Einschränkungen der Bestenauslese bei Gemeinsamen Berufungen?

von Rechtsanwalt Prof. Dr. Klaus Herrmann, Potsdam*

Der Beitrag beschäftigt sich mit den Gemeinsamen Berufungen, bei denen eine Hochschule und eine mit ihr kooperierende Forschungseinrichtung derart zusammenwirken, dass die Hochschule nicht nur eine bei ihr ausgeschriebene Professur besetzt, sondern die ausgewählte Person auch beurlaubt oder sonst von den Dienstaufgaben freigestellt werden soll, um wissenschaftliche Leitungsaufgaben der Forschungseinrichtung wahrzunehmen. Der Text entstand anlässlich einer Auswahlentscheidung für die Besetzung einer Professur an einer baden-württembergischen Universität, deren Inhaberin bzw. Inhaber zur Wahrnehmung der Leitungsfunktion zeitlich unbefristet einer mit der Hochschule kooperierenden Forschungseinrichtung nach § 20 Abs. 1 BeamtStG zugewiesen werden sollte. Auch wenn in diesem Fall eine gerichtliche Klärung letztlich abgewendet wurde, zeigen die dabei aufgeworfenen Verfahrens- und Bewertungsfragen, dass für die Handhabung dieser verbreiteten Personalkooperation nicht nur eine größere Sensibilität bzw. Rücksichtnahme hinsichtlich der gesetzlichen Verfahrensregeln nötig ist, sondern auch gesetzliche Regelungen ergänzt bzw. erstmals geschaffen werden müssen.

I. Zur Einleitung: Maßstab für die Berufungsentscheidungen bei Hochschulprofessuren

Das Auswahlverfahren der Hochschullehrer bestimmt die eigentlichen Träger der freien Forschung und Lehre innerhalb der Universität und ist deshalb mit der Garantie der Wissenschaftsfreiheit im Sinne von Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG besonders eng verknüpft[1]. Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG erklärt Wissenschaft, Forschung und Lehre für frei und gewährt jedem, der in diesem Bereich tätig ist, ein individuelles Freiheitsrecht[2]. Außerdem wirkt dieses Grundrecht als eine objektive, das Verhältnis von Wissenschaft, Forschung und Lehre zum Staat regelnde wertentscheidende Grundsatznorm. Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation eines Bewerbers für eine Hochschullehrerstelle steht der Hochschule deshalb eine verfassungsrechtlich geschützte Beurteilungskompetenz zu[3]. Allerdings hat sich die Auswahlentscheidung beim Statusamt eines Professors an einer Universität nach den in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu richten[4]. In diesem Rahmen darf eine Universität die maßgebliche Entscheidung über die Vergabe des Statusamts eines Professors durch Gremien vorbereiten lassen, sofern diese vorbereitenden Schritte - wie etwa die Bestimmung der zu einem Probevortrag einzuladenden Bewerber oder die Bewertung dieser Probevorträge - ihrerseits den verfahrensrechtlichen Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genügen[5].

Diese weithin anerkannten Grundsätze der Bestenauslese bei Berufungsentscheidungen für Hochschulprofessuren[6] erfahren gerade bei den Auswahlentscheidungen Schwächungen, bei denen es um die „gemeinsamen Berufungen“ geht. Ohne dies wissenschaftspolitisch werten zu wollen, haben die Länder Teile der Grundlagenforschung nicht mehr in den Universitäten selbst organisiert, sondern betreiben hierzu Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen (z.B. Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Institute usw.) unter finanzieller Beteiligung des Bundes. Allerdings fehlt den dabei benutzten privatrechtlichen Organisationsformen die Möglichkeit, mit einem Hochschulbeamtenverhältnis vergleichbare Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Anlass für „gemeinsame Berufungen“ ist deshalb die Sorge, dass sich „hochqualifizierte Wissenschaftler für diese außeruniversitären Forschungseinrichtungen nur gewinnen [lassen], wenn ihnen der Status eines Professors an einer Universität entweder erhalten bleibt oder eingeräumt wird, denn davon hängt auch maßgeblich ihr fachliches Ansehen und die internationale Anerkennung ab.“[7] Eigentlich müssten die Bundesländer und ihre Hochschulen deshalb ein sehr starkes Interesse

* Der Verfasser ist Fachanwalt für Verwaltungsrecht und Partner der Dombert Rechtsanwälte PartmbB, Potsdam und Düsseldorf.

1 BVerfG, Urt. v. 29.05.1973 - 1 BvR 424/71 u.a., BVerfGE 35, 79, 133 f.

2 BVerfG, Urt. v. 08.02.1977 - 1 BvR 79/70 u.a., BVerfGE 43, 242, 267 ff.

3 BVerwG, Urt. v. 09.05.1985 - 2 C 16.83, DVBl. 1985, 1233.

4 BVerfG, Beschl. v. 03.03.2014 - 1 BvR 3606/13, NVwZ 2014, 785 = juris, Rn. 15 ff.; BVerwG, Urt. v. 20.10.2016 – 2 C 30/15, juris, Rn. 17.

5 BVerfG, Beschl. v. 03.03.2014 - 1 BvR 3606/13, NVwZ 2014, 785 = juris, Rn. 20; BVerwG, Urt. v. 20.10.2016 – 2 C 30/15, juris, Rn. 21.

