



Tenure Track/Hausberufung, Fast Track, Bleibeverhandlungen

Prof. Dr. Max-Emanuel Geis

Institut für Deutsches, Europäisches und Internationales Öffentliches Recht
Lehrstuhl für Deutsches und Bayerisches Staats- und Verwaltungsrecht
Forschungsstelle für Wissenschafts- und Hochschulrecht

Erfurt, 9.11.2017



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

RECHTS- UND WIRTSCHAFTS-
WISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Übersicht

Übersicht:

- I. Tenure Track / Hausberufung
- II. Fast Track
- III. Bleibeverhandlungen

I . Tenure Track / Hausberufung

Tenure Track = Modell aus dem anglo-amerikanischen Hochschulrecht

Das dortige Konzept der Bestenauslese orientiert sich nicht am deutschen Verfassungsrecht ("Bewerbungsverfahrensanspruch")

Tradition: mehr persönliches Aussuchen als öffentliche Ausschreibung (organisatorische Sicherung der Chancengleichheit; GR-Schutz durch Verfahren)

Zwei Konzepte, die im Kern nur suboptimal kompatibel sind

= > Problemkomplexe nach deutschem (Verfassungs-)recht:

1. Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG)
2. Ausschreibungspflicht
3. Hausberufungsverbot

I . Tenure Track / Hausberufung

Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG)

setzt voraus, dass allen möglichen Kandidaten/Kandidatinnen Vakanz der zu besetzenden Stelle bekannt ist => Ausschreibung regelmäßig notwendig

Ausnahmen müssen durch verfassungsimmanente Schranken gerechtfertigt sein (nicht immer einfach zu finden, meist politische oder ökonomische Erwägungen); überdies: Bestenauslese ist relativ, Ersetzung durch auswärtigen Ruf)

Neuere Berufungsverfahrenselemente:

Recruiting-Strategien, Headhunting, gezielte Aufforderung für Bewerbungen auch Leuchtturm-Berufungen etc.:

=> nicht unproblematisch, da sie möglicherweise eine Vorfixierung bedingen („Gadamer-Effekt“, Rationalitätenfalle) oder auch Enttäuschungseffekte

Dagegen: Assessment-Center:

=> kompetitives Element enthalten, daher mit Art. 33 Abs. 2 GG kompatibel

I . Tenure Track / Hausberufung

Ausschreibungspflicht bei Tenure Track Stellen:

Bereits in der Ausschreibung einer Juniorprofessur muss auf die Möglichkeit eines Tenure-Track-Option hingewiesen werden

Auch müsste in der Ausschreibung die Einpassung der zukünftigen Stelle in die Hochschulstrategie angesprochen werden..

Bei einer Entfristung bedarf es keiner weiteren Ausschreibung und einem Verfahren, wenn die Stelle identisch bleibt (entspricht materiell einer Probezeit). Auch hierauf muss jedoch in der ursprünglichen Ausschreibung hingewiesen werden (auch Frage des Vertrauensschutzes = Lebensplanung)

Ausschreibung muss auch eine allfällige Möglichkeit eines Tenure Track von W2 nach W3 enthalten

I . Tenure Track / Hausberufung

In den LHG typischer Fall eines Tenure-Track-Verfahrens:

W 1 (Juniorprofessor) => W 2, in einzelnen Fällen auch nach W 3

(hier jedoch höhere Anforderungen aus Prinzip der Bestenauslese, weil der Inhaber einer W 3 (klassisch: Lehrstuhlinhaber, Ordinarius) sein Fach in voller Breite vertritt

