfallprüfung.

Es liegt daher letztendlich beim Gesetzgeber, hier für ein erhöhtes Maß an Planungssicherheit zu sorgen, indem bspw. nicht nur für die Befristung Mindestgrenzen festgelegt, sondern auch bestimmte befristete Arbeitszeiterhöhungen im Rahmen eines wirksam befristeten Arbeitsverhältnisses pauschal für zulässig erklärt werden. Nichts anderes ist im Zusammenhang mit der Nichtanrechnung von Arbeitsverhältnissen unter 25 % oder der pauschalen Verlängerung der Höchstbefristungsgrenze bei Kinderbetreuung bereits der Fall.

Erkennt man die vom Bundesarbeitsgericht nunmehr etablierten Grundsätze an, ergeben sich indes eine Vielzahl von Folgefragen:

#### 1. Keine Individualabrede

Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Rechtsprechung und Angemessenheitskontrolle gem. §§ 307 Abs. 1, 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB ist zunächst das Vorliegen von – nicht notwendigerweise der Schriftform genügenden<sup>17</sup> – AGB. Basiert die befristete Arbeitszeiterhöhung hingegen auf einer individuell zwischen den Parteien ausgehandelten Vereinbarung, kommen die vorgenannten Grundsätze nicht zur Geltung, § 305b BGB.

Allerdings ist hierbei zu beachten, dass die Grundsätze in § 307 Abs. 1 BGB gem. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auch auf vorformulierte Vertragsbedingungen Anwendung finden, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Arbeitnehmer

auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte.<sup>18</sup>

Selbst wenn danach eine Individualabrede vorliegt, bedeutet dies aber nicht, dass jedwede Vereinbarung zulässig wäre. Vielmehr ist zu erwarten, dass sich die Rechtsprechung in diesem Fall zu einer Prüfung anhand von Treu und Glauben einlässt, § 242 BGB. Ob in diesem Fall ähnlich strenge Abwägungen, wie unter § 307 Abs. 1 BGB erforderlich werden, dürfte wiederum von den Einzelfallumständen abhängen, erscheint aber schon deshalb nicht fernliegend, weil die betroffenen Grundrechtspositionen identisch bleiben.<sup>19</sup>

#### 2. Erhebliche befristete Arbeitszeiterhöhung

Für die Bestimmung des richtigen Prüfungsmaßstabs unterscheidet die Rechtsprechung zwischen erheblichen und unerheblichen befristeten Arbeitszeiterhöhungen, wobei für erhebliche Erhöhungen ein strengerer Prüfungsmaßstab gilt als für die „unerheblichen“.

Von der Erheblichkeit einer Aufstockung ist auszugehen, wenn sich diese auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft, was im TzBfG-Kontext damit begründet wird, dass ab diesem Umfang die Planungssicherheit des Arbeitnehmers in Bezug auf sein Einkommen gefährdet wird.<sup>20</sup> Diese Grundsätze dürften auch auf den wissenschaftlichen Bereich übertragbar sein. Wie erläutert, erkennt jedenfalls § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG, dass Arbeitsverhältnisse von weniger als 25 % nicht der Beschränkung der Höchstbefristungsgrenzen unterworfen sind und damit nach der gesetzgeberischen Wertung der insoweit überwiegenden Wissenschaftsfreiheit unerheblich bleiben.

Von einem erheblichen Umfang sollte vorsorglich auch dann ausgegangen werden, wenn nur eine geringfügige Unterschreitung (bspw. 24,67 %) vorliegt und der Arbeitgeber die Arbeitszeit nur deshalb nicht um 25 % erhöht, um die Berechnung der täglichen Arbeitszeit zu vereinfachen.<sup>21</sup> Ob allerdings auch dann noch von einem erheblichen Umfang auszugehen ist, wenn die Zeitdauer der Befristung sehr kurz bemessen ist (bspw. 2 Wochen), ist allerdings mehr als zweifelhaft,

17 Vgl. BAG, Urteil vom 18.6.2008 – 7 AZR 245/07 – juris Rn. 35; BAG, Urteil vom 2.9.2009 – 7 AZR 233/08 = NZA 2009, 1253 Rn. 17 mwN; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.4.2013 – 3 Sa 316/12; Tarifverträge mögen hierzu abweichende Regelungen vorsehen.

18 Vgl. BAG, Urteil vom 8.8.2007 – 7 AZR 855/06 = NZA 2008, 229.

19 Vgl. *Schubert* in MüKoBGB, 9. Aufl. 2022, BGB § 242 Rn. 641.

20 BAG, Urteil vom 7.10.2015 – 7 AZR 945/13 = NZA 2016, 441 Rn. 43; BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881 Rn. 50 ff.

21 BAG, Urteil vom 25.4.2018 – 7 AZR 520/16 = NZA 2018, 1061 Rn. 40.

da die langfristige Planungssicherheit des Arbeitnehmers in diesem Fall gerade nicht mehr erheblich betroffen sein kann.<sup>22</sup>

Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Abschluss des Änderungsvertrages, mit dem die befristete Erhöhung der Arbeitszeit vereinbart wird.<sup>23</sup> Ist danach eine erhebliche Aufstockung gegeben, bedarf es einer Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB und der Geltendmachung besonderer berechtigter Belange des Arbeitgebers.

### 3. Besondere Umstände bei erheblichen Aufstockungen

Handelt es sich um eine erhebliche Aufstockung im vorbeschriebenen Sinne, ist eine Angemessenheitskontrolle unter Abwägung der Belange der Parteien vorzunehmen.

Hierbei ist „grundsätzlich“ davon auszugehen, dass die Interessen der arbeitgebenden Hochschule, Universitätsklinik oder außeruniversitären Forschungseinrichtung die Interessen des Arbeitnehmers dann überwiegen und eine befristete Arbeitszeiterhöhung rechtfertigen können, wenn das Beschäftigungsverhältnis insgesamt nach den Regelungen des WissZeitVG befristet werden könnte, da insoweit von besonders berechtigten Belangen auf Arbeitgeberseite ausgegangen werden kann.

Hierfür ist eine inzidente Überprüfung der Wirksamkeit einer Befristung nach dem WissZeitVG vorzunehmen, wobei insoweit – wie auch sonst bei einer AGB-Kontrolle – nur ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen sein soll.<sup>24</sup> Diese typisierende Betrachtung führt jedoch nicht dazu, dass die Umstände des konkreten Einzelfalls außer Acht gelassen werden könnten, sondern lediglich zu einer abstrakten Befristungsprüfung unter Zugrundelegung der für das befristete Arbeitsverhältnis gegebenen Umstände und damit letztendlich des streitigen Verhältnisses. Zu prüfen sind dabei sämtliche Merkmale einer WissZeitVG-Befristung.

Vernünftigerweise kann diese Prüfung aber nicht auf die Gründe aus § 2 Abs. 1 WissZeitVG beschränkt sein, sondern umfasst daneben auch Befristungen nach

§ 2 Abs. 2 WissZeitVG und § 6 WissZeitVG, da hier wertungsmäßig kein Unterschied besteht. Da der Arbeitgeber für die seine Interessenlage stützenden Umstände beweibelastet ist, obliegt es auch ihm, zu sämtlichen Tatbestandsmerkmalen vorzutragen. Aus diesem Grund ist es – insbesondere für die Befristungen nach § 2 WissZeitVG – ratsam, die befristete Arbeitszeiterhöhung bereits bei ihrem Abschluss wie eine Befristung nach dem WissZeitVG zu behandeln und die hierfür erforderliche Dokumentation zu hinterlegen, ohne aber die befristete Arbeitszeiterhöhung selbst auf die Regelungen aus dem WissZeitVG zu stützen, die hierauf weder direkt noch entsprechend anwendbar wären.

Das bedeutet, dass insbesondere bei der Befristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG die eigene wissenschaftliche Qualifizierung – zusätzlich zur wissenschaftlichen Mitarbeit gem. § 1 WissZeitVG<sup>25</sup> –, die Angemessenheit und die Nichtüberschreitung der Höchstbefristungsgrenze dargelegt und nötigenfalls bewiesen werden muss. Insbesondere die Angemessenheit dürfte hier Schwierigkeiten bereiten, da im Rahmen der Prüfung der befristeten Arbeitszeiterhöhung nicht klar ist, was der Bezugspunkt der Prüfung sein soll. Möglich ist eine Prüfung anhand eines gedachten Arbeitsverhältnisses einschließlich der Aufstockung, bei der sich aufgrund des Gleichlaufs des Befristungsendes keine Schwierigkeiten ergeben würden, oder eine abstrakte Prüfung der Aufstockungsabrede als einziges – gedachtes – Arbeitsverhältnis. Die Formulierung in der Rechtsprechung ist nicht unbedingt eindeutig: *“Befristung eines – die Arbeitszeiterhöhung betreffenden eigenständigen – Arbeitsvertrags insgesamt“* meint aber wohl nur die Prüfung eines gedachten Arbeitsvertrages mit dem Inhalt der Arbeitszeiterhöhung, was mit der Angemessenheitsprüfung teils nur schwer vereinbar wäre, da aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis weitere Argumente für die Angemessenheit insgesamt folgen können. Richtigerweise wird man daher im Rahmen der Abwägung jedenfalls in Bezug auf die Angemessenheit auch das gesamte Arbeitsverhältnis in den Blick nehmen können, da die befristete Arbeitszeiterhöhung an sich

22 Vgl. BAG, Urteil vom 15.12.2011 – 7 AZR 394/10 = NZA 2012, 674 Rn. 24, wonach die Erheblichkeitsschwelle jedenfalls dann überschritten ist, wenn „ein Teilzeitarbeitsverhältnis von 1/2 der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten für drei Monate um 4/8 aufgestockt wird“.

23 Vgl. BAG, Urteil vom 2.9.2009 – 7 AZR 233/08 = NZA 2009, 1253 Rn. 31.

24 Vgl. BAG, Urteil vom 27.7.2005 – 7 AZR 486/04 = NZA 2006, 40.

25 Vgl. zur berechtigten Kritik *Stalberg*, Zum Qualifizierungserfordernis nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG –

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 2.2.2022 – 7 AZR 573/20, OdW 2022, 277 ff.; *Oehlschläger* jurisPR-ArbR 45/2022 Anm. 1; *Hauck-Scholz* öAT 2022, 144; *Herrmann* RdA 2023, 50; *Jesgarzewski* AA 2022, 189; *Günther* ArbR 2022, 345; *Marquardt* ArbRB 2022, 296; *Boemke* jurisPR-ArbR 5/2024 Anm. 2 vgl. bereits *Mandler/Banerjee*, Die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung als Tatbestandsmerkmal der sachgrundlosen Befristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG? – Anmerkung zu LAG Köln, Urteil vom 7.10.2020 – 5 Sa 451/20, OdW 2021, 193 ff.

den Endzeitpunkt des Arbeitsverhältnisses nicht verändert und insoweit – die Angemessenheit des bestehenden Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt – für sich nicht unangemessen sein kann.

