

Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung

Herausgegeben von
LARS P. FELD und
THOMAS M. J. MÖLLERS

Walter Eucken Institut

*Untersuchungen zur Ordnungstheorie
und Ordnungspolitik*

73

Mohr Siebeck

Untersuchungen zur Ordnungstheorie und Ordnungspolitik

73

Herausgegeben vom
Walter Eucken Institut



Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung

Juristische und ökonomische Fragen
der Pensionierung von Universitätsprofessoren

Herausgegeben von
Lars P. Feld und Thomas M.J. Möllers

Mohr Siebeck

Lars P. Feld, geboren 1966; Studium der Volkswirtschaftslehre; 1999 Promotion; 2002 Habilitation; seit 2010 Direktor des Walter Eucken Instituts Freiburg, Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftspolitik und Ordnungsökonomik an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 2011–21 Mitglied und ab 2020 Vorsitzender des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, seit 2022 Persönlicher Beauftragter des Bundesministers der Finanzen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung.

Thomas M. J. Möllers, geboren 1962; Studium der Rechtswissenschaft in Mainz, Dijon, Berkeley und Florenz; 1990 Promotion; 1995 Habilitation; seit 1996 Ordinarius für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht, Europarecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung an der Universität Augsburg; geschäftsführender Direktor des Center for European Legal Studies (CELOS), Vorsitzender des Stiftungsrates der Stiftung Geld und Währung.

ISBN 978-3-16-162739-2 / eISBN 978-3-16-162740-8

DOI 10.1628/978-3-16-162740-8

ISSN 1434-338X / eISSN 2568-7263

(Untersuchungen zur Ordnungstheorie und Ordnungspolitik)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind über <https://dnb.de> abrufbar.

© 2023 Mohr Siebeck Tübingen. www.mohrsiebeck.com

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigung, Übersetzung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Gulde Druck in Tübingen gesetzt, auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und von der Buchbinderei Spinner in Ottersweier gebunden.

Printed in Germany.

Vorwort

Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in die wohlverdiente Pension, Arbeitskräfte fehlen. Wie künftig die Renten und Pensionen bei steigender Lebenserwartung finanziert werden sollen, ist unklar. In der Professorenschaft ist die Bereitschaft zur freiwilligen Längerarbeit überproportional groß. Die vorhandenen landesrechtlichen Vorschriften im Beamtenrecht sind rudimentär und führen zu einem Flickenteppich in der bundesdeutschen Universitätslandschaft. Während einige Universitäten die Weiterbeschäftigung wünschen und unschwer sogar mehrmals ermöglichen, schließen andere eine solche nahezu gänzlich aus.

Die Thematik ist hochaktuell und politisch brisant: Aus juristischer und ökonomischer Sicht ist sie bisher wissenschaftlich wenig untersucht. Soweit die freiwillige Längerarbeit in der Praxis faktisch ausgeschlossen wird, ist eine solche Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen *rechtswidrig*: Sie widerspricht dem Regelungszweck des Gesetzgebers und verstößt gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Das Werk belässt es aber nicht mit einer Analyse der Rechtslage, sondern macht mit den „Augsburger-Freiburger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren“ konstruktive Vorschläge, wie die freiwillige Längerarbeit für Universitätsprofessoren künftig besser als bisher verwirklicht werden kann.

Zu danken gilt dem Augsburg Center for Global Economic Law and Regulation (ACELR) und der Kurt und Felicitas Viermetz Stiftung für die finanzielle Unterstützung der Tagung. Kritik und Hinweise sind jederzeit willkommen.

Lars P. Feld

Thomas M.J. Möllers

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Einleitung (Lars P. Feld und Thomas M.J. Möllers)	1
I. Die demografischen Herausforderungen von heute	1
1. Die demografische Entwicklung und ihre Folgen	1
2. Die demografische Entwicklung und die Versorgungslasten des Staates	2
II. Der widersprüchliche Flickenteppich	3
III. Zur Rechtswidrigkeit einzelner Regelungen	3
IV. Die Tagung und das Ziel der Augsburger-Freiburger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren	4
§ 1 Der Befund – der regionale Flickenteppich (Martina Benecke)	7
I. Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Beamtengesetze der Länder	7
1. Einführung	7
2. Die Regeln in Bund und Ländern	8
3. Besondere rechtliche Voraussetzungen und Sonderregeln der Universitäten	10
a) Hochschulrechtliche Regelungen der Bundesländer	10
b) Richtlinien und Rundschreiben einzelner Universitäten	10
II. Die Seniorprofessur als Beschäftigung über die Pensionsgrenze hinaus	11
III. Regeln zur Ermessensbindung, Richtlinien und Gepflogenheiten der Praxis	12
1. Universitätsregeln zur Ermessensbindung	12
2. Traditionen und Gepflogenheiten	14
IV. Versuch eines Befundes: Interessen der Betroffenen	14
1. Überblick über die Interessenlage	14
2. Insbesondere: Gewährleistung von Rechtssicherheit	16
V. Gründe für und Folgen der Rechtszersplitterung	17
VI. Statt eines Fazits	18