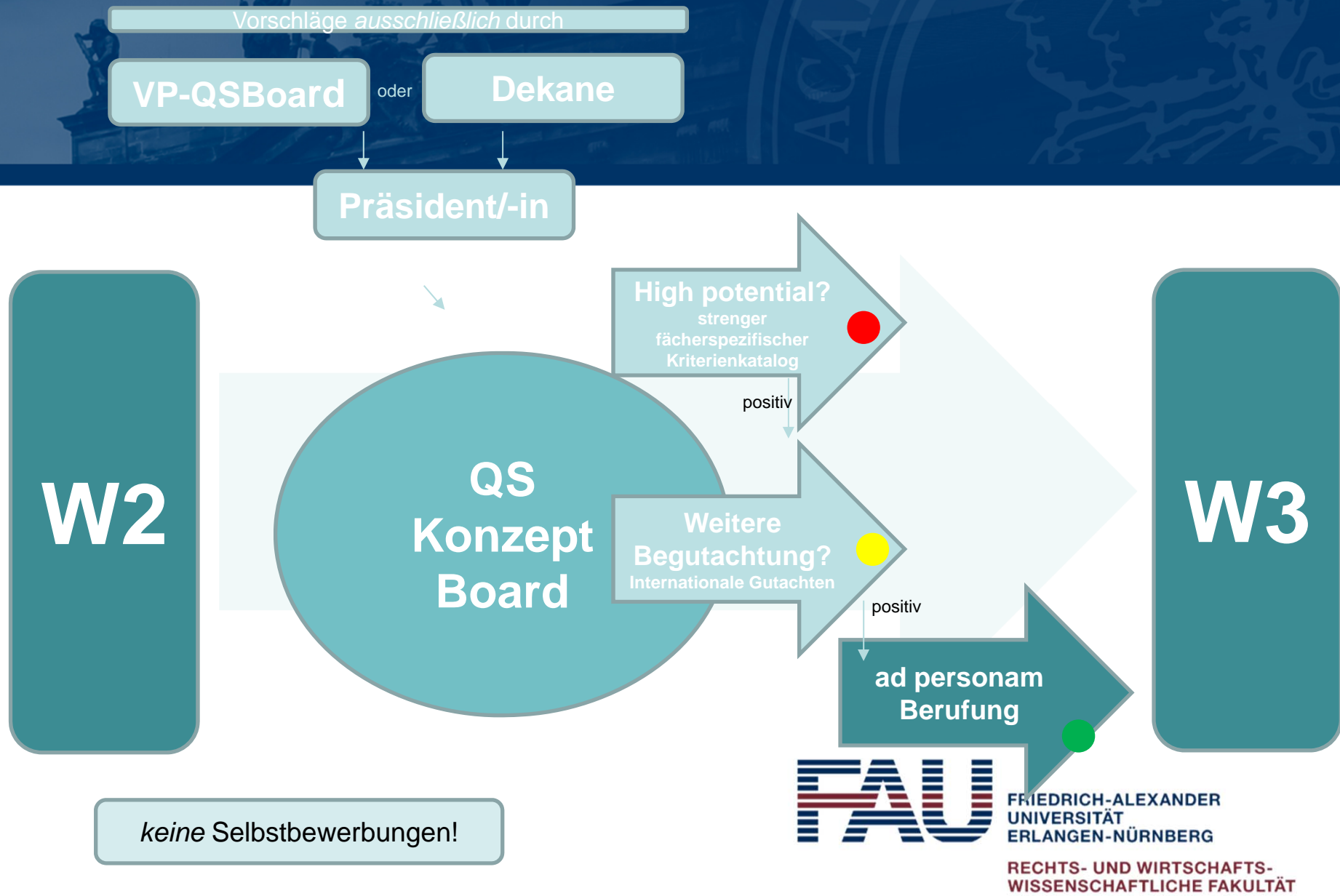
Trägt Merkmale einer Laufbahn (Quasi-Beförderung)