Ähnliche Schwierigkeiten ergeben sich in Bezug auf die Befristung gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, die eine überwiegende Beschäftigung entsprechend der Zweckbestimmung der überwiegend aus Mitteln Dritter finanzierter Drittmittelprojekte<sup>26</sup> verlangt und die auch bei einem Überschreiten der Höchstbefristungsgrenzen noch zulässig ist. Hier wird eine Aufstockung innerhalb desselben Projekts im Regelfall keine Schwierigkeit bereiten, sofern kein Rechtsmissbrauch vorliegt und die Wirksamkeit der Befristung daher aus diesem Grund scheitern würde.<sup>27</sup> Problematisch wird es aber, wenn das zugrundeliegende Arbeitsverhältnis nicht mit einem Drittmittelprojekt im Zusammenhang steht. Hier kann bei Unterschreiten der Höchstbefristungsgrenzen über § 2 Abs. 1 WissZeitVG Abhilfe gesucht werden. Fehlt es dort aber bspw. an der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung in Bezug auf die Drittmitteltätigkeit oder fehlt es sonst an der Angemessenheit der Befristung, wäre im Rahmen von § 2 Abs. 2 WissZeitVG allein die befristete Aufstockung in den Blick zu nehmen. Erfüllt diese für sich genommen die Anforderungen aus § 2 Abs. 2 WissZeitVG, kann in der befristeten Arbeitszeitaufstockung kein unangemessener Vorwurf liegen. Auch die befristete Aufstockung wird sich zudem an dem Projektzeitraum orientieren müssen, wobei jedenfalls im begründeten Fall auch Abweichungen hiervon zulässig bleiben.

Die – im Vergleich – voraussetzungslose Befristung nach § 6 WissZeitVG dürfte hingegen in der Praxis kaum Schwierigkeiten aufwerfen.

Die Befristungsgründe gem. § 14 Abs. 1, 2 TzBfG können schließlich in der Regel aufgrund der verdrängenden Wirkung des WissZeitVG im

wissenschaftlichen Bereich nicht wirksam herangezogen werden, sofern die Befristung mit einem entsprechenden Wissenschaftsbezug begründet wurde.<sup>28</sup> Dies wird auch im Rahmen der Überprüfung der gedachten Befristung gelten müssen, sodass sich die Arbeitgeber nicht rückwirkend von dem zuvor kommunizierten Wissenschaftsbezug lossagen können. Erfolgt die befristete Arbeitszeiterhöhung aber bspw. wegen nicht-wissenschaftlicher Tätigkeiten (etwa die befristete Übernahme von Sekretariatstätigkeiten), sind bei der Überprüfung auch die Gründe aus § 14 TzBfG heranzuziehen. Freilich kann in diesem Fall auch der Abschluss zweier Arbeitsverhältnisse in Betracht kommen, dem dann insbesondere § 2 Abs. 2 TV-L nicht entgegensteht.<sup>29</sup>

#### 4. Außergewöhnliche Umstände

Wäre die Befristung der Arbeitszeiterhöhung im Rahmen eines gedachten Arbeitsvertrages wirksam, endet die Angemessenheitsprüfung jedoch noch nicht. Vielmehr ist in einem zweiten Schritt zu fragen, ob nicht doch „außergewöhnliche Umstände“ bestehen, die eine befristete Aufstockung der Arbeitszeit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB als unangemessen erscheinen lassen, obwohl ein Sachgrund vorliegt, der die Befristung des Arbeitsvertrags insgesamt sachlich rechtfertigen würde. Außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs ist dabei anerkannt, dass derartige Umstände bspw. darin liegen, dass der Arbeitnehmer den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat und ein freier Arbeitsplatz vorhanden war, den er nach Maßgabe des § 9 TzBfG hätte einnehmen können.<sup>30</sup> Gerade aufgrund der Vielseitigkeit der wissenschaftlichen Tätigkeiten und steten Entwicklung der sich qualifizierenden Arbeitnehmer, ist hier letztendlich eine kaum überschaubare Vielzahl an Fällen denk- und entsprechender Vortrag in gerichtlichen

26 Vgl. Mandler, Drittmittelverwaltung und -befristung im Verbund zwischen Land, Universität, Medizinischer Fakultät und Universitätsklinikum in Baden-Württemberg, OdW 2016, 217, 222 mwN.

27 Vgl. Mandler, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, OdW 2015, 217 ff.; Mandler/Schindler, Berücksichtigung vergangener Befristungen gem. WissZeitVG bei der Rechtsmissbrauchskontrolle einer Befristung gem. TzBfG? – Anmerkung zum Arbeitsgericht Gera, Urteil vom 27.10.2021 – 1 Ca 19/21, OdW 2022, 129 ff.

28 Vgl. Mandler/Wegmann, Der Befristungsgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG im Anwendungsbereich des WissZeitVG, OdW 2018, 201, 204 ff.; Müller-Glöge in Erfurter Kommentar ArbeitsR, 25. Aufl. 2025, WissZeitVG § 2 Rn. 20; BAG, Urteil vom 18.5.2016 – 7 AZR 533/14 = NZA 2016, 1276 Rn. 21; BAG, Urteil vom 8.6.2016 – 7

AZR 259/14 = NZA 2016, 1463; BAG, Urteil vom 28.9.2016 – 7

AZR 549/14 = NZA 2017, 249; BAG, Urteil vom 14.6.2017 – 7

AZR 597/15 = NZA 2018, 40; vgl. zur Elternzeitvertretung ohne

gesonderte Prüfung des Vorrangverhältnisses: LAG Sachsen-

Anhalt, Urteil vom 30.6.2020 – 4 Sa 576/18 – juris Rn. 77; siehe

LAG Hamm, Urteil vom 2.7.2015 – 18 Sa 517/15 – juris Rn. 49, dass

mangels Qualifizierung als wissenschaftliches Personal zu einer

Prüfung gem. § 14 TzBfG übergeht.

29 § 2 Abs. 2 TV-L lautet: „Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.“; vgl. LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 30.6.2020 – 4 Sa 576/18.

30 BAG, Urteil vom 2.9.2009 – 7 AZR 233/08 = NZA 2009, 1253.

Verfahren voraussehbar. Richtigerweise wird man der in dem WissZeitVG liegenden Wertung über den Vorrang der Wissenschaftsfreiheit in Bezug auf die Sicherstellung einer steten Fluktuation der Wissenschaftler aber im besonderen Maße Vorrang einräumen müssen. Dass die Rechtsprechung insoweit einen absoluten Vorrang anerkennt, ist allerdings nicht zu erwarten.

#### 5. Unerhebliche befristete Arbeitszeiterhöhung

Ein anderer Prüfungsmaßstab gilt indes im Fall einer unerheblichen befristeten Arbeitszeiterhöhung.

Eine unerhebliche Aufstockung soll vorliegen, wenn die Aufstockung weniger als 25 % der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt. Werden mehrere Aufstockungen gesondert vereinbart, die zusammengerechnet mehr als 25 % ergeben, soll von einer erheblichen Aufstockung hingegen nur auszugehen sein, wenn Indizien für einen Rechtsmissbrauch oder eine Umgehungsabsicht vorliegen.<sup>31</sup>

Wenngleich eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers bei einer Aufstockung von weniger als 25 % regelmäßig nicht vorliegt, erübrigt sich eine Prüfung auch unterhalb der Erheblichkeitsschwelle nicht. Dabei sind zwar keine Umstände erforderlich, die die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt über das erhöhte Arbeitszeitvolumen nach den Befristungsregelungen rechtfertigen könnten, es bleibt aber dennoch zu prüfen, ob der Arbeitnehmer durch die Befristung unangemessen benachteiligt wird. Im Rahmen dieser Interessenabwägung soll dabei auch „die Anzahl der in der Vergangenheit getroffenen befristeten Aufstockungsvereinbarungen und die Gesamtdauer des Aufstockungszeitraums“ zu berücksichtigen sein.<sup>32</sup> So stellte sich bspw. die unerhebliche Aufstockung eines Unterrichtsdeputats von 12 auf 16 Stunden nicht mehr als angemessen dar, da die Aufstockung gemessen am vereinbarten Beschäftigungsumfang „nicht gänzlich unbedeutend war“ und an der Schule ein dauerhafter Bedarf von mindestens 3 Wochenunterrichtsstunden nachgewiesen werden konnte. Im Rahmen des WissZeitVG sind ähnliche Szenarien vorstellbar (bspw. beim Unterschreiten der Projektlaufzeit ohne stichhaltige

Begründung), weshalb gerade auch bei unerheblichen befristeten Arbeitszeiterhöhungen Vorsicht geboten ist.

#### 6. Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG

Erklärt der Arbeitnehmer während der befristeten Arbeitszeiterhöhung die Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG,<sup>33</sup> stellt sich die Frage, ob sich das Arbeitsverhältnis in diesem Fall auch im Umfang der Aufstockung erhöht. Dies wird man verneinen müssen, denn gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängert sich allein die „jeweilige Dauer“ des befristeten Arbeitsverhältnisses und damit nicht die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen, auf die das WissZeitVG ohnehin weder direkt noch entsprechend Anwendung findet.

#### 7. Befristete Verringerung der Arbeitszeit

Für eine befristete Verringerung der Arbeitszeit gelten indes andere Grundsätze, da das dauerhafte Auskommen des Arbeitnehmers durch die Befristung nicht gefährdet, sondern gesichert wird.<sup>34</sup> Hier kommt es zunächst darauf an, ob ein Anspruch nach § 8 TzBfG (i.V.m. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG) besteht und geltend gemacht wird oder ob die Parteien die befristete Verringerung der Arbeitszeit einvernehmlich vereinbart haben. In letzterem Fall ist dabei zwar immer noch eine Angemessenheitskontrolle gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB vorzunehmen, für die befristete Verringerung als solche aber gerade kein Sachgrund mehr vonnöten, der eine Befristung in diesem Umfang rechtfertigen könnte. Vielmehr ist im Regelfall davon auszugehen, dass in der Befristung der Verringerung per se keine unangemessene Beeinträchtigung liegt, wenn dies dem Wunsch des Arbeitnehmers entspricht, da der Beschäftigungsumfang hier – abseits der Voraussetzungen gem. § 9 TzBfG – wieder auflebt. Eine Schriftform gilt auch hier – vorbehaltlich abweichender Tarifverträge – nicht.<sup>35</sup>

#### 8. Personalratsanhörung

Im Rahmen des BetrVG ist anerkannt, dass in einer nicht unerheblichen Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers eine Einstellung i.S. von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt<sup>36</sup>,

31 LAG Köln, Urteil vom 26.9.2019 – 6 Sa 226/19.

32 BAG, Urteil vom 23.3.2016 – 7 AZR 828/13 = NZA 2016, 881.

33 Siehe hierzu *Mandler*, Die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG, OdW 2014, 221 ff.; vgl. auch *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG, OdW 2015, 217 ff.