§ 2 Die Verlängerung des Dienstverhältnisses im Dickicht zwischen Beamtenrecht und hochschulrechtlicher Selbstverwaltung (Max-Emanuel Geis)	19
I. Einführung: Die betroffenen Rechtsmaterien	19
II. Verfassungsrecht	19
1. Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG)	19
2. Gleicher Zugang zu öffentlichen Ämtern (Art. 33 Abs. 2 GG)	21
3. Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG)	23
4. Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG)	24
5. Akademische Selbstverwaltung	25
III. Die verwaltungsrechtliche Perspektive	27
1. Konsequenzen aus der konditionalen Normstruktur	27
2. Zur Konkretisierung des „dienstlichen Interesses“	28
3. Aspekte der Darlegungslast	29
4. Die „Seniorprofessur“ als Möglichkeit praktischer Konkordanz	30
IV. Thesen	31
§ 3 Altersdiskriminierung – Besonderheiten im europäischen Recht (Stefanie Schmahl)	33
I. Das Verbot der Altersdiskriminierung als Unionsgrundrecht	33
1. Anwendungs- und Schutzbereich des Verbots der Altersdiskriminierung	33
2. Verpflichtungsadressaten	36
3. Formen der Altersdiskriminierung	37
4. Rechtfertigung von Altersdiskriminierungen	39
a) Rechtfertigung bei mittelbaren Diskriminierungen	39
b) Rechtfertigung bei unmittelbaren Diskriminierungen	40
aa) Allgemeine Vorgaben und Leitlinien	40
bb) Spezifische Rechtfertigungsanforderungen bei der Zwangsversetzung in den Ruhestand mit Erreichen der Regelaltersgrenze	43
cc) Spezifische Rechtfertigungsanforderungen bei einer freiwilligen Längerbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Hochschulbereich	46
5. Zwischenergebnis	47
II. Auswirkungen auf das deutsche Beamten- und Hochschulrecht	49
1. Überblicksartige Bestandsaufnahme über die Ruhestandsregelungen von Hochschullehrern	49
2. Dienstzeitverlängerungsmöglichkeiten für Hochschullehrer	50

3. Vereinbarkeit der Regelungen mit dem unionsrechtlichen Verbot der Altersdiskriminierung	55
a) Festsetzung allgemeiner Altersgrenzen	
in Ruhestandsregelungen	55
b) Freiwillige Dienstzeitverlängerung	58
aa) Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit auf höchstens drei Jahre	58
bb) Dienstliche Belange und individuelles Hinausschiebeinteresse	60
III. Fazit	63
§ 4 Age Discrimination and Faculty Retirement: The Situation in the United States (Jeffrey M. Hirsch)	65
I. Introduction	65
II. What Does Tenure Mean in the United States?	65
III. History of Faculty Mandatory Retirement Law in the United States	67
1. The ADEA's Changing Approach to Faculty Mandatory Retirement Rules	67
2. National Academy of Sciences Study on Likely Consequences of Faculty Retirement Uncapping	69
a) The Predicted Effects of Uncapping	69
b) Mitigating the Impacts of Uncapping	71
IV. The Impact of Uncapping Faculty Retirement	73
1. Case Studies of the Impacts of Uncapping	73
2. Aggregate Studies of the Impacts of Uncapping	76
V. Lessons for Germany	78
1. Comparisons of the American and German Higher Education Systems	78
2. What the United States Uncapping Experience Suggests for Germany	79
VI. Conclusion	82
VII. Theses	83
VIII. Altersdiskriminierung und Ruhestand von Professoren mit „tenure“: Die Lage in den Vereinigten Staaten – Überblick in Thesen	84