6 VerfGH BW, Urt. v. 14.11.2016 - 1 VB 16/15, juris, Rn. 145; VGH Mannheim, Beschl. v. 07.06.2005 - 4 S 838/05, juris, Rn. 3; Beschl. v. 08.12.2020 – 4 S 2583/20, juris, Rn. 6; VGH München, Beschl. v. 05.01.2012 – 7 CE 11.1432, juris, Rn. 18; Beschl. v. 03.07.2018 - 7 CE 17.2430 – juris, Rn. 39; VGH Kassel, Beschl. v. 11.04.2016 – 1 B 1604/15, juris, Rn. 9; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 16.03.2012 - 5 S 12/11, juris, Rn. 4; Beschl. v. 28.8.2019 – 4 S 15.19, juris, Rn. 5; OVG Münster, Urt. v. 22.07.2014 - 6 A 815/11, juris, Rn. 63 f.; Urt. v. 03.05.2018 - 6 A 815/11, juris, Rn. 70; Beschl. v. 14.06.2019 - 1 B 347/19, juris, Rn. 23; Beschl. v. 20.04.2020 - 6 B 1700/19, juris, Rn. 5; Beschl. v. 17.11.2020 – 1 B 1382/20, juris, Rn. 8; OVG Lüneburg, Beschl. v. 02.05. 2019 - 5 ME 68/19, juris, Rn. 28; OVG Weimar, Beschl. v. 26.06.2019 – 2 EO 292/18, juris, Rn. 30; OVG Bautzen, Beschl. v. 09.07.2018 - 2 B 52/18, juris, Rn. 13; siehe auch Tomerius/Leuze, in: Leuze/Epping, Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, Stand: Oktober 2019, HG NW § 38 Rn. 26, m. w. N.

7 Siehe die Begründung zu § 67 Abs. 2 UniG BW

haben, durch die Berufungsentscheidungen auch in diesen Fällen das fachliche Ansehen und die internationale Anerkennung zu gewährleisten und zu verteidigen, die mit einer Hochschulprofessur verbunden ist[8]. Dazu sind aber sowohl bei der Rechtsanwendung als auch durch weitere Rechtssetzung Verbesserungen notwendig.

II. Zweck und Ausgestaltung Gemeinsamer Berufungen

Von einer Gemeinsamen Berufung spricht man, wenn eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler zugleich in eine W 3- oder W 2- Professur an einer Hochschule und in eine Leitungs- oder Forschungsposition an einer (meist lokal benachbarten) außerhochschulischen Forschungseinrichtung berufen werden soll[9].

Gemeinsame Berufungsverfahren werden in vielen Bundesländern bereits gesetzlich ausgestaltet[10] oder jedenfalls vorausgesetzt[11]. Punktuell werden etwa auch besoldungs- und versorgungsrechtliche Folgen mitgeregelt[12]. Für die Wissenschaftler, die Aufgaben in einem Kooperationsverhältnis übernehmen, besteht angesichts des normativen Flickenteppichs ein hohes Risiko, wegen lückenhafter landesgesetzlicher Ausgestaltungen in ihren Erwartungen hinsichtlich ihrer Einkünfte oder Altersversorgung enttäuscht zu werden[13].

1. Notwendigkeit gesetzlicher Ausgestaltung

Eine gesetzliche Ausgestaltung „gemeinsamer Berufungen" erscheint nach den in der Akkreditierungsentscheidung entfalteten Anforderungen des BVerfG an eine wissenschaftsadäquate Organisation des Wissenschaftsbetriebs notwendig, weil der Gesetzgeber selbst die für die Grundrechtsverwirklichung gem. Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG maßgeblichen wesentlichen Regelungen zu treffen hat[14]: Dazu und zur Qualitätssicherung ist ein normatives Gesamtgefüge zu schaffen, in dem Entscheidungsbefugnisse und Mitwirkungsrechte, Einflussnahme, Information und Kontrolle so ausgestaltet sind, dass Gefahren für die Freiheit von Forschung und Lehre vermieden werden. Das gilt auch und erst recht, wenn Bewertungskriterien hochschulextern festgesetzt werden, etwa weil die hochschulexterne Wissenschaftseinrichtung ihre Anforderungen für die Besetzung der Professur vorzugeben versucht. Damit geht jedenfalls ein erhöhtes Risiko der Vernachlässigung wissenschaftsadäquater Belange einher.

2. Wahrnehmung außerhochschulischer Aufgaben

Einer gesetzlichen Regelung bedarf es also schon für den „Standardfall", dass die ausgeschriebene Professur nur als akademische „Hülle" dient und es im Grunde um eine leitende Tätigkeit in einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung geht. Abgesehen davon, dass ein Anspruch auf eigenverantwortliche Forschungstätigkeit – jedenfalls mit staatlicher Finanzierung in einem Mindestumfang – für die außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen gerade nicht gesetzlich garantiert ist[15], bestimmen sich die Organisation und Verteilung der Forschungsaufgaben nach Regelungen und verbandlichen Befugnissen, die sich einer gesetzlichen Regelung und der Aufsicht einer parlamentarisch verantwortlichen Regierung entziehen[16]. Hingegen gilt für die Wahrnehmung von Dienstaufgaben an den staatlichen Hochschulen, dass Professorinnen und Professoren grundsätzlich nur mit ihrer Zustimmung andere Aufgaben übertragen werden können[17], jedenfalls eine nachträgliche Änderung des Lehrgebiets nur unter engen Voraussetzungen zulässig ist[18]. Zwischen der formellen Professorenstellung (im Rechtsverhältnis zur Hochschule bzw. zum Trägerland) und der faktischen Eingliederung in den Betriebsablauf der außeruniversitären Forschungseinrichtung besteht jedenfalls ein Spannungsverhältnis, das durch vertragliche Regelungen zwischen dem betroffenen Hochschullehrer und der außeruniversitären Forschungseinrichtung nicht behoben wird[19].

Einzelne Landesgesetzgeber nehmen diese Herausforderungen an. In § 49 Abs. 3 und 4 LHG BW ist etwa zugelassen, dass zur Kooperation mit außeruniversitären

im Gesetzentw. LT-Drucks. 11/4555, S. 95 f.

[8] Vgl. nur zum besonderen Ansehen des Professorenamtes bei der Bemessungsentscheidung im Disziplinarrecht: OVG Bautzen, Urt. v. 11.12.2015 – 6 A 503/14.D, juris, Rn. 57; OVG Lüneburg, Urt. v. 08.02.2012 – 19 LD 10/09, juris, Rn. 28.

[9] Siehe GWK, Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen - Bericht und Empfehlungen, 2014, S. 3; Adam, F&L 2016, 882.