34 BAG, Urteil vom 10.12.2014 – 7 AZR 1009/12 = NZA 2015, 811; anders *Wegmann*, Befristete Erhöhung oder Verringerung der

Arbeitszeit im Geltungsbereich des WissZeitVG OdW 2018, 27 Ziff. 2.

35 BAG, Urteil vom 3.9.2003 – 7 AZR 106/03 – juris Rn. 11 = BAGE 107, 237.

36 BAG, Beschluss vom 9.12.2008 – 1 ABR 74/07 = NZA-RR 2009, 260; BAG, Beschluss vom 25.1.2005 – 1 ABR 59/03 = NZA 2005, 945; BAG, Beschluss vom 15.5.2007 – ABR 32/06 = NZA 2007, 1240.

wobei die Dauer von einem Monat maßgeblich ist und zehn Wochenstunden als maßgeblich gelten.<sup>37</sup> Soweit die Landespersonalvertretungsgesetze Mitbestimmungs- und Anhörungsrechte für die Einstellung von Wissenschaftlern vorsehen, gilt Entsprechendes.<sup>38</sup> Wird eine erforderliche Mitbestimmung nicht erwirkt, ist die Abrede unwirksam und damit auch das Arbeitsverhältnis insgesamt unbefristet.<sup>39</sup> Mitbestimmungstatbestände für „Befristungen“ sind hingegen nicht einschlägig, da insoweit nur der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages gemeint ist.<sup>40</sup>

### 9. Rechtsfolgen

Im Fall der Unwirksamkeit der Befristung ist der Umfang der Arbeitszeit – ebenso wie der gesamte Arbeitsvertrag – für unbestimmte Zeit vereinbart.<sup>41</sup> Aus einer unbedacht vereinbarten Arbeitszeiterhöhung für wenige Monate kann daher ein Problem für den Arbeitsvertrag insgesamt erwachsen. Die Arbeitgeber sind daher gut beraten, die Voraussetzungen für eine wirksame Vereinbarung sorgfältig zu prüfen.

### III. Zusammenfassung

Das Bundesarbeitsgericht hat erstmals über die Wirksamkeit befristeter Arbeitszeiterhöhungen für wissenschaftliches Personal entschieden und dabei die zwingende Einzelfallprüfung hervorgehoben. Weder das TzBfG noch das WissZeitVG finden auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen – etwa der Arbeitszeit – unmittelbare Anwendung; vielmehr bedarf es einer

Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB unter Einbeziehung der Wertungen des WissZeitVG. Bei erheblichen Aufstockungen von mindestens 25 % einer Vollzeitstelle überwiegt regelmäßig das Interesse des Arbeitgebers an einer befristeten Erhöhung, sofern das Arbeitsverhältnis insgesamt nach dem WissZeitVG befristet werden könnte. Die rechtliche Prüfung solcher Vereinbarungen ist jedoch äußerst komplex und von erheblicher Unsicherheit geprägt, da neben der inzidenten Kontrolle eines gedachten befristeten Arbeitsverhältnisses stets die konkreten Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Der damit verbundene Aufwand steht häufig in keinem angemessenen Verhältnis zum wirtschaftlichen Nutzen, sodass eine rechtssichere Vorabprüfung vielfach weder mit vertretbarem Aufwand noch mit ausreichender Gewissheit möglich ist; es bleibt zu hoffen, dass die angekündigte Novellierung des WissZeitVG auch insoweit klare und praxisnahe Maßstäbe schafft, die Personal- und Rechtsabteilungen von Hochschulen, Universitätsklinika und außeruniversitären Forschungseinrichtungen entlasten. Sich hier für eine entsprechende Regelung zu bemühen, sollte im ureigenen Interesse der wissenschaftlichen Einrichtungen liegen.

Dr. Tobias Mandler ist Rechtsanwalt bei Jones Day in München. Anne Hüttinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin ebenda. Der Beitrag gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Autoren wieder.

37 Näher BAG, Beschluss vom 25.1.2005 – 1 ABR 59/03 = NZA 2005, 945; BAG, Beschluss vom 9.12.2008 – 1 ABR 74/07 = NZA-RR 2009, 260.

38 Vgl. LAG Hamm, Urteil vom 16.4.2002 – 5 Sa 1853/01; LAG Brandenburg, Urteil vom 9.2.2006 – 3 Sa 568/04 = NZA-RR 2007, 53; ArbG Bochum, Urteil vom 5.1.2006 – 3 Ca 2743/05.

39 Vgl. weitergehend *Mandler/Wolff*, Personalratsbeteiligung bei Befristungen gemäß WissZeitVG – zugleich Besprechung

von BAG, Urteil vom 21.6.2023 – 7 AZR 88/22, LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 9.12.2021 – 21 SA 329/21 und ArbG Potsdam, Urteil vom 15.12.2020 – 4 (5) Ca 1137/19, OdW 2024, 213 ff.; siehe auch *Löwisch/Mandler*, Beteiligungsrechte des Betriebsrats für im Betrieb tätige Angehörige des öffentlichen Dienstes, BB 2016, 629 ff.

40 Vgl. *Geißler* oEAT 2012, 173.

41 LAG Rheinland-Pfalz Urteil vom 17.12.2009 – 11 Sa 504/09.



Niclas Schütze

## *Neuere Rechtsprechung zur Personalratsbeteiligung bei Befristungen im Hochschulbereich*

Die Personalratsbeteiligung bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Hochschulbereich stellt eine nicht zu vernachlässigende Seite der Befristungspraxis dar und ist in der jüngeren Rechtsprechung verstärkt in den Fokus geraten. Der nachfolgende Beitrag soll einen Überblick über die aktuellen Entscheidungen geben und dabei sowohl den Anwendungsbereich der Personalratsbeteiligung als auch die Anforderungen an deren konkrete Ausgestaltung näher beleuchten.

### **I. Anwendungsbereich der Personalratsbeteiligung**

1. Nicht jedwede Unterstützungstätigkeit eines Studenten rechtfertigt eine Einstellung als studentische Hilfskraft im Sinne des § 1 Abs. 3 TV-L

#### a. Sachverhalt

Dem Beschluss des VG Schleswig-Holstein vom 15.01.2025<sup>1</sup> lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Universität plante die Einstellung und Verlängerung von Verträgen für mehrere studentische Hilfskräfte in der Universitätsbibliothek, wobei die konkreten Tätigkeiten unter anderem die Abwicklung von Arbeitsgängen bei der Ausleihe, das Kassieren von Mahn- und Fernleihgebühren, die Bereitstellung bestellter Literatur, die Erteilung einfacher Auskünfte (zum Beispiel zu Öffnungszeiten) sowie die Unterstützung bei Bestandsumstellungen umfassten. Der Personalrat beanstandete die ausgebliebene Eingruppierung in die Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und verweigerte seine Zustimmung. Die Universität wies die Einwände des Personalrats mit einem Verweis darauf, dass der TV-L nach seinem § 1 Abs. 3 Buchst. c für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte nicht zur Anwendung gelange und eine Eingruppierung in dessen

Entgeltordnung folglich nicht in Betracht käme, als unbeachtlich ab.

#### b. Erwägungen des Gerichts

Das VG Schleswig-Holstein beschloss, dass das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach §§ 51 ff. MBG Schl.-H. verletzt wurde, indem dessen Zustimmungsverweigerung von der Universität als unbeachtlich behandelt wurde. Maßgeblich lag dem Beschluss die Beurteilung der Frage zugrunde, welche Anforderungen an eine Tätigkeit im Rahmen des Hochschulwesens zu stellen sind, damit diese eine Einstellung als studentische Hilfskraft rechtfertigt und der Ausnahmevorschrift des § 1 Abs. 3 Buchst. c TV-L unterfällt.

Seiner Definition vom Begriff der studentischen Hilfskraft legt das Gericht zunächst die nähere Erläuterung der Tarifvertragsparteien zugrunde, die ihrerseits davon ausgegangen sind, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Einrichtungen zu unterstützen. Das VG versteht diese Erläuterung der Tarifvertragsparteien als erkennbare Anlehnung an den Anwendungsbereich der Befristung von Arbeitsverträgen zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden nach § 6 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).<sup>2</sup> Für die Beschäftigung als studentische Hilfskraft genüge deshalb nicht jede Unterstützungsarbeit, die der Wissenschaft in irgendeiner Weise von Nutzen ist, vielmehr müsse es sich um wissenschaftsspezifische Aufgaben handeln.<sup>3</sup> Vonseiten des Gerichts wurde beispielhaft die Korrektur von Klausuren oder die Zusammenstellung wissenschaftlicher Materialien genannt und dabei auf BAG-Rechtsprechung rekuriert.<sup>4</sup> Davon abzugrenzen seien

1 VG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 15.01.2025 – 19 A 10003/21 – juris.

2 VG Schleswig-Holstein aaO, Rn. 68.

3 VG Schleswig-Holstein aaO, Rn. 68.

4 Vgl. VG Schleswig-Holstein aaO, Rn. 68 mit Verweis auf die Urteile des BAG vom 30.06.2021 – 7 AZR 245/20 – juris, Rn. 14 und vom 08.06.2005 – 4 AZR 396/04 – juris, Rn. 17.

technische oder verwaltungsmäßige Aufgaben – wie sie auch im Rahmen einer Tätigkeit an der Servicetheke von Universitätsbibliotheken anfallen – die nach Ansicht des Gerichts zwar eine Grundlage für ein wissenschaftliches Arbeiten schaffen, aber keine inhaltliche Nähe zu wissenschaftlichen Tätigkeiten des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals aufweisen.<sup>5</sup>

2. Der Begriff des „Hochschulbereichs“ ist im Befristungsrecht eng zu verstehen und bei Missachtung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande

#### a. Sachverhalt

Einen ähnlich gelagerten Fall hatte das LAG Rheinland-Pfalz im Jahr 2024 zu entscheiden<sup>6</sup>: Der Kläger war als Dekanatsassistent beschäftigt und seine Aufgaben umfassten die Lehr- und Stundenplanung, die Organisation der Wahlbereiche und Wahlpflichtfächer, die IT-technische Unterstützung von Planspielen sowie die Contentbetreuung der Webseite des Fachbereichs. Dabei war das Teilzeitarbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 1 TzBfG befristet. Er beantragte, festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung beendet worden ist, sondern vielmehr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde. Er stützte das Begehren auf den Umstand, dass der Personalrat nicht beteiligt wurde und damit dessen Mitbestimmungsrechte verletzt worden seien. Das beklagte Land war dagegen der Ansicht, der Personalrat habe gem. § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG Rheinland-Pfalz im Hochschulbereich bei einer Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses nicht mitzubestimmen und jedenfalls müsse ein Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht eine vollständige Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zur Folge haben.