§ 5 Distinguished Professorships an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main: ein Fallbeispiel (Birgitta Wolff und Marylen Reschop)	87
I. Das Ausgangsproblem	87
II. Der Lösungsansatz	89
III. Beschreibung des Instruments der Distinguished Professorship	90
1. Zielgruppe	90
2. Antragstellung und erforderliche Unterlagen	91
IV. Effekte	92
V. Fazit nach der Einführung	92
VI. Abschließende Anmerkung	93
§ 6 Haushaltsimplikationen eines höheren Renteneintrittsalters von Professoren (Michael Krause)	95
I. Einleitung	95
II. Hintergrund	97
III. Gesamtwirtschaftliche Betrachtung: demografischer Wandel und die staatlichen Finanzen	99
1. Bevölkerungsentwicklung	99
2. Der Altenquotient	100
3. Reaktion des tatsächlichen Renteneintrittsalters auf eine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters	102
4. Entwicklung der Erwerbstätigkeit	104
5. Die Tragfähigkeit der Staatsverschuldung	105
IV. Nehmen die Alten den Jungen die Arbeit weg?	107
V. Mikro- und makroökonomische Anreize für den Eintritt in den Ruhestand	109
VI. Zusammenfassung und Fazit	114
§ 7 Methodische Rechtsfragen zur sinnvollen Präzisierung der Regelungen zur Dienstzeitverlängerung bei Universitätsprofessoren (Thomas M.J. Möllers)	117
I. Dienstzeitverlängerung und dienstliches Interesse	117
1. Die mehrfache Änderung des gesetzlichen Rahmenwerkes auf Bundesebene	118
a) 1989: Sicherung der Versorgungshaushalte als Regelungszweck und Rechtsanspruch durch die negative Feststellung	118
b) 1991: Einführung der positiven Feststellung des dienstlichen Interesses	119

2. Die unterschiedliche und wenig geklärte Rechtslage in den Bundesländern	119
a) Umfassender Rechtsanspruch auf Dienstzeitverlängerung in norddeutschen Bundesländern	119
b) Die Dienstzeitverlängerung bei positiver Feststellung des dienstlichen Interesses	120
3. Die gegenläufige Rechtslage	122
II. Die Konkretisierung der Voraussetzung der freiwilligen Dienstzeitverlängerung am Tatbestandsmerkmal des dienstlichen Interesses	123
1. Zur Aufgabe der Juristischen Methodenlehre	123
2. Wille des Gesetzgebers, Systematik und Regelungszweck einer Norm	123
a) Der Wille des Gesetzgebers: Dienstzeitverlängerung als Antwort auf die demografische Herausforderung	123
b) Objektive Auslegung und die Aktualität der demografischen Entwicklung	124
c) Systematische Überlegungen und die fehlende Überzeugungskraft des Arguments, dass Ausnahmen eng auszulegen sind	126
3. Konsequenzen für den Begriff des dienstlichen Interesses	127
a) Die folgenorientierte Auslegung	127
b) „Der Anwendungsbereich einer Norm darf nicht Leerlaufen“ am Beispiel einiger Universitätsrichtlinien	128
c) Das Paradoxon des eng verstandenen dienstlichen Interesses	129
4. Die zwingende Abstimmung mit anderen Rechtsgebieten und Berücksichtigung ökonomischer Erwägungen	130
a) Berücksichtigung hochschulrechtlicher Besonderheiten	130
b) Berücksichtigung der europarechtlichen Altersdiskriminierung	130
c) Die Finanzierung der Altersversorgungssysteme als ökonomischer Regelungszweck	131
III. Sachliche Interessen als Teil des dienstlichen Interesses	132
1. Der Begriff des dienstlichen Interesses	132
a) Dienstliches Interesse in Abhängigkeit von der jeweiligen Interessenlage	132
b) Sammeln und Gewichten aller sachlichen Gesichtspunkte	133
c) Angemessener Mittelweg gegenüber Alles- oder Nichts- Prinzip	135
2. Fiskalische Interessen	135
3. Organisationshoheit und Strukturpolitik	136
4. Kriterien einer klugen Personalpolitik	137