[10] § 20 BremHG, § 97 HmbHG, § 26 Abs. 8 NHG, § 43 Abs. 8, Abs. 9 SaarHSG, § 38 Abs. 4 SaarMhG, § 62 SächsHSFG, § 37 HSG LSA, § 62 Abs. 8 HSG SH, § 78 Abs. 7 ThürHG, § 40 Abs. 9 Bbg HG.

[11] § 9 Abs. 1 und § 50 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 LHG BW.

[12] zB. § 39 Abs. 6 S. 3 BWBesG; § 3 Abs. 6 S. 3 LBesG BE, § 20 Abs. 4 BremBesG; § 38 Abs. 1 S. 5 HmbBesG, § 33 Abs. 3a SaarBesG, § 30 Abs. 2 S. 3 ThürBesG.

[13] Das OVG Bautzen, Urt. v. 20.2.2004 – 2 B 192/03, juris, Rn. 50, lehnte jedenfalls eine Lebenszeitverbeamtung zur Dienstleistung an einer kooperierenden Klinik während der Beurlaubung ab. Siehe auch OVG Magdeburg, Beschl. v. 24.6.2010 – 1 L 56/10, juris, Rn. 7; VG Gelsenkirchen, Urt. v. 7.12.2012 – 3 K 5023/10, juris, Rn. 25, wonach die im Dienst der außeruniversitären Forschungseinrichtung zurückgelegten Dienstzeiten grundsätzlich nicht im Beamtenverhältnis als Professor ruhegehaltfähig sind.

[14] Vgl. BVerfG, Beschl. v. 17.02.2016 – 1 BvL 8/10, BVerfGE 141, 143 ff. = juris, Rn. 60; siehe zur Rechtfertigung des Anerkennungsvorbehalt (§ 72 Abs. 1 HG NW): VG Düsseldorf, Urt. v. 07.08.2020 – 15 K 141/18, juris, Rn. 105.

[15] Zur (vermuteten) Wahrung der Wissenschaftsfreiheit an Ressortforschungseinrichtungen siehe noch BAG, Urt. v. 19.03.2008 – 7 AZR 1100/06, BAGE 126, 211 ff. = juris, Rn. 33 ff.

[16] Vgl. etwa VGH München, Beschl. v. 23.3.2015 – 5 S 15.497, juris, Rn. 5, wonach die Landes- und Bundesvertreter in den Organen der Max-Planck-Gesellschaft nicht über eine beherrschende Stellung verfügen.

[17] Siehe § 45 Abs. 4 LHG BW; Wimmer, NVwZ 1985, 530 ff.; vgl. BVerwG, Urt. v 27.2.1992 – 2 C 45/89, juris, Rn. 29, zum Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung; siehe zu landesrechtlichen Versetzungsvorbehalten: OVG Münster, Urt. v. 31.01.1990 – 6 A 1995/87, juris; Beschl. v. 22.12.2006 – 6 B 1931/06, juris; VGH München, Beschl. v. 10.10.2008 – 3 CS 08.1788, juris; Beschl. v. 12.01.2010 – 3 ZB 09.206, juris.

[18] siehe zur Rechtfertigung der Übertragung eines anderen Lehrgebietes: BVerfG, Beschl. v. 28.10.2008 – 1 BvR 462/06, BVerfGE 122, 89 ff. = juris, Rn. 4.

[19] Hier mögen Stichpunkte genügen: Leistungsbezüge und Forschungszulage, Nebentätigkeit, Rückkehrrecht an die Hochschule,

Forschungseinrichtungen (entsprechend dem „Jülicher Modell“) eine Beurlaubung für bis zu zwölf Jahre gewählt werden kann. Daraus dürfte abzuleiten sein, dass gleichzeitig eine Tätigkeit im Wege des „Berliner Modells“, also durch Zuweisung der verbeamteten Person zu der außeruniversitären Forschungseinrichtung gemäß § 20 Abs. 1 BeamtStG, ausgeschlossen ist. Durch die Eröffnung der Beurlaubungsmöglichkeit traf der Gesetzgeber selbst eine Abwägung zwischen den fiskalischen und Personalhaushaltsinteressen einerseits und den Verwendungs- und Förderinteressen der betroffenen Professorinnen und Professoren sowie den Kooperationsinteressen der außeruniversitären Forschungseinrichtung andererseits[20]. Dass nach dieser gesetzlichen Ausgestaltung in Baden-Württemberg die unbefristete Tätigkeit in der außeruniversitären Forschungseinrichtung mit der dienstrechtlichen Stellung eines Professors oder einer Professorin im Übrigen unvereinbar ist, bestätigt auch § 50 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 LHG BW. Danach soll bei Verbindung einer Professur mit einer leitenden Tätigkeit in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung von vornherein nur ein Beamtenverhältnis auf Zeit begründet werden. Für die unbefristete Fortsetzung des Beamtenverhältnisses bei Verbindung der Professur mit einer leitenden Tätigkeit sieht der Gesetzgeber in § 50 Abs. 2 S. 4 LHG BW eine eigenständige Entscheidung des Rektorats auf Vorschlag der jeweiligen Fakultät vor. Dabei sollen vor allem die Leistungen und die Wahrnehmung der Professorenaufgaben gewürdigt und für die Frage der Weiterführung dieser Verbindung einer Entscheidung der Fakultät als dem maßgeblichen Selbstverwaltungsgremium unterstellt werden.