#### b. Erwägungen des Gerichts

##### aa. Auslegung des Begriffs „Hochschulbereich“

Das LAG hatte zum einen über die Auslegung des Begriffs „Hochschulbereich“ aus § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP zu entscheiden. Dabei beurteilte das Gericht

die Frage, wann eine personelle Einzelmaßnahme im „Hochschulbereich“ erfolgt, restriktiv und in diesem Sinne wurde der Anwendungsbereich des § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP auf wissenschaftliches oder künstlerisches Personal beschränkt.<sup>7</sup> Unter Bezugnahme auf die Leitentscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal<sup>8</sup> stützt das LAG diese Auslegung auf die besondere Zwecksetzung der Ausnahmevorschrift nach § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP, die alleine zur Förderung des akademischen Nachwuchses – einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe – eine Befristung ohne Mitwirkung des Personalrats ermöglicht.<sup>9</sup>

Auch wenn sich das LAG Rheinland-Pfalz und das VG Schleswig-Holstein damit im Hinblick auf den restriktiven Umgang mit vereinfachter Befristung von Arbeitsverträgen im Hochschulbereich einig sind, geht die Entscheidung des LAG dem Tätigkeitsprofil des Klägers geschuldet in letzter Konsequenz noch weiter. Denn während im Falle eines Studenten an der Servicetheke einer Universitätsbibliothek ein lediglich mittelbarer Bezug zum hauptberuflich wissenschaftlichen Personal besteht, gehört der Dekanatsassistent einem spezifischen Fachbereich an und unterstützt Forschung sowie Lehre entsprechend des dargelegten Aufgabenprofils unmittelbar. Dennoch verfolge auch der Dekanatsassistent keine wissenschaftliche Tätigkeit und sei somit nicht im „Hochschulbereich“ nach § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP zu verorten.<sup>10</sup>

##### b. Auswirkung der Verletzung des Mitbestimmungsrechts auf das Arbeitsverhältnis

Im Lichte der festgestellten Verletzung des Mitbestimmungsrechts stellte sich zudem die Frage, was unter der nach § 74 Abs. 1 S. 2 LPersVG RP für diesen Fall angeordneten Rückgängigmachung der Maßnahme zu verstehen ist. Das LAG entschied, dass alleine eine Unwirksamkeit der Befristungsabrede anzunehmen sei. Es entfalle damit lediglich der vereinbarte Beendigungstatbestand, nicht aber die übrigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, was

5 VG Schleswig-Holstein aaO, Rn. 71.

6 LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.04.2024 – 7 Sa 203/23 – NZA-RR 2024, 615.

7 LAG Rheinland-Pfalz aaO, Rn. 49.

8 BVerfG, Beschluss vom 24.04.1996 – 1 BvR 712/86 – NJW 1997,

513; zuletzt bestätigt durch BVerfG, Beschluss vom 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 – NZA 2025, 492, dazu jüngst Löwisch, OdW 2025, 259 ff.

9 LAG Rheinland-Pfalz aaO, Rn. 50.

10 LAG Rheinland-Pfalz aaO, Rn. 52.

das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Folge habe.<sup>11</sup>

### c. Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Bundesländer

Die Entscheidung des LAG beruht auf der Auslegung des § 78 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 LPersVG RP.

Der landesspezifischen Ausgestaltung des Personalvertretungsrechts geschuldet stellt sich die Frage nach vergleichbaren oder weniger vergleichbaren Vorschriften in anderen Bundesländern. Ähnliche Vorschriften finden sich etwa in Nordrhein-Westfalen (§§ 104, 72, 66 LPersVG NRW) und im Saarland (§ 81 Abs. 2 lit. a SaarlPersVG). Mecklenburg-Vorpommern (§ 68 Abs. 3 S. 1 LPersVG MV) und Sachsen (§ 82 Abs. 1 S. 1 SächsPersVG) sehen eine Mitbestimmung durch den Personalrat nur dann vor, wenn die Beschäftigten es beantragen. Ebenso „einschränkend“ ist die Mitbestimmung des Personalrates in Baden-Württemberg (§§ 99 Abs. 2, 76 Abs. 2 LPersVG BW) und Bayern (Art. 78 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 BayPersVG) ausgestaltet.

3. Soweit Beschäftigte einer Universität ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, werden sie vom (in NRW besonderen) Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vertreten, auch wenn eine Verwaltungstätigkeit wahrgenommen wird und keine unmittelbare Beteiligung an Forschung oder Lehre erfolgt

#### a. Sachverhalt

Vor dem OVG Nordrhein-Westfalen<sup>12</sup> wurde vonseiten des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal die Klärung einer Zuständigkeitsfrage begehrt. Hintergrund waren insgesamt sechs beteiligungspflichtige Personalmaßnahmen, die von der Universität mit Zustimmung des Personalrates für das Personal in Technik und Verwaltung vorgenommen worden waren. Gegenstand der Maßnahmen waren dabei vor allem Einstellungen von Mitarbeitern, die über einen Hochschulabschluss mit einer generellen Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern

verfügten. Von diesen sollten Verwaltungstätigkeiten in den organisatorischen Einheiten der Universität wahrgenommen werden. Der antragstellende Personalrat begründete die begehrte Feststellung der eigenen Zuständigkeit damit, dass diese Beschäftigten wissenschaftliche Dienstleistungen erbrächten, während die Universität argumentierte, dass die Beschäftigten hauptsächlich Verwaltungsaufgaben nachgingen.

#### b. Erwägungen des Gerichts

Das OVG beurteilte die Zuständigkeitsfrage zugunsten des Antragstellers und stellte dabei im Ausgangspunkt auf § 105 Abs. 1 S. 1 und § 104 S. 1 LPersVG NRW ab.<sup>13</sup> Aus diesen Vorschriften folgt, dass für bestimmte Angestellte an den Hochschulen, zu denen auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter zählen, besondere Personalvertretungen gebildet werden. Dass es sich im zu entscheidenden Fall um wissenschaftliche Mitarbeiter handelt, leitete das OVG aus der Legaldefinition in § 44 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) her, wobei die Verknüpfung selbst nicht näher begründet wurde.<sup>14</sup> Danach gehören zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern nicht nur Beschäftigte, die nach § 44 Abs. 1 S. 1 HG NRW prägend wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, sondern auch solche, denen nach § 44 Abs. 1 S. 3 HG NRW Aufgaben der Hochschulverwaltung obliegen. Die Abgrenzung zu den Mitarbeitern in Technik und Verwaltung, die nach Maßgabe des § 47 HG NRW andere als wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, erfolgte anhand der Einstellungs Voraussetzungen aus § 44 Abs. 4 HG NRW und der Zuordnung des Mitarbeiters zu bestimmten Organisationseinheiten.<sup>15</sup> Auf diese Weise sei eine praktikable Abgrenzung zwischen wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitarbeitern möglich.<sup>16</sup> Gestützt auf diesen Erwägungen stellte das Gericht fest, dass die Universität den falschen Personalrat beteiligt hat.

## II. Ausgestaltung der Beteiligung

1. Ist eine Befristung nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG Gegenstand der Personalratsbeteiligung, so umfasst die Unterrichtspflicht der Universität gegenüber dem

11 LAG Rheinland-Pfalz, aaO, Rn. 58.

12 OVG NRW, Beschluss vom 26.02.2024 – 34 A 67/23.PVL – juris; zu dieser Entscheidung *Hauck-Scholz*, öAT 2024, 107 (Anmerkung).

13 OVG NRW aaO, Rn. 54.

14 OVG NRW aaO, Rn. 56 f.; in diesem Punkt kritisch *Hauck-Scholz*, öAT 2024, 107 (Anmerkung).

15 OVG NRW aaO, Rn. 57.

16 OVG NRW aaO, Rn. 61; zustimmend *Hauck-Scholz*, öAT 2024, 107 (Anmerkung).

Personalrat sämtliche Vorbeschäftigungszeiten des Mitarbeiters.

#### a. Sachverhalt

Hinsichtlich des Umfangs der Personalratsbeteiligung hatte das LAG Düsseldorf<sup>17</sup> im Rahmen einer Befristungskontrollklage zu entscheiden. Es lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger arbeitet auf Grundlage mehrerer Befristungen seit 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der beklagten Universität. Der streitgegenständliche Arbeitsvertrag wurde von den Parteien mit Zustimmung des Personalrates geschlossen, wobei dem Personalrat gegenüber keine zeitlichen Angaben zu den Vorbeschäftigungszeiten gemacht wurden. Der Kläger trug vor, dass die Befristung unwirksam sei, weil die Universität den wissenschaftlichen Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt habe. Konkret beanstandete er, dass die Beklagte es versäumt habe, dem Personalrat alle relevanten Vorbeschäftigungszeiten mitzuteilen. Die Beklagte nahm hingegen den Standpunkt ein, dass die Angaben ausreichend gewesen seien und wendete außerdem ein, dass der Personalrat selbst keine unzureichende Unterrichtung beanstandete, sondern vielmehr zugestimmt hat.