a) Breite Professorenschaft	137
b) Die Interessen des Professors, insbesondere Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses	137
c) Die Relevanz der Nachwuchsförderung	138
d) Leistungsstarke Professorenschaft	139
e) Vermeidung des Anscheins einer Altersdiskriminierung	140
5. Die Einrichtung des Seniorprofessors nach erfolgter Pensionierung	140
IV. Formale Verbesserung des Antragsverfahrens für den Universitätsprofessor	142
1. Formale Voraussetzungen	142
a) Ausdehnung der Frist für die Antragstellung des Universitätsprofessors auf zwei Jahre	142
b) Die einmalige Entscheidung über die bis zu dreijährige Dienstzeitverlängerung	143
c) Mitwirkungsrecht der Fakultät	144
2. Darlegungslasten	145
a) Darlegungslast sachlicher Interessen des antragstellenden Professors	145
b) Erhöhte Substantiierungspflicht des Dienstherrn bei der Ablehnung der freiwilligen Dienstzeitverlängerung	146
c) Zur konkreten Abwägung im Einzelfall	147
V. Ausblick – Wettbewerb, Transparenz und Rechtssicherheit	148
VI. Zusammenfassende Thesen	150
§ 8 Augsburger-Freiburger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren (Lars P. Feld und Thomas M.J. Möllers)	
	153
Anhang I: Rechtsquellen	
	157
Anhang II: Rechtsprechung	
	165
Anhang III: Richtlinien der Universität Augsburg zum Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand von Professorinnen und Professoren	
	169
Verzeichnis der Autoren	
	173
Stichwortverzeichnis	
	175

Einleitung¹

Lars P. Feld und Thomas M.J. Möllers

I. Die demografischen Herausforderungen von heute

1. Die demografische Entwicklung und ihre Folgen

Die demografische Entwicklung ist dramatisch: Immer weniger Erwerbstätige werden einer wachsenden Anzahl an Personen im Ruhestandsalter gegenüberstehen. Die Erwerbstätigen müssen dann relativ höhere Abgaben leisten, um die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) sowie die Pensionen der Beamtenschaft zu finanzieren – solche Erhöhungen stoßen aber auf Grenzen.² Die Finanzierung der GRV und der Beamtenpensionen kann nicht durch eine höhere Zuwanderung, höhere Fertilitätsraten oder eine zunehmende Erwerbstätigkeit von Zweitverdienern sichergestellt werden.³ Dies gilt zudem für den Produktivitätsfortschritt, denn eine höhere Produktivität geht mit höheren Löhnen und Gehältern einher, wodurch auch die Renten und Pensionen steigen. Der demografische Wandel ist exponentiell: Die Baby-Boomer gehen in die Rente, der Nachwuchs fehlt – die Steuereinnahmen werden einbrechen. Die Pensionen und ein großer Teil der Renten werden aber aus Steuereinnahmen bestritten.

Für den Gesetzgeber führt kein Weg an einer Ausweitung der Lebensarbeitszeit vorbei, wenn er verhindern will, dass die Abgaben leistungs- und wachstumsfeindlich weiter ansteigen und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland in Frage gestellt wird; wenn er zudem nicht bereit ist, Leistungseinschränkungen in der Altersvorsorge zu beschließen oder dieses aus einer Reihe von Gründen kaum möglich oder nicht wünschenswert erscheint; wenn er angesichts der Herausforderungen des Klimawandels, der Digitalisierung und der sich verändernden außenwirtschaftlichen Rahmenbedingungen einen Rückgang von Ausgaben in anderen Bereichen zudem nicht hinnehmen will. Dies ist mit einer Erhöhung des gesetzlichen Eintrittsalters in den Ruhestand verbunden. Es ist daher interessengerecht, Möglichkeiten zur freiwilligen Längerbeschäftigung zu verbessern. Dies gilt vor allem für Personengruppen, die

¹ Die Einleitung verwendet das generische Maskulinum – es sind alle denkbaren Geschlechter gemeint.

² *Krause* (in diesem Band), § 6 Rn. 1 ff.

³ Zum Folgenden ausführlich *Krause* (in diesem Band), § 6 Rn. 6 ff.

eine relativ höhere Bereitschaft haben, in einem höheren Alter zu arbeiten. Zu diesen Personengruppen gehören wesentliche Teile der Beamtschaft, nicht zuletzt Professoren. Bei den *Universitätsprofessoren* ist die Bereitschaft zur freiwilligen Längerarbeit überproportional groß,⁴ frei nach *Max Weber*: „Wissenschaft als Lebensform“.⁵