3. Formulierung des Anforderungsprofils und der Ausschreibung

Auch die Übernahme von Eignungsanforderungen aus den Leitungsaufgaben bei der außerhochschulischen Forschungseinrichtung wirft Fragen auf, die nach einer gesetzlichen Klarstellung verlangen. Die Vergabe des Statusamts eines Professors an einer Hochschule hat sich grundsätzlich an den in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auszurichten. Deshalb muss die Auswahlentscheidung das in der Stellenausschreibung enthaltene Anforderungsprofil berücksichtigen[21], das die Hochschule bereits im Vorfeld der Auswahlentscheidung – ungeachtet bestehender Typisierungen[22] - im konkreten Einzelfall formuliert. Maßgeblich ist insoweit der Aufgabenbereich des Amtes, auf den bezogen die einzelnen Bewerber untereinander zu vergleichen sind und anhand dessen die Auswahlentscheidung vorzunehmen ist[23]. Beim Anforderungsprofil ist ebenso wie bei der Ausschreibung auf eine möglichst offene, weite und flexible Formulierung (im Rahmen des Faches) zu achten, um eine auf einen bestimmten Bewerber zugeschnittene Zugangsvoraussetzung zu verhindern bzw. um generell eine größere Zahl geeigneter Bewerber zu erschließen[24]. Auch wenn für Professuren an Hochschulen nicht sehr relevant ist, ob die an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung auf das Amt im statusrechtlichen Sinne bezogen ist oder anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen darf[25], ist es mit der Bindung der Hochschulen an die gesetzlichen Vorgaben bei der Bestimmung des Anforderungsprofils[26] und eine an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung nicht selbstverständlich vereinbar, die hochschulexternen Anforderungen eines privatrechtlich verfassten Kooperationspartners für die Wahrnehmung des Leitungsamtes in der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu übernehmen. Hier fehlt bisher jede Sensibilität und gesetzliche Befugnis, Anforderungen für hochschulfremde Aufgaben zugrunde zu legen. Außerhalb gesetzlicher Regelungen (wie etwa bei den Postnachfolgeunternehmen § 4 Abs. 2 PostPersRG[27]) zählt die berufliche Tätigkeit und die Wahrnehmung der Aufgaben von privatrechtlich verfassten Unternehmen grundsätzlich nicht zu den Dienstaufgaben im Beamtenverhältnis oder einer im dienstlichen Interesse liegenden Beurlaubung ohne Dienstbezüge[28].

Nicht selten finden sich in Ausschreibungstexten bei gemeinsamen Berufungen aus der Wahrnehmung der Leitungsposition abgeleitete (dienstpostenbezogene) Anforderungen, dass von den Bewerbern „Erfahrungen in den Bereichen Management und Leitung von großen wissenschaftlichen Arbeitsgruppen“ gefordert werden oder „Erfahrung im Einwerben öffentlich finanzierter Forschungsprojekte als auch von Industrieprojekten erforderlich“ sei. Zu den Dienstaufgaben einer Professur zählen jedenfalls Leitungsaufgaben einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung nicht (vgl. § 46 Abs. 1 LHG BW). Hingegen

Disziplinarverantwortung während der Beurlaubung.

[20] Siehe etwa zur Unwirksamkeit von Versorgungsabsprachen im Hinblick auf das Beamtenverhältnis als Professor: VG Gelsenkirchen, Urt. v. 07.12.2012 – 3 K 5023/10, juris, Rn. 31.

[21] BVerwG, Beschl. v. 25.10.2011 – 2 VR 4/11, juris, Rn. 18; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 16.3.2012 - 5 S 12.11, juris, Rn. 10.

[22] Vgl. BVerfG, Beschl. v. 29.6.1983 – 2 BvR 720/79, BVerfGE 64, 323 ff. = juris, Rn. 91.

[23] OVG Münster, Urt. v. 03.05.2018 – 6 A 815/11, juris, Rn. 94 m.w.N.

[24] OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 28.08.2019 – 4 S 15.19, juris, Rn. 7; OVG Koblenz, Beschl. v. 06.08.2018 – 2 B 10742/18, juris, Rn. 9; VGH München, Beschl. v. 16.03.1998 – 7 ZE 97.3696, juris, Rn. 16; Detmer, in: Hartmer/Detmer [Hrsg.], Hochschulrecht, 3. Aufl. 2017, Kap. 4 Rn. 86; Krüger/Leuze, in: Geis [Hrsg.], Hochschulrecht in Bund und Ländern, § 45 Rn. 13.

[25] Offengelassen von OVG Münster, Urt. v. 03.05.2018 – 6 A 815/11, juris, Rn. 96, unter Verweis auf BVerwG, Beschl. v. 19.12.2014 - 2 VR 1.14, juris, Rn. 20; Beschl. v. 20.06.2013 - 2 VR 1.13, BVerwGE 147, 20 = juris, Rn. 18, 28.

[26] BVerwG, Beschl. v. 19.12.2014 – 2 VR 1/14, juris, Rn. 24.

[27] Gesetz zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost – Postpersonalrechtsgesetz – vom 14.09.1994 (BGBl I 1994, 2325, 2353), zul. geänd. d. G. v. 27.6.2017 (BGBl. I 2017, 1944); vgl. OVG Münster, Urt. v. 21.09.2015 – 1 A 2758/13 ua., juris.

[28] Nach Ziff. 6.1.2.6 VV-BeamtVG sollen jedoch (bei Bundesbeamten) die Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähig anerkannt werden, wenn die Beurlaubung zur Wahrnehmung einer Tätigkeit bei Einrichtungen, Institutionen oder Arbeitgebern u. ä. (z. B. Großforschungseinrichtungen) dient,

sind die Hochschulen bzw. Landesdienstherrn verpflichtet, die ernannten Professorinnen und Professoren bei Scheitern einer Tätigkeit an der außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtung als beamteten Professor weiterzuverwenden. Deshalb kann jedenfalls auf die Erfüllung der (statusamtsbezogenen) Anforderungen, die sich aus den gesetzlichen Dienstaufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gem. § 46 Abs. 1 LHG BW ergeben, nicht verzichtet werden, insbesondere die Erfahrungen und Fähigkeiten in der Lehre. Sollen darüber hinaus zusätzliche Anforderungen gestellt werden, muss jedenfalls der Gesetzgeber zum Schutz der Wissenschaftsfreiheit von Professorinnen und Professoren sowie Bewerbenden erst einmal die Möglichkeit eröffnen, dass diese Anforderungen aus der außerhochschulischen Leitungstätigkeit bei einer sonstigen Wissenschaftseinrichtung im Hochschul-Berufungsverfahren vorweggenommen werden dürfen.