Gesetzlich nicht geregelt: Tenure Track von W 2 nach W 3

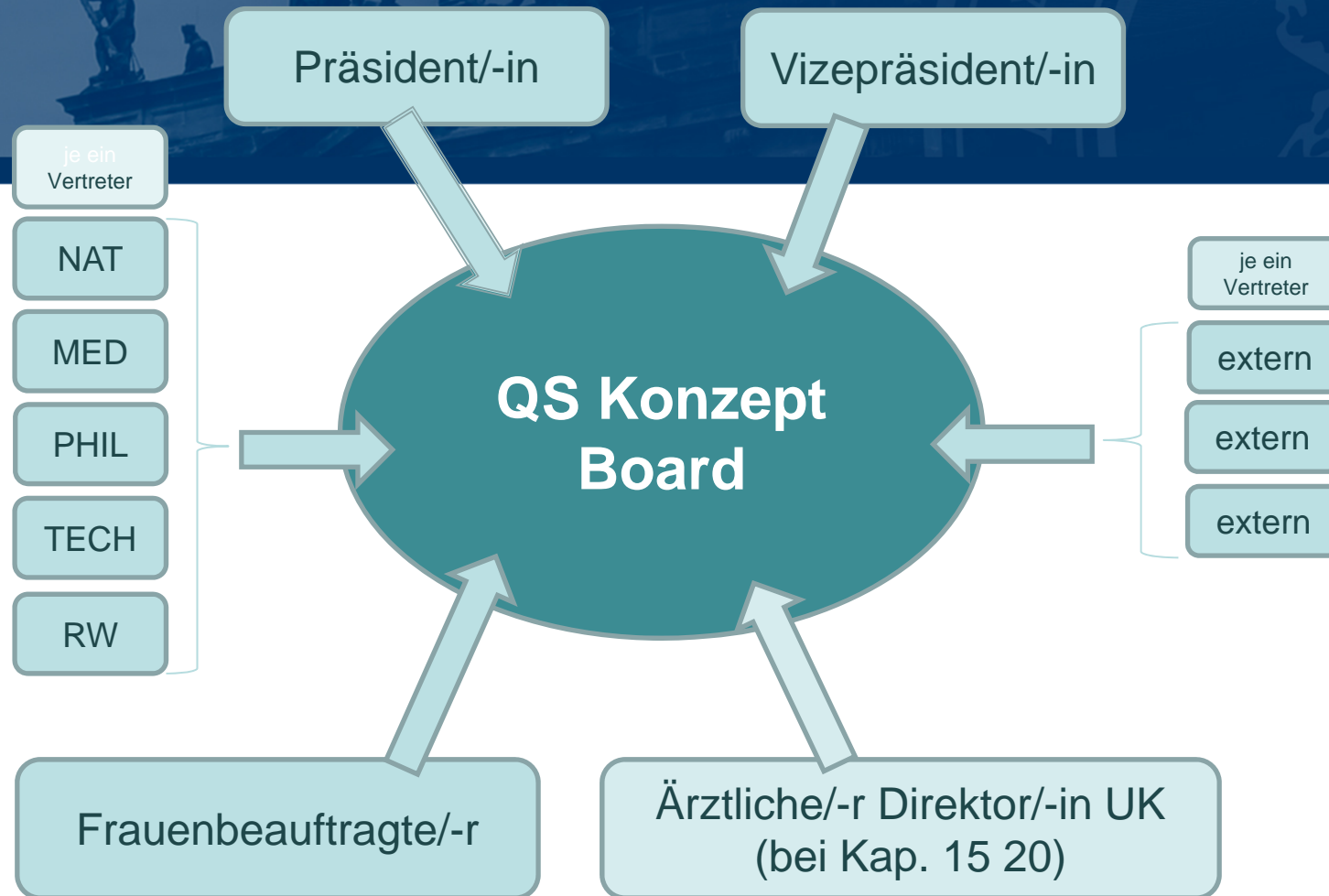
Beispiele:

- TUMTrack 2012 „*Tenure Track Assistant Professorship*“
(W2/befristet mit Tenure-Option auf W3/unbefristet)
- FAU QS-Konzept 2017
(W2/befristet oder unbefristet mit Tenure-Option auf W3/unbefristet)

QSKonzept – Tenure Track W2 => W3 Verfahren



QSKonzept Board - Zusammensetzung



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

RECHTS- UND WIRTSCHAFTS-
WISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

I . Tenure Track / Hausberufung

Hausberufungsverbot: früher in § 45 HRG normiert, heute auf Ebene der LHG

Beispiele: Art. 18 Abs. 4 S. 8 BayHSchPG; § 26 Abs. 5 Satz 5 NHG

Zweck: Vermeidung von Nepotismus, „wissenschaftlicher Inzucht“ und ungebührliche Verlängerung von Lehrer-Schüler-Verhältnissen (Detmer)

=> nicht nur Qualitätsproblem, auch negative Auswirkungen auf Kollegialitätsprinzip!

Bewerber/Bewerberin soll sich mindestens einmal einem externen kompetitiven Auswahlverfahren gestellt haben

Aber keine aus der Wissenschaftsfreiheit unmittelbar ableitbare Kategorie; Prinzip der Bestenauslese muss auch die Chance einer Hausberufung möglich lassen.