- 3 Die Thematik ist hochaktuell und politisch brisant: Jüngst hat Bayern die Altersgrenze für Landräte aufgehoben.⁶ Es wird diskutiert, ob Notare länger als bis zum 70. Lebensjahr arbeiten dürfen.⁷ Der frühere Bundesfinanzminister *Theo Waigel* hat generell eine Längerarbeit gefordert⁸ und *Carsten Linnemann* hat als Vize-Vorsitzender der CDU generell verlangt, dass jeder, der wolle, in seinem Beruf freiwillig länger arbeiten können solle.⁹

2. Die demografische Entwicklung und die Versorgungslasten des Staates

- 4 Interessanterweise hatte schon 1989, also vor mehr als 30 Jahren, der Bundesgesetzgeber für Beamte die Möglichkeit eingeführt, nicht nur kürzer zu arbeiten und insoweit Abschläge bei der Pension in Kauf zu nehmen, sondern auch umgekehrt, freiwillig länger zu arbeiten. Und in weiser Voraussicht bezweckte er schon damals damit, die Alterssicherungssysteme vor dem Hintergrund der fallenden Anzahl künftiger Arbeitnehmer und Beamter sicherer zu machen.¹⁰ Auch der Freistaat Bayern hebt die Belastung durch die demografische Entwicklung besonders hervor, indem der Landesgesetzgeber 1996 formuliert: „Das Ziel dieser Dienstrechtsreform ist auch die Reduzierung der Versorgungslasten. Die Zahl der bayerischen Versorgungsempfänger wird bis zum Jahr 2030

⁴ *Engstler/Romeu Gordo*, in: Mahne u. a., *Altern im Wandel*, 2017, S. 65, 78: Personen mit hohem Bildungsniveau; *Reuter/Berli*, *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 2018, 101, 102f.

⁵ *Weber*, *Wissenschaft als Beruf*, 1919.

⁶ *N. N.*, *Bayerisches Kabinett hebt kommunale Altersgrenze auf*, *FAZ* v. 8.3.2023, S. 5.

⁷ Der BGH entschied, dass die Altersgrenze für Notare mit dem deutschen Verfassungsrecht und dem Unionsrecht vereinbar ist; BGH, *Urt. v. 21.8.2023 – NotZ (Brfg) 4/22 (Juris)*. Zur Diskussion *Jung*, *Mit 70 Jahren in Zwangsrente?*, *FAZ* *Einspruch* v. 6.8.2023, abrufbar unter <https://www.faz.net/einspruch/warum-ein-notar-gegen-die-zwangsrente-mit-70-jahren-klagt-19084674.html> (Abruf v. 10.8.2023); außerdem der Beitrag von Prof. Dr. *Mathias Schmoeckel* (Universität Bonn) im *FAZ* *Einspruch* Podcast v. 9.8.2023, abrufbar unter <https://www.faz.net/podcasts/f-a-z-einspruch-podcast/f-a-z-einspruch-podcast-wann-sind-notare-zu-alt-zum-arbeiten-19091955.html> (Abruf v. 10.8.2023).

⁸ *Waigel*, *Es wird nicht mehr jeder von seiner Rente allein leben können*, Interview mit *Focus*, *Focus* v. 9.5.2023, abrufbar unter https://www.focus.de/finanzen/news/ex-finanzminister-theo-waigel-inflationsgefahren-kommen-nicht-vom-euro_id_193228439.html (Abruf v. 1.7.2023).

⁹ *Doll*, *Zweifel am Ampel-Plan gegen Fachkräftemangel*, *Die Welt* v. 23.2.2023, S. 4. Zu weiteren Aussagen des Sachverständigenrates und der Deutschen Bundesbank s. etwa *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 17. Umfangreich *Krause* (in diesem Band), § 6 Rn. 10ff.

¹⁰ *BT-Drucks. 11/5372*, S. 2, 22, gleichlautend *BT-Drucks. 11/5136*, S. 2, 22. Hierzu *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 3f.

im Vergleich zu 1992 etwa um 117 % zunehmen. Das bedeutet, daß sich die Ausgaben für die Versorgung im Jahr 2030 gegenüber 1992 real etwas mehr als verdoppeln werden. Der bayerische Staatshaushalt muß daher entlastet werden. In Anbetracht einer Personalkostenquote von ca. 43 % müssen alle Einsparungspotentiale genutzt werden.“¹¹