#### b. Erwägungen des Gerichts

Das LAG hat im Ausgangspunkt grundsätzlich festgehalten, dass dem Personalrat vonseiten des Arbeitgebers sämtliche Informationen, die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts aus § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPersVG NRW erforderlich sind, unaufgefordert mitzuteilen sind.<sup>18</sup> Für die Befristung im Hochschulbereich bedeute dies Folgendes: Damit der Personalrat die Wirksamkeit einer Befristung auf Grundlage des § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG prüfen kann, müsse dieser Kenntnis von den konkreten Vorbeschäftigungszeiten haben, da insbesondere die Einhaltung der gesetzlich zulässigen Befristungsdauer eine Wirksamkeitsvoraussetzung darstelle. Die Beklagte habe diesem Erfordernis durch den ausdrücklich erfolgten Hinweis auf „Weiterbeschäftigung“ des Klägers und die Bezugnahme auf die Rechtsgrundlage der Befristung aus § 2 Abs. 1 S. 1

WissZeitVG im zu entscheidenden Fall keinesfalls Rechnung getragen.<sup>19</sup>

Auch der von der Beklagtenseite vorgebrachte Einwand, dass es einer Beanstandung des Personalrates bedürfe und vorliegend sogar eine Zustimmung durch diesen erfolgte, kam vor dem LAG nicht zum Tragen, da Voraussetzung einer wirksamen Zustimmung des Personalrates gerade seine ordnungsgemäße Unterrichtung über die Maßnahme sei. Die Zustimmung des Personalrats heile insofern keine Anhörungsfehler.<sup>20</sup>

2. Die konkrete Bezeichnung des Verlängerungsgrundes im Rahmen der Personalratsbeteiligung führt dazu, dass der Arbeitgeber auf diesen festgelegt ist

#### a. Sachverhalt

Eine weitere Befristungskontrollklage, die diesmal das BAG<sup>21</sup> zu beurteilen hatte, betraf eine – im Zeitpunkt der Klage – promovierte und habilitierte Wissenschaftlerin, die langjährig an einer Universität beschäftigt war.<sup>22</sup> In dieser Zeit bekleidete sie das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, wofür sie in einem Umfang von einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt wurde, und nahm zudem eine Vertretungsprofessur wahr. Im Jahr 2018 beantragte das Land die Zustimmung des Personalrats zur befristeten Weiterbeschäftigung der Klägerin und trug vor, dass die Verlängerung „weiterhin auf § 2 Abs. 5 Nr. 2 WissZeitVG“ beruhen solle. Der Personalrat stimmte unter ausdrücklicher Bezugnahme auf diesen Verlängerungsgrund zu. Mit der Begründung, dass die Beteiligung des Personalrates nicht ordnungsgemäß erfolgt sei, machte die Klägerin die Unwirksamkeit ihrer Befristung und den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geltend. Die Beklagte berief sich auf eine versehentliche Falschbezeichnung.

#### b. Erwägungen des Gerichts

In der zu beurteilenden Frage, ob sich das beklagte Land auf andere Rechtfertigungsgründe für die Befristung als den des § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 WissZeitVG berufen kann, entschied das BAG, dass die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrundes eine Bindungswirkung für das Land entfalte und der Befristungsgrund alleine im Rahmen eines neuen

17 LAG Düsseldorf, Urteil vom 07.11.2023 – 14 Sa 526/23 – juris; zu dieser Entscheidung *Burger*, öAT 2024, 97 (Anmerkung).

18 LAG Düsseldorf aaO, Rn. 34 ff.

19 LAG Düsseldorf aaO, Rn. 38 f.

20 LAG Düsseldorf aaO, Rn. 54.

21 BAG, Urteil vom 21.06.2023 – 7 AZR 88/22 – juris; zu

dieser Entscheidung bereits ausführlich *Mandler/Wolff*, Personalratsbeteiligung bei Befristungen gemäß WissZeitVG, OdW 2024, 213.

22 Für eine zusammenfassende tabellarische Darstellung siehe *Mandler/Wolff*, OdW 2024, 213, 214.

Mitbestimmungsverfahrens ersetzt werden könne. Die einmal erteilte Zustimmung des Personalrats zu einer Befristung stelle keine unabhängig von den Befristungsgründen erteilte Blankozustimmung dar.<sup>23</sup> Zwar komme der Verlängerungstatbestand aus § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 5 WissZeitVG unter Berücksichtigung der nachträglichen Geltendmachung, dass die Befristung des Arbeitsvertrages auf der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wegen der Freistellung der Klägerin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte beruhe, an sich in Betracht. Ob eine Befristung danach gerechtfertigt gewesen wäre, ließ das BAG aber im Ergebnis offen, da sich die Beklagte alleine auf den ihrerseits vorgetragene § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 WissZeitVG stützte.<sup>24</sup> Darunter wäre die Wahrnehmung einer Vertretungsprofessur zwar zu fassen, allerdings lag ebendiese Tätigkeit der Befristung eines vorangegangenen Arbeitsvertrages zugrunde und wurde insoweit bereits „verbraucht“.<sup>25</sup>

#### c. Konsequenz für die Befristungspraxis

Nach Maßgabe dieser Rechtsprechung gefährden bereits kleinste Formfehler oder ungenaue Begründungen die Wirksamkeit einer Befristung und eine konforme Handhabung wäre für die Praxis mit großer Sorgfalt verbunden. Diese spürbare Verschärfung drängt die arbeitgebenden Länder zu einer Strategie größtmöglicher Verallgemeinerung und es erscheint möglich, dass anstelle der detaillierten Angabe des Befristungsgrundes zunehmend auf pauschale Verweise oder allgemein gehaltene Umschreibungen zurückgegriffen wird (z.B. lediglich ein Verweis auf den ersten Satz von § 2 Abs. 5 WissZeitVG).<sup>26</sup>

Niclas Schütze ist wissenschaftliche Hilfskraft an der Forschungsstelle für Hochschulrecht und Hochschularbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

<sup>23</sup> BAG aaO, Rn. 27 f.

<sup>24</sup> BAG aaO, Rn. 24 f.

<sup>25</sup> BAG aaO, Rn. 23.

<sup>26</sup> Mandler/Wolff, OdW 2024, 213, 216 ff.



Alexander Stohl

*Nachhaltigkeitsberichtspflichten – Bericht über die  
Tagung des Vereins zur Förderung des deutschen  
und internationalen Wissenschaftsrechts e.V. am  
15.5.2025*

Welche Relevanz Nachhaltigkeitsentwicklung auch im Rahmen der Wissenschaft hat, sieht man u.a. daran, dass ein Krankenhausbett einer Universitätsklinik den Stromverbrauch von zwei Privathaushalten hat.<sup>1</sup>

Denkt man an weitere unterschiedliche Forschungseinrichtungen, seien es Kryolabore, Teilchenbeschleuniger oder auch Hochleistungsrechenzentren, die alle einen hohen Energiebedarf haben, drängt sich die Bedeutung geradezu auf.

Es scheint daher naheliegend, dass auch für wissenschaftliche Einrichtungen Nachhaltigkeitsberichtspflichten zunehmend diskutiert werden. Dabei geht es u.a. um die Anwendbarkeit der Corporate Sustainability Reporting Directive<sup>2</sup> aber auch freiwillige Formen der Nachhaltigkeitsberichtserstattung. Eine in diesem Zusammenhang entscheidende Frage ist, ob der nicht zu leugnende Mehraufwand durch die Berichtspflichten einen bürokratischen Alptraum darstellt oder ob diese vielmehr eine Chance für die wissenschaftlichen Einrichtungen und den Wissenschaftsstandort Deutschland im Allgemeinen bedeuten.

Diesem Thema widmete der Verein zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts e.V. seine Tagung, die der Vorsitzende *Dr. Michael Stückradt* am 15.5.2025 eröffnete.

Um der Leitfrage auf den Grund zu gehen, legte *Prof. Dr. Remmer Sassen* zunächst den Begriff der Nachhaltigkeit im wissenschaftlichen Kontext dar (I.), worauf *Stephanie Kopp* vom Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) die Angebote des DNK vorstellte (II.). Die CSRD-Berichterstattung wurde darauf praxisnah von *Moritz Welker* anhand der

Universitätsklinik Mainz dargelegt (III.), bevor *Dr. Fabian Trinkel* die Treibhausgasbilanzierung nach dem Greenhouse Gas Protocol erläuterte (IV.). Schließlich wurden die Ergebnisse von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zusammenfassend diskutiert (V.).

### **I. Was ist Nachhaltigkeit im wissenschaftlichen Kontext?**

#### 1. Grundlagen des Nachhaltigkeitsbegriffs

Nach der Einleitung durch *Stückradt* bot *Sassen* den inhaltlichen Auftakt in die Veranstaltung und gab dabei einen grundlegenden Überblick über den Nachhaltigkeitsbegriff im wissenschaftlichen Kontext. *Sassen* gehört der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltigkeit an Hochschulen (DG HochN) an und stellte zunächst deren Arbeit vor. Die DG HochN verstehe sich als Netzwerk, das Akteure an Hochschulen im Bereich der Nachhaltigkeit vernetze. Diese Vernetzung sei insbesondere im Hinblick auf den Whole Institution Approach (WIA)<sup>3</sup> von großer Bedeutung. Der WIA gehe davon aus, dass Nachhaltigkeit nicht allein die Inhalte der Lehre betreffen dürfe, sondern die gesamten Dimensionen der Einrichtung: Governance, Transfer, Forschung, Lehre und Betrieb. Dies mache Nachhaltigkeit zu einem komplexen Themenfeld, da zwischen den einzelnen Bereichen Wechselwirkungen, aber zum Teil auch Zielkonflikte, bestehen würden. Um dieser Komplexität Herr zu werden, gelte es verschiedene institutionelle Strukturen und Verhaltensweisen zu etablieren.

Allen voran bedürfe es einer entsprechenden Organisationskultur und einer aktiven Kommunikation.

1 Deutsches Krankenhausinstitut: Klinikreport Nachhaltigkeit, 2024.

2 Verordnung (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.12.2022 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (sog. Corporate Sustainability Reporting Directive

– CSRD), im Folgenden: CSRD.

3 Vertiefend zum Whole Institution Approach: Holst, J., Grund, J. & Brock, A., Whole Institution Approach: measurable and highly effective in empowering learners and educators for sustainability. *Sustain*, Sci 19, 1359–1376 (2024).

Auch müsse die Institution und die innerhalb dieser handelnden Akteure mit Fähigkeiten ausgestattet werden, die eine nachhaltige Transformation der jeweiligen Einrichtung ermöglichen (Capacity Building). Um eine Vernetzung im Sinn des WIA herzustellen, müssten einerseits Netzwerke innerhalb jeder einzelnen Hochschule geschaffen werden, aber auch externe Kontakte zu anderen Hochschulen und Stakeholdern aufgebaut werden. Sassen hob bezogen darauf die Bedeutung von Transparenz hervor, da diese den jeweiligen Stand der Transformation für alle anderen Akteure sichtbar mache und eine kritische Reflexion der Nachhaltigkeitsentwicklung ermögliche.