4. Einbeziehung von Interessenvertretern bei Gremienentscheidungen der Hochschulselbstverwaltung

Gefahren für die Freiheit von Forschung und Lehre ergeben sich aber nicht nur aus der Einbeziehung der externen Interessen staatlich oder privat finanzierter Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen, sondern auch aus der Mitwirkung der von diesen Einrichtungen entsandten Mitglieder in hochschulinternen Auswahlgremien. Die hier betrachtete Hochschule in Baden-Württemberg und eine staatlich finanzierte Wissenschaftseinrichtung unterhielten eine Kooperationsvereinbarung, wonach die als Mitglieder in die Berufungskommission entsandten Beschäftigten einerseits weisungsgebunden und andererseits bevollmächtigt sind, für die Wissenschaftsorganisation zu handeln und verbindlich das Einverständnis dieser Gesellschaft mit dem Berufungsvorschlag mitzuteilen. In der Berufungskommission wirken demnach Vertreter der externen Wissenschaftseinrichtung mit, die nicht – wie die hochschuleigenen und sonstigen externen Mitglieder der Berufungskommission – von eigenen Befugnissen in der Wahrnehmung von Selbstverwaltungsaufgaben Gebrauch machen (siehe etwa § 9 Abs. 2, Abs. 5 LHG BW). Die im Gesetz vorgesehene Unabhängigkeit und Uneigennützigkeit der Wahrnehmung einer Selbstverwaltungsaufgabe (§ 10 Abs. 2 S. 1 LHG BW) – hier der Mitwirkung in der Berufungskommission – wird durch die Weisungsbindung und Vertretungsregelung konterkariert: Für den Fall, dass die von der Wissenschaftsorganisation entsandten Vertreter in der Berufungskommission eine „eigenständige Auffassung“ bilden, sehen die Vereinbarungen sogar ein Sanktionsverfahren vor. Die von der Wissenschaftseinrichtung entsandten Mitglieder der Berufungskommission stellen demnach nicht die vom Gesetzgeber befugten, eigenständig und uneigennützig handelnden Mitglieder eines Selbstverwaltungsgremiums dar. Man könnte insofern an eine Besorgnis der Befangenheit denken, allerdings würden die in die Berufungskommission nachrückenden externen Mitglieder wieder als Beschäftigte der außeruniversitären Wissenschaftseinrichtung weisungsgebunden agieren. Es geht also nicht um eine Besorgnis der Befangenheit als Besetzungsmangel der Berufungskommission, sondern um die Abweichung vom Grundsatz der gruppenmäßigen Besetzung von Selbstverwaltungsgremien (§ 10 Abs. 1 LHG BW), konkret durch die Einschränkung der Repräsentation von Hochschulmitgliedern durch ihre stimmberechtigten Gruppenvertreter hin zu einer Vertretung verbandlicher bzw. unternehmerischer Interessen von externen Kooperationspartnern in Selbstverwaltungsgremien.

Dass in der Berufungskommission eine solche Interessen- und Parteibindung von stimmberechtigten Mitgliedern überhaupt zugelassen wird, stellt eine so wesentliche Abweichung vom Bild der eigenständigen und selbstverantwortlichen Wahrnehmung von Selbstverwaltungsaufgaben dar, dass eine gesetzliche Regelung hierzu nicht unterbleiben durfte. Ebenso bedarf es einer gesetzlichen Regelung, ob der externen Wissenschaftseinrichtung im Kooperationsvertrag ein Veto-Recht eingeräumt wird bzw. werden darf, das neben seiner verhindernden Wirkung schon deshalb einer an Art. 33 Abs. 2 GG orientierten Auswahl einer oder eines hochschulintern ausgewählten Bewerbenden entgegensteht, weil die Gefahr einer faktischen Vorwirkung in das Auswahlverfahren nicht ausgeschlossen werden kann.

5. Qualitätssicherung bei langjähriger Zugehörigkeit zur Wissenschaftseinrichtung (vergleichbar der „Hausberufung“)

Schließlich bleiben dem Gesetzgeber Ausnahmen vorbehalten, ob und wie bei gemeinsamen Berufungsverfahren gesetzliche Einstellungsvoraussetzungen überwunden bzw. kompensiert werden können. Gelegentlich tauchen in diesen Verfahren Bewerbende auf, die ausschließlich an der außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtung tätig waren und zum Teil unbefristet beschäftigt sind. Ein Sonderproblem ist es hingegen, wenn der Ausschreibungstext auf die Besetzung einer Professur in Verbindung mit einer Stelle der außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtung gerichtet erscheint, die bereits mit einer oder einem Beschäftigten besetzt ist, die oder der just zum Kreise der Bewerbenden zählt. Diese Gestaltung weist auf eine „ad personam“ feststehende Besetzungsabsicht hin, also die bewusste Abweichung von der Auswahl der oder des besten Bewerbenden, so dass die Durchführung und das Ergebnis des Berufungsverfahrens natürlich von der Vermutung der Rechtswidrigkeit befallen sind.

Allgemein hätte sich eine gesetzliche Regelung vor allem mit der Frage zu beschäftigen, wie Bewerbende mit langjährigen – und vermutlich auch erfolgreichen – Forschungstätigkeiten in der außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtung vom Ruch der „Hausberufung“ freigehalten werden können, sofern sie überhaupt für

die Übertragung einer Professur in Betracht gezogen werden. Jedenfalls kann bei einer vergleichbaren Tätigkeit in der Hochschule die Professur nach § 48 Abs. 2 S. 3 und 5 LHG BW an Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann übertragen werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt und mindestens 2 Jahre außerhalb der berufenen Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren. Durch das Hausberufungsverbot soll ausgeschlossen werden, dass Personen in ein Professorenamt berufen werden, deren Qualifikation (insbesondere Promotion und Habilitation) bisher nur von einem Fachbereich positiv bewertet worden sind[29]. Es geht um Fragen der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, bei denen die Hochschule über die Qualifikation der eigenen Nachwuchskräfte zu entscheiden hat[30]. Auch bei gemeinsamen Berufungen erscheinen Vorkehrungen zur Qualitätssicherung notwendig ungeachtet der Frage, ob ein „Hausberufungsverbot" analog auch für langjährig Beschäftigte der außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtung gilt. Um Beschäftigten der außerhochschulischen Forschungseinrichtung den fehlenden Wechsel an andere Einrichtungen oder Hochschulen als Eignungsmangel entgegenhalten zu können, bedürfte es jedenfalls einer gesetzlichen Verankerung.