II. Der widersprüchliche Flickenteppich

Allerdings verlangt eine freiwillige Längerbeschäftigung bei Beamten ein sogenanntes „dienstliches Interesse“; die Anforderungen, wann ein solches dienstliches Interesse vorliegt, sind höchst unterschiedlich in den verschiedenen Bundesländern geregelt.¹² In einigen Bundesländern besteht ein Rechtsanspruch auf Längerbeschäftigung und der Dienstherr muss nachweisen, dass dem kein dienstliches Interesse entgegensteht. In anderen Bundesländern muss umgekehrt der Beamte ein dienstliches Interesse für die Längerarbeit nachweisen, was oft nicht gelingt. Damit sind die vorhandenen landesrechtlichen Vorschriften im Beamtenrecht rudimentär und führen zu einem Flickenteppich in der bundesdeutschen Universitätslandschaft.¹³ Während einige Universitäten die Weiterbeschäftigung wünschen und unschwer mehrmals ermöglichen, schließen andere eine *solche freiwillige Längerarbeit (faktisch) aus*.¹⁴ Darüber hinaus haben einige Universitäten den Seniorprofessor eingeführt, der über das 70. Lebensjahr hinaus an der Universität weiterarbeiten kann. Andere Universitäten schweigen wiederum hierzu.¹⁵

III. Zur Rechtswidrigkeit einzelner Regelungen

Das Thema ist facettenreich: Aus rechtlicher Sicht werden Aspekte des Beamten- und Hochschulrechts diskutiert. Zudem sind die Verfassung und das Europarecht zu berücksichtigen. Aus rechtsvergleichender Perspektive ist interessant, dass in den USA Professoren überhaupt nicht pensioniert werden, sondern solange arbeiten können, wie sie wollen. Der Begriff des „dienstlichen Interesses“ mit der Frage der jeweiligen Darlegungslast ist nicht zuletzt aus rechtsme-

¹¹ Für Bayern, LT-Drucks. 13/4222, S.2. Für Bayern und weitere Bundesländer s. *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 15.

¹² Eine Übersicht über die wichtigsten beamten- und hochschulrechtlichen Vorschriften des Bundes und der Länder findet sich mit Angabe der genauen Fundstelle sowie Gesetzesbezeichnung und -abkürzung im Anhang I.

¹³ *Benecke* (in diesem Band), § 1 Rn. 15; *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 6 ff.

¹⁴ *Geis* (in diesem Band), § 2 Rn. 26; *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 23 f.

¹⁵ *Geis* (in diesem Band), § 2 Rn. 27 f.; *Wolff* (in diesem Band), § 5 Rn. 5 ff.; *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 46 ff.

thodischer Perspektive interessant, geht es doch um die erforderliche Konkretisierung eines unbestimmten Rechtsbegriffs,¹⁶ um Ermessensfehler oder Willkür auszuschließen. Weil Bundes- und Landesgesetzgeber bei der Einführung der Regelung ausdrücklich ökonomische Überlegungen angestellt haben,¹⁷ verlangt die Thematik zudem zwingend, juristische und wirtschaftswissenschaftliche Überlegungen interdisziplinär einzubeziehen.

7 Aus juristischer und ökonomischer Sicht ist die Thematik der freiwilligen Längerarbeit bisher wissenschaftlich wenig untersucht. Die bisherige Rechtsliteratur ist überschaubar, auch weil das Beamtenrecht der Länder weniger wissenschaftlich durchdrungen ist als nationale oder europarechtliche Fragestellungen. Wegen der landesrechtlichen Kompetenzen fehlen regelmäßig Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG). Bisherige Diskussionen sind oft unterkomplex, etwa wenn strikt behauptet wird: „Ausnahmen sind eng auszulegen“¹⁸ oder die „Alten nehmen den Jungen die Arbeit weg“¹⁹. Mittelbar schwingt hier die Altersdiskriminierung mit. Diese Forschungslücke gilt es zu schließen.

8 Soweit beamtenrechtliche Regelungen und Richtlinien der Universitäten die freiwillige Längerarbeit faktisch ausschließen, sind solche Regelungen *rechtswidrig*: Sie widersprechen dem Regelungszweck des Gesetzgebers, die Versorgungskassen durch eine freiwillige Längerarbeit sicherer zu machen.²⁰ Zudem verstoßen sie gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung, wenn sie, wie in den meisten Bundesländern, dem Beamten die Darlegungslast für die Voraussetzungen der Dienstzeitverlängerung auferlegen. Dies verstößt gegen die Vorgaben des EuGH, wonach die Darlegungslast für altersdiskriminierende Ausnahmen beim Mitgliedstaat liegt.²¹ Erfreulicherweise hat die Präsidentin der Universität Augsburg sich bereit erklärt, die Universitätsrichtlinien zur freiwilligen Längerarbeit zu überarbeiten.