Gerade die Reflexion des eigenen Fortschritts sei der praktisch relevante Anwendungsfall des WIA, da dieser vielmehr eine Idealvorstellung sei, statt tatsächlich handlungsleitend. So diene er vor allem als Reflexionsstütze, um die eigene Strategie auf Ganzheitlichkeit, Kohärenz und Glaubwürdigkeit zu überprüfen und die Entwicklung in den einzelnen Teilbereichen abzustimmen.

Entsprechend des komplexen sowie ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses im Hochschulkontext sprach Sassen der Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle im Rahmen der gesamten Hochschulentwicklung zu. Diese sei treibende Kraft des aktuellen Hochschulwandels. Bezüglich des institutionellen Wandels ging er auf das Konzept „Hochschule 4.0“<sup>4</sup> ein. Dieses bilde eine integrative Hochschule, die eine Fortentwicklung zu früheren Hochschultypen sei. Im Gegensatz zu diesen sei die Hochschule 4.0 weniger eine ordnungsgeleitete Institution, die sich durch hierarchisch organisierte Wissensvermittlung von oben nach unten kennzeichne. Es gehe darum, der Komplexität gesellschaftlicher Entwicklungen (wie etwa der Nachhaltigkeit) Rechnung zu tragen, etwa durch transdisziplinäre Ansätze oder Open Science.<sup>5</sup>

Aus diesen Erkenntnissen folgerte Sassen konkrete Schlüsse für die Hochschul-Governance. So brauche es insbesondere formale Strukturen, wie etwa Gremien, Strategien und Beschlüsse, um ein ganzheitliches Vorgehen zu ermöglichen. Neben diesen übergeordneten Strukturen bedürfe es zudem konkreter operativer Arbeit, in Form von Nachhaltigkeitsberichten oder

Energiemanagements, um die Strategien in greifbare Ergebnisse umzusetzen. Dem WIA folgend sei es zudem zentral, die vielen dezentralen Aktivitäten der einzelnen Handlungsfelder zu bündeln und zu vernetzen. Hier liege die zentrale Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements.

## 2. Entwicklung praktikabler Indikatoren

Ausgehend von der Darlegung des komplexen Nachhaltigkeitsbegriffs an Hochschulen leitete Sassen die Notwendigkeit ab, ein standardisiertes System zur Nachhaltigkeitsbewertung zu entwickeln. Wichtig dafür seien praxis- und hochschulrelevante Indikatoren.

Genau das habe man in einem Projekt versucht herauszuarbeiten. Ziel sei es gewesen, in den fünf Handlungsfeldern Lehre, Forschung, Transfer, Governance und Betrieb jeweils fünf Indikatoren durch ein partizipatives Vorgehen mit 25 Pilothochschulen herauszuarbeiten. Der Prozess habe mit einer Grundlagenrecherche begonnen. Dabei habe man eine Vielzahl potenzieller Indikatoren herausgearbeitet, die man im Verlauf des Projektes von den Pilothochschulen habe anwenden lassen. Nach und nach habe man in Feedbackrunden Kernindikatoren herausgearbeitet, bis nur noch eine sehr geringe Zahl an Indikatoren bestand.<sup>6</sup>

Das Bewertungssystem könne so eine individuelle Hochschulbetrachtung gewährleisten und ermögliche es, der gesellschaftlichen Verantwortung gezielt gerecht zu werden, ohne im luftleeren Raum zu operieren. Dadurch könne der kontinuierliche Transformationsprozess sicht- und steuerbar gemacht werden. Zudem diene der Benchmark der besseren internen sowie externen Kommunikation.

## 3. Steigende Relevanz der Nachhaltigkeit an Hochschulen

Aus der anschließenden Fragerunde ging vor allem hervor, dass Sassen zufolge die Relevanz des Themas Nachhaltigkeit in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Er nehme das durch persönliche Erfahrungen, insbesondere durch die stetig wachsende Zahl an Akteuren wahr, die sich diesem Thema widmeten. Diese zeige sich aber auch an der stark gestiegenen Anzahl von Nachhaltigkeitsberichten und an einem sich immer

4 Eingehend zum Begriff Hochschule 4.0: Giesenbauer, B., & Müller-Christ, G., University 4.0, Promoting the Transformation of Higher Education Institutions toward Sustainable Development. *Sustainability*, 12(8), 3371.

5 Giesenbauer, B., & Müller-Christ, G., University 4.0, Promoting the Transformation of Higher Education Institutions toward Sustainable Development. *Sustainability*, 12(8), 3371, S. 11.

6 Maximal zehn pro Handlungsfeld.

weiter entwickelnden rechtlichen Rahmen. Die zunehmende Relevanz des Themas sowie die steigenden rechtlichen Anforderungen machten es notwendig, personelle Ressourcen für das Thema abzustellen – zumindest dann, wenn man es ernstnehme.

## II. „Vom Bericht nach DNK zur CSRD-Berichtspflicht“

Nach den grundlegenden Ausführungen mit einer ersten Operationalisierung führte *Stephanie Kopp* vom DNK in die Arbeit ihrer Organisation ein und legte zunächst deren Ziele dar. Der DNK wurde laut *Kopp* etabliert, um ein Instrument zur Berichterstattung zu bieten, das Unternehmen und Organisationen eine strukturierte Möglichkeit zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auf niederschwellige Art und Weise kostenlos ermöglicht.

Er habe sich im Laufe der Zeit immer wieder gesetzlichen Vorgaben angepasst. Der DNK ist heute kein eigener Berichtstandard mehr, sondern bietet ein umfassendes Angebot für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der CSRD, dem zentralen Regelwerk im Hinblick auf das europäische Nachhaltigkeitsberichts-wesen. Auch die sogenannte Omnibus-Verordnung<sup>7</sup> bringe einige Änderungen des geltenden Rechts mit sich:

Hinsichtlich des personellen Anwendungsbereichs der CSRD Sorge die Omnibus-VO nach aktuellem Entwurf voraussichtlich für eine Verkleinerung. Um als Unternehmen von der CSRD erfasst zu werden, müssen zwei von drei Kriterien erfüllt sein: Man müsse nun mehr als 1000 Mitarbeiter beschäftigen, Umsatzerlöse über 50 Mio. EUR und/oder eine Bilanzsumme von über 25 Mio. EUR vorweisen. Anhand dieser Kriterien sei im Einzelfall je nach Universität zu betrachten, ob diese von der CSRD erfasst werde. Demnach ist, so *Kopp*, eine pauschale Beantwortung der Frage, inwiefern Hochschulen von der CSRD erfasst sind, nicht möglich. Satzungsrechtliche Bilanzierungspflichten und öffentlich-rechtliche Verpflichtungen müssten dabei je nach Einrichtung beurteilt werden.

Neben eines eingegrenzten Adressatenkreises führe die Omnibus-VO auch in zeitlicher<sup>8</sup> sowie inhaltlicher<sup>9</sup> Hinsicht zu Erleichterungen.

Erhalten bleibe allerdings ein zentraler Grundsatz, die „Doppelte Wesentlichkeit“. Dieser besage, dass ein Thema dann berichtspflichtig sei, wenn es einerseits wesentliche Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out) betreffe und andererseits relevante Auswirkungen externer Nachhaltigkeitsaspekte auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens (Outside-In) vorliegen. Diese Wesentlichkeitsanalyse gelte es im Rahmen jedes Nachhaltigkeitsberichtes durchzuführen.

Entsprechend der neuen Rechtslage, biete der DNK mittlerweile vor allem zwei unterschiedliche Angebote an: Ein Modul für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichts-pflicht nach der CSRD und ein Modul für Unternehmen, die nicht vom Anwendungsbereich der CSRD erfasst seien – diesen stehe das VSME-Modul zur Verfügung, das nach wie vor auf Freiwilligkeit beruhe. Hierbei integriere der DNK die Anforderungen des von der EFRAG<sup>10</sup> entwickelten VSME<sup>11</sup>-Standards für eine einheitliche freiwillige Berichterstattung.

So wolle man unabhängig davon, ob ein Unternehmen von der CSRD erfasst sei, eine umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung ermöglichen, die verständlich und intuitiv zugleich ist.

*Kopp* verdeutlichte diese nachfolgend insbesondere am Beispiel des VSME-Moduls, das man besonders verständlich gestaltet habe. Zudem habe man optionale Angebote geschaffen, die es erlauben, die rein quantitativen Angaben zu kontextualisieren. Dadurch könne beispielsweise erkennbar werden, in welchen Bereichen die größten Emissionsquellen liegen – und wo gezielte Einsparungen möglich und sinnvoll erscheinen könnten, ohne dabei zu vernachlässigen, dass bestimmte Emissionen im wissenschaftlichen Betrieb derzeit noch unvermeidbar oder funktional notwendig seien.

Das VSME-Modul des DNK sei zudem anschlussfähig an das Modul für berichtspflichtige Unternehmen nach ESRS Set 1.<sup>12</sup> Dies ermögliche zugleich auch eine

7 Richtlinie (EU) 2025/794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.4.2025 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU hinsichtlich der Verschiebung der Berichtspflichten nach der Corporate Sustainability Reporting Directive, ABl. L 124 vom 16.4.2025, S. 1–5, im Folgenden: Omnibus-VO.

8 Der Zeitpunkt der Berichtspflicht für Unternehmen, die erstmalig 2026 über das Geschäftsjahr 2025 berichten müssen, wurde auf 2028 verschoben.

9 Die Omnibus-VO sorgt für eine stärkere Fokussierung auf rein quantitative Datenpunkte, wie etwa die Angabe von CO<sub>2</sub>-

Emissionen, statt narrativer Angaben.

10 EFRAG – European Financial Reporting Advisory Group (Europäische Beratungsgruppe für Finanzberichterstattung).

11 Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs.

12 Erstes Set der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), entwickelt von der EFRAG im Auftrag der EU-Kommission gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), veröffentlicht als Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772, ABl. L 2023/12.

Kohärenz innerhalb der Module. Ziel sei es, Übergänge zwischen freiwilliger und verpflichtender Berichterstattung zu ermöglichen und Unternehmen Schritt für Schritt in die Nachhaltigkeitsberichterstattung hineinzuführen.