Rechtscharakter: kein materielles Recht, sondern Organisationsrecht

=> die Feststellung „**begründeter Ausnahmefälle**“ erfordern eine Verfahrensgestaltung, die eine gesteigerte Einbeziehung externen Sachverständigen erfordert

I . Tenure Track / Hausberufung

Daher Hausberufungen zulässig bei:

=> externen Rufen (allerdings kein Verzicht auf Ausschreibung, nur Recht auf Beteiligung, bedenklich hingegen Hochstufung als Bleibezusage) => Fast Track (s.u.)

=> deutlichem Qualitätsvorsprung, bei „Alleinstellungsmerkmal“ (vgl. Detmer)

Problem: Wer beurteilt das? => Frage, ob eine normale Berufungskommission zumindest ein Alleinstellungsmerkmal hinreichend begründen kann (Blick auf „Gerichtsfestigkeit“ der Beurteilung)

=> Forderung nicht nur externe Gutachten, sondern auch Verstärkung der auswärtigen Kommissionsmitglieder (nicht nur ein Mitglied)

II. Fast Track

Fast Track: „Beförderung“ eines W2-Professors auf W3-Stelle bei Vorlage eines Berufungsangebots einer anderen Hochschule (§ 38 Abs. 1 Satz 4 HG NRW) = Quasi-Laufbahn

- Hausberufungsproblem überwindbar (s.o.)
- Prinzip der Bestenauslese schlecht überwindbar (wird auch durch Erfordernis des Einvernehmens seitens des Ministeriums nicht gelöst)
- Abhängigkeit vom Zufall: W3 – Stelle muss auch aktuell verfügbar sein

„Short-List-Verfahren“, „Leuchtturm-Berufungen“, „Genie-Klauseln“

- Verzicht auf Ausschreibung, Berufung durch Rektor/Präsident unter Beschneidung der Rechte der Fakultätsorgane (Anhörung); Selbstergänzungsrecht muss aber maßgeblich an die Fakultät angebunden bleiben => Kernelement der akademischen Selbstverwaltung; außerdem: Akzeptanzproblem!
Auch hier: Genehmigung des Ministeriums kein taugliches Surrogat!

III. Berufungsverhandlungen

Probleme:

- „Parallelverhandlungen“
- Rückzahlungsverpflichtungen

- Parallelverhandlungen (Gewinnbarkeitsverhandlungen)

Gleichzeitiges Verhandeln mit den Listenkandidaten vor Ruferteilung

=> gezielte Ausnutzung der Verhandlungsdisparität

=> Benachteiligung insbesondere von Berufsanfängern,

=> Aufbau von unangemessenem Zeitdruck

- rechtlich nicht verhinderbar, nur durch Selbstverpflichtungen auf Einhaltung einer fairen Verhandlungskultur (DHV-Gütesiegel)
- allerdings stumpfes Schwert bei entsprechender Marktlage

III. Berufungsverhandlungen

Probleme:

- Rückzahlungsklauseln
(in Berufungs- bzw. Zielvereinbarungen)
nach h.M. = öffentlich-rechtliche Verträge i.S. §§ 54 ff. VwVfG
=> Klauselverbote des BGB anwendbar (§ 62 Satz 2 VwVfG)
hier insb.: § 307 BGB (Verbot unangemessener Benachteiligung)
Widerspruch zum propagierten Wettbewerbsprinzip (Abs. 2 Zf. 1 ?)
- Rückzahlungsklauseln in Gesetzen:
Art. 70 Abs. 3 BayBesG; § 28 Abs. 1 S. 6 ThürBesG
anhängiger Rechtsstreit (derzeit BayVGh, schriftliche Urteilsfassung liegt
noch nicht vor); VG Würzburg, Urteil v. 24.11.2015 – W 1 K 14.811

Coda

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt Daten:

Prof. Dr. Max-Emanuel Geis

Lehrstuhl für Deutsches und Bayerisches Staats- und Verwaltungsrecht

Institut für Deutsches, Europäisches und Internationales Öffentliches Recht

Forschungsstelle für Wissenschafts- und Hochschulrecht

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Schillerstr. 1 (Juridicum)

91054 Erlangen

Tel.: 09131 / 85 – 22818; Fax: 09131 / 85-26382

Mail: max-emanuel.geis@fau.de

Web: www.oer1.jura.uni-erlangen.de