9 Das Werk belässt es nicht bei einer Analyse der Rechtslage, sondern macht mit den „Augsburger-Freiburger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren“ konstruktive Vorschläge, wie die freiwillige Längerarbeit für Universitätsprofessoren künftig besser als bisher in der Praxis umgesetzt werden kann. Dazu ist das dienstliche Interesse für eine freiwillige Längerbeschäftigung deutlich weiter zu definieren, als dies bisher einige Universitätsrichtlinien tun. Schließlich sollten die

¹⁶ Zu Beispielen der Auslegung eines einzigen Begriffs in der Rechtswissenschaft s. etwa *Möllers/Leisch*, WM 1999, 765 ff.; *Möllers*, NZG 2022, 339 ff.

¹⁷ S. gerade Fn. 9f.

¹⁸ Kritisch dagegen *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 18 ff.

¹⁹ *Summer*, PersV 2009, 164, 166: Antragsteller als ausgesprochener Egoist; kritisch dagegen *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 43.

²⁰ *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 3, 13 ff.

²¹ *Schmahl* (in diesem Band), § 3 Rn. 59; *Möllers* (in diesem Band), § 7 Rn. 28.

Bundesländer bzw. Universitäten eine Rechtsgrundlage für den Seniorprofessor einführen.

IV. Die Tagung und das Ziel der Augsburger-Freiburger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren

Die Tagung zur „Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung“ fand am 15. und 16. Mai an der Juristischen Fakultät der Universität Augsburg statt und war als Hybrid-Veranstaltung angelegt. Neben den Referenten²² standen zahlreiche Diskussionsleiter zur Verfügung. Intensiv konnte eine Gruppe aus Professoren der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie der Informatik, aber auch mehrere Dekane und Rektoren bzw. Präsidenten der Universität die aktuelle Thematik diskutieren.²³ Die „Augsburger-Freiburger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren“ entwickeln konstruktiv Vorschläge, damit die freiwillige Längerarbeit in der Praxis gelingt. Alle Beiträge enden mit Thesen, die einen raschen Zugang zu den wichtigsten Ideen ermöglichen. Das Buch enthält im Anhang eine Übersicht der einschlägigen Rechtsnormen, Gerichtsentscheidungen sowie ein umfangreiches Stichwortverzeichnis. Erfreulicherweise wurde in den Medien über die Tagung umfangreich berichtet.²⁴ 10

Im Ergebnis soll der Wohlstand in Deutschland für die nächste Generation gesichert werden. Es gilt, ermessensfehlerhafte Entscheidungen zu vermeiden. Die bisherige Rechtslage ist unzureichend und ist weiter zu konkretisieren. Dazu sind die Gesetze der Bundesländer sowie interne Richtlinien, die an einigen Universitäten schon existieren, weiter zu präzisieren. Mit den „Augsburger-Freiburger Thesen zur Wohlstandssicherung durch freiwillige Längerbeschäftigung von Universitätsprofessoren“ wird für diese Berufsgruppe eine sachgerechte und vor allem praktikable Lösung vorgeschlagen, welche die verschiedenen Interessen berücksichtigt. Der vorgeschlagene Mittelweg zielt auf Akzeptanz, auf eine kluge Personalpolitik, die junge und ältere Professoren nicht gegeneinander ausspielt, sondern die jeweiligen Vorteile beider Altersgruppen miteinander verbindet. Die Konkretisierung dient außerdem dazu, 11

²² Ein Verzeichnis der Autoren findet sich am Ende des Werkes auf S. 169.

²³ Prof. Dr. *André*; Juniorprof. Dr. *Lutzi*, LL.M., M.Jur.; Prof. Dr. *Lehmann*; Prof. Dr. *Rossi* sowie die Dekane Prof. Dr. *Wollenschläger* (Augsburg), Prof. Dr. *Gsell* (München) sowie die Rektorin Prof. Dr. *Wolff* (Wuppertal) sowie die Präsidentin Prof. Dr. *Doering-Manteuffel* (Augsburg).