Im Anschluss gab *Kopp* einen Überblick über die neue Webplattform. Man gebe den Einrichtungen eine klare Übersicht zur Hand, was das kollaborative Arbeiten erleichtere. Durch vordefinierte Eingabefelder<sup>13</sup> solle der Aufwand reduziert und der Prozess so intuitiv wie möglich gestaltet werden. Ein integrierter Chatbot, der kontinuierlich weiterentwickelt werde, unterstütze zusätzlich durch Beispiele und Hilfestellungen bei der Erstellung der Berichte. Auch ein Import bestehender Daten aus anderen Systemen sei vorgesehen.

*Kopp* hob abschließend hervor, dass der DNK mit seinen neuen Modulen und der Plattform nicht nur ein klarer Rahmen zur Orientierung, sondern auch ein praxisnahes Werkzeug sei, das möglichst wenig externe Unterstützung erforderlich mache. Damit erleichtere man kleineren Unternehmen den Einstieg in das Nachhaltigkeitsberichts-wesen erheblich und helfe größeren Einrichtungen bei Erfüllung ihrer Nachhaltigkeitspflicht umfassend.

### III. Die Umsetzung der CSRD-Berichterstattung in Universitätskliniken

Nach der Darlegung der operativen Umsetzungsmöglichkeiten des DNK tauchte *Moritz Welker*<sup>14</sup> noch tiefer in die Praxis ein. Er legte dar, wie die gesetzlichen Anforderungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in ein praktisches Konzept im Bereich der Wissenschaft überführt werden können.

Zunächst ging *Welker* auf die Anwendbarkeit der CSRD auf die Universitätsmedizin Mainz ein.

Die CSRD sei auf die Universitätsmedizin Mainz als Anstalt öffentlichen Rechts nicht direkt anwendbar. Da allerdings der PCGK RLP<sup>15</sup> die Universitätsmedizin Mainz dazu verpflichte, einen Jahresabschluss und Lagebericht in Anwendung des Dritten Buchs des Handelsgesetzbuchs aufzustellen, sei man mittelbar auch zu einem Nachhaltigkeitsbericht nach der CSRD verpflichtet.

Dabei müsse man insbesondere unter Berücksichtigung des Prinzips der „Doppelten Wesentlichkeit“ aus Nachhaltigkeits-sicht den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis, die Lage des Unternehmens sowie die Auswirkungen auf die Umwelt beschreiben.

*Welker* betonte nach der Frage der juristischen Anwendbarkeit einer Berichtspflicht auch die gesellschaftliche Relevanz einer solchen. Dazu müsse in Betracht gezogen werden, inwiefern die Universitätsmedizin überhaupt einen Einfluss auf die gesamtgesellschaftliche Nachhaltigkeitsentwicklung habe. Dabei stelle man fest, dass das deutsche Gesundheitswesen für schätzungsweise 5,2-6,7 % der nationalen Treibhausgasemissionen verantwortlich sei.<sup>16</sup> Das verdeutliche, dass es neben der juristischen Anwendbarkeit auch gesellschaftlich geboten sei, die Nachhaltigkeitsentwicklung von Krankenhäusern und insbesondere ressourcenintensiver Universitätskliniken voranzubringen.

Konkret habe man dazu an der Universitätsmedizin Mainz fünf besonders relevante Handlungsfelder identifiziert. Zunächst gehe es nach Einschätzung von *Welker* um die Integration der Nachhaltigkeit in die Strategie des Unternehmens. Hier akzentuierte er insbesondere die Einbindung des Aufsichtsrates sowie der Abschlussprüfer, aber auch der Belegschaft in den Prozess.

Das nächste Handlungsfeld sei das Berichtswesen selbst. Hier gehe es um die Digitalisierung des Prozesses, aber insbesondere auch darum, belastbare Daten zu sammeln. Ohne diese sei kein Bericht möglich.

Zudem bedürfe es eines Klimaschutzfahrplans, der Maßnahmen zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen festlege sowie Infrastruktur und Prozesse identifiziere, an denen man CO<sub>2</sub>-Einsparungen vornehmen könne.

Des Weiteren sei ein kultureller Wandel nötig. Man brauche eine Nachhaltigkeitskultur, müsse insbesondere auch den Mehrwert einer nachhaltigen Entwicklung für die Mainzer Universitätsmedizin hervorheben und Nachhaltigkeit als wichtigen strategischen Baustein eines nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolges begreifen. Dies müsse dementsprechend auch kommuniziert werden.

13 Diese umfassen Ja-/Nein-Fragen, quantitative Angaben und erläuternde Freitexte.

14 Moritz Welker ist Leiter der Stabsstelle Innenrevision der Universitätsmedizin Mainz.

15 Public Corporate Governance Kodex des Landes Rheinland-

Pfalz.

16 Vgl. *Pichler P. et al.* (2019), International comparison of health care carbon footprints. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/ab19e1>.

Schließlich müsse man auch klären, wie Nachhaltigkeitsmaßnahmen refinanziert werden könnten und welche Fördermittel oder anderweitigen Finanzierungsmöglichkeiten bestehen.

Ausgehend von diesen fünf wesentlichen Handlungsfeldern habe man an der Universitätsmedizin Mainz einen Projektplan zur Etablierung eines Nachhaltigkeitsberichtswesens entwickelt, das sich an den Vorgaben der CSRD unter Berücksichtigung der aktuellen legislativen Entwicklungen (Omnibus-VO) orientiere. Man wolle 2025 zunächst die Strategie und die Ziele final festlegen, die Wesentlichkeitsanalyse durchführen und insbesondere Zuständigkeiten klar definieren und festlegen. Denn gerade eine fehlende Kompetenzzuteilung sei einer der großen Fallstricke im Rahmen der Nachhaltigkeitsentwicklung. Nach dieser ersten Phase sollen laut *Welker* 2026 die notwendigen Maßnahmen zum Sammeln valider Daten implementiert, erste Daten gesammelt und ein Testlauf durchgeführt werden. 2027 sollen dann die Daten im Echt-Betrieb gesammelt und im Jahresverlauf einer Vorabprüfung unterzogen werden. Im ersten Quartal des Jahres 2028 sei dann der maßgebliche Zeitpunkt, zu dem die CSRD – nach aktuellem Stand – die Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts für die Universitätsmedizin für das Berichtsjahr 2027 erstmalig vorschreibe.

Es seien aber nicht allein gesetzliche Verpflichtungen für die Berichtstätigkeiten der Universitätsmedizin Mainz von Relevanz, sondern auch die Erwartungen wichtiger Stakeholder, allen voran dem Land Rheinland-Pfalz als Gesellschafter, aber auch von Banken und Versicherungen. So müsse man an letztere auch heute schon über bestimmte Nachhaltigkeitskennzahlen berichten.

An dieser Stelle wurde von *Welker* und einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Rahmen der Diskussion ein Bezug zur Leitfrage hergestellt. Denn die Erwartung der Stakeholder zeige, dass sich an dieser Stelle eine Chance auf tue, das eigene Unternehmen für sich selbst, aber auch gegenüber wichtigen Stakeholdern zukunftsfähig aufzustellen.

*Welker* schloss mit Blick auch auf die eigene Strategie, dass es für die Wirksamkeit dieser unerlässlich sei, die Governance und das interne Kontrollsystem aktiv zu gestalten und zu leben um ein valides Berichtswesen sicherzustellen.

#### IV. Treibhausgasbilanzierung nach dem Greenhouse Gas Protocol

Als letzter Referent sprach *Dr. Fabian Trinkel* zum Greenhouse Gas Protocol (GHG) und ging damit auf einen für die Praxis sehr relevanten Aspekt innerhalb einer Gesamtstrategie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung ein: Die Bilanzierung von Treibhausgasen.

Beim Greenhouse Gas Protocol handele es sich um einen der international am stärksten verbreiteten und anerkanntesten Standards für die Emissionsberichterstattung.

Es operiere dabei anhand dreier Ziele: einen standardisierten Rahmen zu bieten, Transparenz zu erzeugen und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Dabei beziehe sich das GHG insbesondere auf das Pariser Klimaabkommen<sup>17</sup> und orientiere sich an dem dort verbindlich geschaffenen Rahmen, insbesondere die Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter auf deutlich unter 2° Celsius zu begrenzen und dazu Treibhausgas-Emissionen zu senken. In Deutschland seien die Vorgaben zur Treibhausgasreduzierung im Bundesklimaschutzgesetz konkretisiert, das eine Verminderung der Emissionen von 88 % Prozent bis zum Jahr 2040 vorsehe.<sup>18</sup>

Nach dieser Einführung legte *Trinkel* drei wichtige Grundbegriffe dar, zwischen denen es zu differenzieren gelte. So meine CO<sub>2</sub>-Neutralität einen Zustand in dem keinerlei CO<sub>2</sub> ausgestoßen werde. Der Begriff der Treibhausgasneutralität gehe einen Schritt weiter und beziehe alle sechs nach dem Kyoto-Protokoll<sup>19</sup> relevanten Treibhausgase mit ein. Maßgeblich sei die sogenannte Netto-Null, sprich dass nicht mehr ausgestoßen als ausgeglichen werde, insbesondere, da die Treibhausgase nach ihrem Ausstoß sehr lange in der Atmosphäre verweilen würden.

Der Begriff Klimaneutralität gehe noch einen Schritt weiter und beziehe neben der Betrachtung von Treibhausgas-Emissionen auch weitere Faktoren wie Klimaanpassung oder Klimaresilienz mit ein. Das GHG beschäftige sich mit der Bilanzierung von Treibhausgas-Emissionen, weshalb *Trinkel* den Begriff der Treibhausgasneutralität auch in das Zentrum seines Vortrages stellen wolle.

In Bezug auf Emissionen differenziere das GHG zwischen drei sogenannten Scopes:

17 Übereinkommen von Paris vom 12.12.2015, VNTS Nr. 54113.

18 Im Vergleich zum Jahr 1990.

19 Kyoto-Protokoll vom 11.12.1997, VNTS Nr. 30822.

Scope 1 erfasse alle direkten Emissionen, die von Organisationen selbst verursacht werden. Scope 2 hingegen umfasse alle indirekten Emissionen, die von einer Organisation verursacht werden, weil sie die Produkte und Dienstleistungen von Drittanbietern beziehe.

Scope 3 beschäftige sich schließlich mit allen Emissionen aus der Lieferkette, aus der nachgelagerten Nutzung eigener Produkte oder anderer Aktivitäten.

Diese drei Scopes würden dabei helfen, die Emissionen richtig einzuordnen und zu berechnen.

Gleichzeitig könne man erst durch diese Klassifizierung operative Systemgrenzen und den eigenen Einflussbereich identifizieren.