III. Anwendung des Gleichbehandlungsgebots bei gemeinsamen Berufungen

Bei Gemeinsamen Berufungen droht in der Praxis – nicht nur selten – eine Besetzung der ausgeschriebenen Professur daran zu scheitern, dass das Anforderungsprofil aus dem Blick gerät und der Auswahlentscheidung wesentliche Leistungsumstände nicht oder nicht richtig zugrunde gelegt werden. Ob mit derartigen „Tricksereien" den Interessen der außeruniversitären Wissenschaftseinrichtung ein (Bären-)Dienst erwiesen wird, darf getrost der Bewertung in den verbreiteten Evaluationsrunden für diese Forschungsstrukturen überlassen bleiben. Da die Hochschule die ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten aber als eigenes Lehrpersonal beschäftigen und deren Kompetenzen für die eigene Hochschulentwicklung einsetzen muss, wenn die Zusammenarbeit mit der Wissenschaftseinrichtung aus personellen, finanziellen oder organisatorischen Gründen endet, sind solche Verfahrensweisen jedenfalls auch für die Hochschulen dysfunktional. Natürlich sind derartige Verfahrensfehler geeignet, Auswahlentscheidungen zu infizieren und Bewerbungsverfahrensansprüche zu verletzen[31]. Freilich dienen Vorschriften über die Auswahl von Bewerbern um ein öffentliches Amt vornehmlich dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst, berücksichtigen daneben aber auch das berechtigte Interesse des Bewerbers an einem angemessenen beruflichen Fortkommen und begründen somit einen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Anwendung der gesetzlichen Vorschriften[32] bei der mit der Ernennung zum Professor verbundenen Besetzung von Lehrstühlen an Universitäten[33]. Dabei ist erneut an die Zurückhaltung bei der gerichtlichen Prüfung zu erinnern, wonach Berufungsentscheidungen der Hochschulen nur noch auf die fehlerfreie Ausübung von Ermessens- und Beurteilungsspielräumen überprüft werden, ob also das Recht des Bewerbers auf eine faire, chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung gewahrt worden ist[34].

1. Bewertung der Lehrtätigkeit

Über die gesetzliche Einstellungsvoraussetzung der pädagogischen Eignung (§ 47 Abs. 1 Nr. 2 LHG BW) hinaus suchen die Hochschulen auch bei Gemeinsamen Berufungen regelmäßig hervorragende Hochschullehrende mit Ausschreibungstexten für eine „international ausgewiesene Persönlichkeit mit hervorragender Kompetenz in Forschung und Lehre". Danach besteht die Gefahr der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots im hochschulinternen Berufungsverfahren, wenn wesentlich verschieden ausgerichtete oder auch nur umfangreiche Lehrtätigkeiten unterschiedlicher Bewerbender als „gleichwertig" bewertet werden. Das gilt auch in Ansehung des Umstandes, dass bei den o.g. Kooperationsmodellen der Umfang der Lehrverpflichtung regelmäßig auf einzelne Lehraufträge beschränkt bleibt. Für das Anforderungsprofil eines Universitätsprofessors bzw. einer Universitätsprofessorin kommt es nicht auf die konkret geplanten Lehrverpflichtungen im Rahmen eines etwa beabsichtigten Beurlaubungs- oder Zuweisungsmodells an.

Die pädagogische Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 LHG BW in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen[35]. Zu Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot kann es etwa kommen, wenn die Erfahrungen durch nebenamtliche Lehrtätigkeiten in einzelnen Studienmodulen, die 2 oder 4 Semesterwochenstunden ausmachten, mit der eigenverantwortlichen

die zu mindestens 90 Prozent aus Mitteln des Bundes finanziert werden.

[29] vgl. Leuze/Epping, Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, 17. Lieferung 2019, § 36 HG NRW, juris, Rn. 85 m.w.N.

[30] Nach VG Schleswig, Beschl. v. 26.06.2018 – 12 B 26/18, juris, Rn. 29; Beschl. v. 02.01.2020 – 12 B 48/19, juris, Rn. 45, geht es dabei nicht um ein absolutes Hindernis für den Erfolg eines „Hausbewerbers", sondern um zusätzliche Prüf- und Begründungsanforderungen.

[31] Vgl. OVG Weimar, Beschl. v. 26.6.2019 – 2 EO 292/18, juris, Rn. 35, zu den Folgen fehlerhafter Beschlüsse von Berufungskommissionen.

[32] Vgl. schon BVerwG, Beschl. v. 30.08.1989 – 1 WB 115/87,BVerwGE 86, 169, 172; OVG Weimar, Beschl. v. 26.6.2019 – 2 EO 292/18, juris, Rn. 35.

[33] BVerwG, Urt. v. 09.05.1985 – 2 C 16/83, DVBl. 1985, 1233; VGH Kassel, Beschl. v. 07.01.1993 – 1 TG 1777/92, NVwZ-RR 1993, 361; Detmer, WissR 1995, 1 ff.

[34] VGH München, Beschl. v. 11.08.2010 – 7 CE 10.1160, juris, Rn. 20; vgl. Pernice-Warnke, WissR 47 (2014), 371 ff., Mehde, ZBR 2018, 373 ff.

Wahrnehmung von Lehraufgaben eines bereits berufenen Professors gleichgestellt werden. Wenn doch anerkannt ist, dass Beschäftigte an außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen gerade nicht mit Lehrverpflichtungen wie im universitären Ausbildungsbetrieb belastet sein sollen, kann nicht in Gemeinsamen Berufungsverfahren so getan werden, als bestünden derartige Unterschiede nicht. Auch müssen die Unterschiede gewichtet werden zwischen projektbezogenen Lehrtätigkeiten in anwendungsbezogenen Studiengängen und grundlagenbezogenen Lehraufgaben im Rahmen eine universitärer Masterstudien (z.B. im Rahmen des Symposiums oder der Betreuung von Masterarbeiten). Eine Selbstverwaltungstätigkeit im Zusammenhang mit der Lehre (Prüfungsausschuss, Studiengangsentwicklung, Lehrevaluation) haben Bewerbende regelmäßig auch nur während der Tätigkeit an einer Universität eigenverantwortlich wahrgenommen. Mit der Gleichbehandlung wesentlich ungleicher Leistungsumstände verletzt die Hochschule jedenfalls das Gebot der Gleichbehandlung und das Leistungsprinzip gem. Art. 33 Abs. 2 GG[36].

