

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.¹ 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 Nachwuchses² (im Folgenden Bundesländer-Programm) Aufnahme in allen 16 Rechtsordnungen der Bundesländer gefunden.³ 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 Qualifikationssystem⁴ stellt der Tenure Track einen

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

- ¹ 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.
- ² *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>.
- ³ 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; 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.
- ⁴ 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 ein⁵ 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 W₁-besoldeten Juniorprofessur verknüpft.⁶ Indes sah bereits das Bundesländer-Programm in § 4 Abs. 1 Spiegelstrich 2 Satz 3 vor, dass die Tenure-Track-Professuren auch in W₂ ausgewiesen werden können.⁷ Fast alle Bundesländer haben dementsprechend das Modell auch in den Bereich der W₂- und potentiell auch der W₃-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 W₂/W₃-Tenure-Track-Professur nicht mehr den Charakter einer Nachwuchsprofessur trägt, wird sie in den Landeshochschulgesetzen abweichend zu den W₁-Tenure-Track-Professuren ausgestaltet. Für die Berufung auf eine W₂- oder W₃-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 W₂- und W₃-Professuren ist in mehrfacher Hinsicht bedeutsam: Anders als bei der W₁-Tenure-Track-Professur liegen bei W₂- und W₃-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 W₂- zu einer entfristeten W₂ oder W₃-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 W₁-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.⁸ 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 regelmäßig⁹ 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.¹⁰

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

Interviewstudie durchgeführt.¹¹ 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:inneninterviews¹², 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.¹³

Auf Grundlage der geführten Interviews lassen sich drei grundlegende Logiken strategischer Personalpolitik identifizieren,¹⁴ 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 (W₁ und W₂) 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 (W₁ oder W₂) 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 W₂-Tenure-Track-Option genutzt, um Kandidat:innen zu entwickeln, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung (noch) nicht für eine W₃-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 W₂/W₃ – gezielt einsetzen, um Tenure Track als zentrales Instrument der Personalentwicklung und -steuerung zu etablieren,¹⁵ 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 W₂-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 W₂-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 W₂-Basis dann problematisch ist, wenn Kandidat:innen bereits die Voraussetzungen für eine Lebenszeit-W₃-Professur erfüllen würden. In solchen Fällen, so die kritische Einschätzung einiger ministerieller Stimmen, könne eine W₂-Tenure-Track-Stelle als Rückschritt in Bezug auf Status und Beschäftigungssicherheit wahrgenommen werden.

III. Verfassungsrechtliche Bewertung

Aus rechtswissenschaftlicher Sicht wirft das W₂/W₃-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 W₂- und W₃-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.¹⁶ 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.¹⁷ Neue Fahrt nahm sie mit der Änderung des § 46 HRG im Jahr 1998 auf:¹⁸ 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.¹⁹

Die Landesgesetzgeber spiegeln diese Möglichkeit zur befristeten Berufung in den Landeshochschulgesetzen.²⁰ 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.²¹ Dies entspricht der verfassungsrechtlichen Maßgabe, Abweichungen vom beamtenrechtlichen Lebenszeitprinzip nur bei Vorliegen eines besonderen Sachgrundes und auf Grundlage einer speziellen gesetzlichen Ermächtigung zu gestatten.²² 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 Sachgesetzhkeiten Rechnung zu tragen.²³ Diese hohen Anforderungen an Abweichungen vom Lebenszeitprinzip sollen die Unabhängigkeit der Beamten als tragendes Merkmal des Berufsbeamtentums absichern.²⁴ Richtet sich die Schutzfunktion des Lebenszeitprinzips im Bereich der Regelbeamten nur auf die persönliche, nicht aber fachliche Unabhängigkeit,²⁵ 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.²⁶

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.²⁷ 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 Sachgesetzhkeit 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 Sachgesetzhkeiten 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 Sachgesetzhkeit 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.²⁸

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.²⁹ 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.“³⁰ Diese Erwägungen lassen sich in einem Rechtfertigungsgrund der Qualitätssicherung des Professorenamtes kondensieren.³¹ 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.³² 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.³³ 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.³⁴ 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.³⁵

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.³⁶ 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.³⁷

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.³⁸ 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.³⁹ 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.⁴⁰

c) Berufung von W₂- und W₃-Professuren auf Zeit mit Tenure Track

Auch bei der W₂- bzw. W₃-Professur mit Tenure Track handelt es sich um eine Form der Probezeit mittels Berufung auf Zeit.⁴¹ Das Tenure-Modell verändert die vorstehende verfassungsrechtliche Bewertung jedoch. Mit der Tenure-Track-Professur von W₂ auf W₂ oder W₃ 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 W₂- bzw. W₃-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.⁴² Die nur befristete Berufung auf W₂-/W₃-Professuren im Tenure-Modell gerät aufgrund der Verkürzung dieser Freiheitsphäre daher auch in Hinblick auf Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG unter Rechtfertigungsdruck.⁴³ 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.⁴⁴ 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 W₁-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 W₂- und W₃-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 W₂- oder W₃-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 W₂-/W₃-Professur mit Tenure Track ausgeschrieben wird, weil die Tenure-Kriterien keinen Qualifikationserwerb mehr sicherstellen sollen, sondern nur noch auf Bewährung abzielen dürfen. Die Bewährungsvoraussetzungen⁴⁵ 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,⁴⁶ soweit das Evaluationsverfahren seinerseits wissenschaftsfreiheitskonform ausgestaltet ist.⁴⁷ 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.⁴⁸ 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.⁴⁹

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.⁵⁰

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.⁵¹

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 ausgeschriebenen 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 Zeit⁵² 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).