*Trinkel* wendete die bis zu diesem Punkt erarbeiteten Kenntnisse dann konkret auf Forschungseinrichtungen an. Vorgelagert seien insbesondere der Energiebezug (Scope 2), sowie eingekaufte Güter, Kapitalgüter sowie Transport und Verteilung (Scope 3) relevant.

Bezüglich des eigenen Standortes seien besonders Brennstoffe in stationären Anlagen, der Fuhrpark und Leckagen von Kältemitteln von Bedeutung (Scope 1), sowie der Abfall, Geschäftsreisen und das Pendeln der Arbeitnehmer (Scope 3). Nachgelagert gehe es insbesondere um Transport und Verteilung (Scope 3).

Die Analyse anhand der Scopes helfe einen geeigneten Berichtsrahmen festzulegen. Dazu müsse ergänzend noch der Berichtszeitraum bestimmt werden, wobei Kalenderjahre besonders naheliegend seien.

Allein mit der Festlegung des Berichtsrahmens sei es aber noch lange nicht getan. Um die Emissionen in unterschiedlichen Bereichen beurteilen zu können, bedürfe es zudem insbesondere eines belastbaren Datenmaterials, das bestenfalls digital bereitgestellt werde. Zudem sollte man, um die Nachvollziehbarkeit und Transparenz des Prozesses sicherzustellen, relevante Akteure, Verfahrensanweisungen und notwendige Fristen schriftlich definieren.

Habe man den Prozess anhand dieser Standards ins Laufen gebracht, sollte man mit der Wesentlichkeitsanalyse beginnen. Dazu empfehle es sich, mit allen relevanten Akteuren in Austausch zu treten. Besonders relevante Aspekte zur Beurteilung der Wesentlichkeit seien vor allem der Anteil der Emissionshöhe einer Emissionskategorie an den Gesamtemissionen, die Beeinflussbarkeit, das Interesse und die Erwartungen der Stakeholder sowie der Grad des Outsourcings.

Aufbauend auf der Wesentlichkeitsanalyse der jeweiligen Tätigkeit gelte es, feste Zahlen zu ermitteln. Entscheidend im Hinblick darauf seien neben validen Datenquellen die sogenannten Emissionsfaktoren. Emissionsfaktoren seien Zahlenwerte oder spezifische Konstanten, die die Menge an Treibhausgasen oder anderen Schadstoffen quantifizieren, die durch eine bestimmte Aktivität in die Umwelt freigesetzt werden. Die Maßeinheit sei CO<sub>2</sub>e. Diese setze die nach den Maßgaben des Kyoto-Protokolls relevanten Treibhausgase in Referenz zueinander. So sei eine einheitliche Erfassung der Emissionen unabhängig vom konkreten Treibhausgas möglich. Um auch Emissionen innerhalb der Lieferkette miteinzubeziehen, könne man auch bei Dienstleistern und Lieferanten Daten anfragen. So lasse sich schließlich beurteilen, wie qualitativ hochwertig eine Erhebung sei. Es sei am besten, Emissionen produktspezifisch anzugeben und dabei auf spezifische Verbrauchsdaten zurückzugreifen, wie etwa auf einen Kilometerzähler beim Auto. Je weniger produktspezifisch und je abschätzungsbedürftiger eine Zahl sei, desto unbelastbarer und unverlässlicher sei diese auch.

Grundsätzlich müsse aber auch immer der Aufwand der jeweiligen Erhebung in Relation zu ihrem Nutzen gesetzt werden. Abschätzungen seien an einigen Stellen sogar notwendig, hier müsse man dann allerdings plausibel darlegen, inwiefern und warum man eine Abschätzung vorgenommen habe.

Das GHG biete am Ende des Prozesses schließlich eine standardisierte und transparente Art der Darstellung für die eigenen Emissionen. Ausgehend davon könne man eigene Emissionsreduktionsziele definieren. Dabei könne man diese auf die gesamte Einrichtung beziehen oder auch auf Sektoren und Aktivitäten beschränken.

Damit leitete *Trinkel* zu den Vorteilen der Treibhausgasbilanzierung über. Weitere Chancen seien insbesondere Transparenz, aber auch mögliche Kostenreduktionen durch effiziente Einsparungsmaßnahmen. Zudem könne man sein Image verbessern und für Stakeholder attraktiver werden. Schließlich wappne man sich auch für potenzielle zukünftige Regulierungen, die angesichts der gesellschaftlichen und politischen Relevanz des Themas nicht unwahrscheinlich seien.

Die größten Herausforderungen bestünden allerdings im Bereich der Beschaffung verlässlicher Daten und der Komplexität der Emissionsfaktoren, gerade im Hinblick

auf indirekte Emissionsfaktoren. Schließlich bringe die Aufstellung einer Treibhausgasbilanz auch Kosten mit sich und erfordere die Aufwendung von Ressourcen gerade bei der Datenbeschaffung oder der Implementierung von Reduzierungsmaßnahmen.

Diese Kosten könne man allerdings auch als Investitionen verstehen, gerade dann, wenn man diese mit Blick auf die Chancen der Bilanzierung sehe.

Der erste Schritt sei der schwierigste. Habe man eine Struktur etabliert und eine Bilanz erstellt, werde der Prozess von Bilanz zu Bilanz leichter. Die notwendige Basis seien belastbare Daten und gute Abschätzungen. Davon ausgehend könne man die Bilanzierung als ein effektives Vehikel zur Modernisierung der eigenen Einrichtung verstehen.

## V. Diskussion und Abschluss

Auf die Ausführungen *Trinkels* folgte ein direkter Übergang in die abschließende Diskussion.

Ein wichtiges Thema im Rahmen der Diskussion war die Vergleichbarkeit der vielen unterschiedlichen Hochschulen. Hier wurde einerseits die Hoffnung geäußert, dass sich durch einen großen Adressatenkreis der CSRD und die zuvor beschriebenen Standards die Vergleichbarkeit unter den Hochschulen erhöhe. Allerdings sei diese auch nicht entscheidend, so *Sassen*. Wichtiger sei es, Transparenz zu erzeugen, warum manche Einrichtungen z.B. mehr Treibhausgase emittieren als andere. Diese Frage müsse man ins Verhältnis zum Forschungszweck setzen und ganz generell zum gesamtgesellschaftlichen Auftrag von Hochschulen. In diesem Punkt war man sich einig. So herrschte unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch darüber Konsens, dass die Nachhaltigkeitsberichtsspflichten immer dem Forschungsbetrieb dienen müssten und diesen nicht behindern dürften.

Entscheidend sei es, dass die Maßnahmen verhältnismäßig seien. Man müsse auch sehen, dass

Zielkonflikte entstehen können. Ein Beispiel hierfür sei die Mobilität. Zu einem wünschenswerten Internationalisierungsprozesses gehörten steigende Transferemissionen. Gleiches gelte auch für die vermehrte Forschung zu künstlicher Intelligenz, wobei diese durch intelligente Datenerfassung gleichzeitig auch zu Emissionseinsparungen führen könnte. Es gelte die Ambivalenz vieler Aspekte und die Schnellebigkeit vieler Entwicklungen nicht zu ignorieren und verhältnismäßig auf diese zu reagieren. Unter Zuhilfenahme der vorgestellten Standards und Kodizes könne man so einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten und auch die eigene Einrichtung für die Zukunft wappnen.

*Stückradt* griff die Worte aus der Diskussion auf und zeigte sich hinsichtlich der intrinsischen Motivation vieler Akteure hoffnungsvoll. Er freue sich über externe Incentivierungen zur Nachhaltigkeitsentwicklung zum Beispiel von Seiten des Kapitalmarktes.

Gleichzeitig habe die Tagung gezeigt, dass noch vieles zu tun sei. So müsse man weiter juristische Basisarbeit betreiben, etwa um Unklarheiten und Rechtsunsicherheiten zu beseitigen. Auch könne man sich fragen, inwiefern die Stakeholder besser einbezogen werden könnten. Zudem sei immer auch die Kontextualisierung der jeweiligen Daten unter Berücksichtigung des jeweiligen Forschungszweckes zu beachten.

Die Tagung bestärke ihn darin, dass man an einem wichtigen Zukunftsthema arbeite, wofür er sich bei allen Referenten und Teilnehmern zum Abschluss bedanke.

Alexander Stohl ist Student der Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Er bereitet sich derzeit auf das erste juristische Staatsexamen vor und hat zuvor einen Bachelor of Laws in Law and Economics ebenfalls in Bonn absolviert.



## *Zur Freiheit von Ratswahlen\**

Soll fortan jeder, der in den Rat oder zu Ämtern der Stadt gewählt werden soll, mit zu den Heiligen schwören, dass er nicht darum geworben habe mit irgendeiner Behendigkeit,<sup>1</sup> selber oder durch jemand anderen für sich, dass er zum Rat oder zum Amt der Stadt gewählt wird. Und wäre es, dass jemand gebeten wird, bitten lässt oder selbst bittet mit irgendeiner Behendigkeit, ihn oder jemand anderen in den Rat oder zu einem Stadtamt zu wählen, so soll den niemand wählen, wenn er das weiß oder gewahr wird; und niemand soll zu einem solchen Vorhaben, Ratswahl oder Ämterwahl, Beratungen oder Vorbesprechungen abhalten und niemand soll heimlich oder öffentlich dem anderen eingeben, den einen oder

anderen zu wählen, sondern jeder soll am Wahltag frei, unbeeinflusst, nach seinen besten Sinnen und auf den (Bürger-) Eid, gemäß dem Verbundbrief,<sup>2</sup> den Ehrlichsten, Nützlichsten und Besten in den Rat und in die Ämter der Stadt wählen. Und wer jemandem zu Liebe oder zu Leide dagegen verstößt und dessen überführt würde, der soll meineidig sein, sein Leben lang aus dem Rate verwiesen sein und sich des Rates unwürdig erwiesen haben, und für den soll auch keine Fürbitte geschehen und soll auch kein Bürgermeister, bei seinem Eide, darum fragen, ob man einige Gnade daran wenden könne, und kein Ratsherr, bei seinem Eide darauf antworten.

\* Auszug aus dem Dritten Eiduch der Stadt Köln, etwa 1460, abgedruckt bei Ebel, *Curiosa iuris germanici*, 1968, S. 76 f.  
2 „Behendigkeit“ meint nach dem Deutschen Wörterbuch von

Jacob und Wilhelm Grimm „Gewandtheit oder Geschicklichkeit“.  
3 Verfassungsurkunde der Stadt Köln von 1396.