2. Bewertung der Forschungstätigkeit und insbesondere Drittmittelforschung

Während es bei den Bewerbenden mit einer akademischen Herkunft als Selbstverständlichkeit gilt, die eigene Forschungstätigkeit in den Bewerbungen mit wahrheitsgemäßen Verzeichnissen der Publikationen, Vorträge bzw. Konferenzbeiträge sowie Drittmittelprojekten sichtbar zu machen[37], können in gemeinsamen Berufungen oft ganz andere Handhabungen beobachtet werden. Bei Angaben zur Drittmitteleinwerbung werden größte Verbundprojekte außerhochschulischer Wissenschaftseinrichtungen genannt, ohne den auf die oder den Bewerbenden entfallenden konkreten Beitrag oder Betrag des Projektvolumens offen zu legen. Prüft man die Abschlussberichte entsprechender Projekte der externen Wissenschaftseinrichtung nach, tauchte die Bewerberin oder der Bewerber dann nicht als Projektverantwortlicher auf. Jedenfalls muss sich eine Berufungskommission bei diesen Bewerbenden anhand der konkreten Bewerbungsunterlagen die Frage stellen, welche Beiträge die Bewerbenden jeweils selbst zu den von ihnen genannten Drittmittelprojekten geleistet haben. Fehlen entsprechende Angaben, müssen sie von der Berufungskommission nachgefordert werden[38].

Mitunter werden entsprechende Ungleichbehandlungen sogar durch verzerrte Darstellungen der Berufungskommission vertuscht, um bei anschließenden Gremienbeteiligungen Nachfragen zu verhindern. Im Fall der baden-württembergischen Universität hatte etwa die Berufungskommission die Veröffentlichungen der Bewerber „gegenübergestellt“: Während bei einem Bewerber 76 Veröffentlichungen angegeben wurden (ohne die Gesamtzahl der Veröffentlichungen zu benennen), führte die Berufungskommission bei dem ausgewählten Bewerber „85 Publikationen (davon 32 mit peer-review)“ an. Dadurch sollte der Eindruck erweckt werden, der ausgewählte Bewerber verfüge über mehr eignungsrelevante Veröffentlichungen als der Mitbewerber. Die 76 dem Mitbewerber zugeschriebenen Veröffentlichungen waren freilich „nur“ seine im peer-review erfolgreichen Publikationen. Eine wirklichkeitsnahe wissenschaftsadäquate Darstellung der Publikationen hätte diese Gefahr von Missverständnissen vermieden, gerade wenn und weil in den jeweiligen Gremiensitzungen in kurzem Zeitabstand mehrere Stellenbesetzungsentscheidungen beraten werden.

IV. Kommissionszusammensetzung bei gemeinsamen Berufungen

Auch in der Handhabung der Regelungen zur Besetzung von Berufungskommissionen sind bei Gemeinsamen Berufungen anspruchsvoll.

In erster Linie sind die gesetzlichen Regelungen für Berufungskommissionen zu beachten, die bestimmte Mindestanforderungen zur (gruppenmäßigen) Zusammensetzung und regelmäßig auch Vorgaben zum Stimmrecht aufweisen. Dabei kann schon die Zuordnung von externen Lehrbeauftragten oder Honorarprofessoren, die als Vertreter der außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtung in den Auswahlprozess einbezogen wurden, Schwierigkeiten aufwerfen[39]. Oft wird die von einigen Hochschulgesetzen vorgesehene Mitwirkung externer Hochschullehrer in der Berufungskommission genutzt, diese Plätze mit entsprechend qualifizierten Vertretern der außerhochschulischen Wissenschaftsorganisation zu besetzen. Dem Sinn und Zweck dieser Verfahrensregel zur Qualitätssicherung durch – unbeteiligte - fachkundige Fachvertreter widerspricht es jedoch, Interessenvertreter der Wissenschaftseinrichtung gerade als „externe Mitglieder“ einzubeziehen. Soweit durch Berufungsregelungen der Hochschule die Mitwirkung von Vertretern der außerhochschulen Wissenschaftseinrichtung zugelassen und auf eine bestimmte Anzahl beschränkt ist, muss deshalb bei der Einsetzung und allen Ergänzungsentscheidung auf einen transparenten Umgang mit der Affiliation geachtet werden: Die hier betrachtete baden-württembergische Universität verpflichtete sich

[35] Siehe VGH Mannheim, Beschl. v. 07.06.2005 – 4 S 838/05, juris, Rn. 7.
[36] Siehe etwa VG Berlin, Beschl. v. 07.04.2014 – 7 L 100.14, juris, Rn. 33.
[37] Vgl. Preißler, in (DHV) https://www.forschung-und-lehre.de/wie-der-schritt-zur-professur-gelingt-718/
[38] Siehe etwa OVG Magdeburg, Urt. v. 19.03.2008 – 3 L 18/07, juris, Rn. 83 ff., zum Umgang mit unschlüssigen Bewertungen von Drittmittelprojekten in externen Sachverständigengutachten.
[39] Siehe etwa zu § 45 BerlHG OVG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 08.11.2018 – 5 B 17.17, juris, Rn. 30.

in einem Kooperationsrahmenvertrag, der außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtung eine Mitwirkung im Umfang von 3 Mitgliedern der Berufungskommission zu ermöglichen. Neben 2 von dem kooperierenden Institut der Wissenschaftseinrichtung entsandten Mitgliedern wirkten aber noch 3 weitere Mitglieder mit einer aktiven Tätigkeit in anderen Instituten der Wissenschaftseinrichtung an der Erarbeitung eines Berufungsvorschlags zugunsten des ausgewählten Bewerbers mit, der zufällig ein unbefristet Beschäftigter dieser Einrichtung war. Zu keinem Zeitpunkt wurde die Tätigkeit der 3 weiteren Berufungskommissionsmitglieder für dieselbe Wissenschaftseinrichtung im Fakultätsrat oder der Berufungskommission diskutiert oder sonst offengelegt. Für einen auf die Informationen in Vorlagen angewiesenen Leser wird damit verheimlicht, dass ein erheblicher Anteil der professoralen Mitglieder der Berufungskommission ein Interesse an der Förderung der Wissenschaftseinrichtung und ihrer Institute verfolgt haben könnte.

Schließlich ist in diesen Konstellationen ein sensibler und vorausschauender Umgang mit der Gefahr von Befangenheiten geboten[40]. Häufiger als gedacht kommt es vor, dass befangene Mitglieder in der Berufungskommission mitwirken und nicht ausgeschlossen werden (§ 21 Abs. 2 i.V.m. § 20 Abs. 4 VwVfG). Ein Indiz für die Befangenheit stellen dabei „Beschlüsse“ oder – regelmäßig dann auch unter Mitwirkung des an sich von der Teilnahme in solchen Fragen ausgeschlossenen Mitglieds – getroffene Absprachen dar, dass ein Mitglied sich nicht an Entscheidungen über einzelne Bewerber beteiligen sollte[41]. Nach den in der Wissenschaftswelt bekannten Hinweisen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu Fragen der Befangenheit[42] sollen üblicherweise bei Forschungsförderanträgen von natürlichen Personen Beteiligte von der Mitwirkung an Entscheidungen der DFG ausgeschlossen sein, die derselben Fakultät oder demselben außeruniversitären Forschungsinstitut angehören oder demnächst angehören. Gleiches gilt für Wissenschaftler, die in einem Hochschulrat oder einem ähnlichen Aufsichtsgremium der antragstellenden Hochschule tätig sind. Jedenfalls muss über die Umstände des Einzelfalls und die Notwendigkeit einer Einzelfallentscheidung nachgedacht werden, denn bei Anträgen natürlicher Personen sind Wissenschaftler von der Mitwirkung an Entscheidungen der DFG ausgeschlossen, die derselben Hochschule oder derselben außeruniversitären Forschungseinrichtung angehören. Gelangt die Berufungskommission zu der Entscheidung, dass ein Mitglied im Hinblick auf einen Bewerber von der Besorgnis der Befangenheit betroffen ist, hat sich das Mitglied von der weiteren Beratung und Beschlussfassung zu enthalten (vgl. etwa § 21 Abs. 2 i.V.m. § 20 Abs. 4 S. 4 VwVfG BW). Dies gilt nicht nur für die Entscheidungen der Kommission über die Bewerber, hinsichtlich derer das jeweilige Mitglied einen Sachverhalt äußerte, anhand dessen über die Besorgnis der Befangenheit zu entscheiden war. Der Ausschluss aus der Arbeit der Berufungskommission gilt umfassend und bezieht sich auf die gesamte Beratungs- und Beschlusstätigkeit der Berufungskommission[43].

Die hier aufgezeigten Verstöße gegen die fehlerfreie Besetzung der Berufungskommission verletzen den Bewerbungsverfahrensanspruch unterlegener Bewerber und werden nicht dadurch behoben, dass der Berufungsvorschlag der Berufungskommission anschließend vom Fakultätsrat aufgegriffen, vom Senat nicht zurückgewiesen und vom Rektorat dem Wissenschaftsministerium zur Zustimmung vorgelegt wurde[44].

V. Fazit

Mit Gemeinsamen Berufungen stellen Universitäten ihre erfolgreichen und begehrten Beschäftigungsbedingungen von Professorinnen und Professoren kooperierenden Forschungseinrichtungen zur Verfügung, um deren Personalgewinnung und -entwicklung zu fördern. Nicht nur für den – jedenfalls theoretisch denkbaren – Fall, dass die berufene und ernannte Person von der Hochschule weiterbeschäftigt werden muss, haben die Bundesländer und ihre Hochschulen ein Interesse daran, mit den Berufungsentscheidungen die dafür geltenden Anforderungen des Leistungsprinzips aus Art. 33 Abs. 2 GG zu wahren und sich gegenüber den Personalinteressen der Wissenschaftseinrichtung abzugrenzen.

In der Praxis gelingt das oft nicht. Schon die geltenden Verfahrensregeln werden gelegentlich mit einem simplen Zweckoptimismus – was nicht explizit verboten ist, sei erlaubt – umgangen oder übertreten. Dabei kommt es auch zu schwerwiegenden Verstößen gegen Grundsätze der Hochschulselbstverwaltung, z.B. der gruppenmäßigen Vertretung durch weisungsfreie Mitglieder. Um hierbei Handlungssicherheit und für die betroffenen Bewerberinnen und Bewerber Vorhersehbarkeit zu gewährleisten, sollten die für Gemeinsamen Berufungen geltenden Verfahrensregeln vom Gesetzgeber ergänzt bzw. geschaffen werden. Das gilt für Übernahme der Anforderungen an die zu besetzenden Professuren aus den Leitungsfunktionen der Wissenschaftseinrichtungen ebenso wie für transparente Verfahrensregeln zur Abstimmung des Grundsatzes der Bestenauslese mit den Personalentwicklungsinteressen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

[40] Siehe Geis, OdW 2020, 23 ff.; Wernsmann/Gatzka, DÖV 2017, 609 ff.; Herrmann/Tietze, LKV 2015, 337 ff.
[41] Informativ: Burgi/Hagen, OdW 2021, 1 ff.
[42] https://www.dfg.de/formulare/10_201/
[43] Vgl. BVerwG, Urt. v. 30.5.1984 – 4 C 58.81, juris; VG Düsseldorf, Urt. v. 3.12.2015 – 15 K 7734/13, juris.
[44] OVG Weimar, B. v. 26.6.2019 – 2 EO 292/18, juris, Rn. 30.