²⁴ S. *Knab*, Werden ältere Professoren an der Uni Augsburg diskriminiert?, *Augsburger Allgemeine Zeitung* v. 18.5.2023, S. 34; *Knab*, Kommentar: Uni Augsburg misst ihr Personal mit zweierlei Maß, *Augsburger Allgemeine Zeitung* v. 18.5.2023, S. 34; *Glas/Häutle*, JZ 2023 (im Erscheinen); *Feld/Möllers*, *Forschung & Lehre* 2024.

das bisherige Verfahren transparenter zu machen und vor allem zu rationalisieren. Damit ließe sich die bisherige Rechtsunsicherheit beseitigen und vor allem die Möglichkeit erhöhen, die freiwillige Längerarbeit attraktiver zu machen.

§ 1 Der Befund – der regionale Flickenteppich¹

Martina Benecke

I. Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Beamtengesetze der Länder

1. Einführung

Der Beruf des Professors ist ein besonderer – kaum jemand wird das bestreiten. 1
Nicht nur, dass ihm mit der Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 GG ein
eigenes Grundrecht zusteht, das neben der ohnehin gewährleisteten Meinungs-
und Berufsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 1, 12 Abs. 1 GG) steht. Um die Wissenschaft
zu gewährleisten, erfolgen Berufungen in der Regel in das Beamtenverhältnis,
das wiederum durch Art. 33 GG einen sogar verfassungsrechtlichen Sonder-
status hat. In diesem Zusammenhang sind die im Folgenden skizzierten recht-
lichen Rahmenbedingungen für diesen Beruf zu sehen.

Der Grund für die Problematik, um die es in dieser Veranstaltung geht, ist 2
aber ein anderer. Eine rein faktische Besonderheit des Professorenberufs ist,
dass er die wohl längste „Ausbildungszeit“ aller Berufe hat, denn von dem Be-
ginn des Studiums bis zur Erstberufung auf eine Professur vergehen durch-
schnittlich ca. 20 Jahre. Die Zeit, in der man nicht mehr „wissenschaftlicher
Nachwuchs“ ist, bis zur Regelaltersgrenze für die Pensionierung von Beamten
ist also sehr kurz.

Für die Betroffenen heißt das, dass es statistisch einen besonders hohen 3
Anteil an Personen geben mag, die nach einer relativ kurzen „ruhigen“ Karrierezeit
noch nicht die Lust am Forschen und Lehren verloren haben. Dem Staat als ih-
rem Dienstherrn müsste das eigentlich recht sein, verringert sich so doch die
Zahl der Jahre, in denen er eine nicht unbedeutende Pension ohne Gegenlei-
stung schuldet – die weiteren Beiträge werden dazu Vertiefendes liefern. Hier
soll nur festgehalten werden, dass dies sicherlich der rechtliche Hintergrund ist,
weshalb alle Bundesländer im Grundsatz die Möglichkeit einer Verlängerung
vorsehen.

Auf der anderen Seite steht der wissenschaftliche „Nachwuchs“, der aus 4
hochqualifizierten Personen besteht, die nach dieser langen Ausbildung das be-
rechtigte Bedürfnis haben, auf einer der knappen Dauerstellen ohne den ständi-

¹ Der Beitrag verwendet das generische Maskulinum – es sind alle denkbaren Geschlechter gemeint.

gen Druck durch weitere Qualifikation forschen und lehren zu können. Problematisch ist auch, dass es für einen Quereinstieg in einen anderen Beruf nach der Habilitation oft zu spät ist. Die auf dem sonstigen Arbeitsmarkt beklagte Nachwuchsknappheit ist an den Universitäten bisher noch nicht angekommen, da man ja – wie erwähnt – 20 Jahre später auf den Markt kommt.

- 5 Es sollte zum Zweck der rechtlichen Bewertung aber auch angemerkt werden, dass das keineswegs überall so ist. Zwei Beispiele aus dem eigenen Erleben: Kürzlich erzählte mir ein Kollege einer katholisch-theologischen Fakultät, dass es dort kaum mehr Nachwuchs gibt und juristische Kollegen stellen schon seit längerem fest, dass Stellen zur Habilitation kaum mehr zu besetzen sind. Ungeachtet aller Unterschiede mögen zwei Gemeinsamkeiten die Ursache sein: In beiden Fächern gibt es gute Aussichten für berufliche Wege außerhalb der Universität, die einen deutlich früheren Einstieg und weniger auch örtliche Unsicherheit bieten und gerade in diesen beiden Fächern auch die Sicherheit des Staates in Justiz, Pfarr- oder Lehrerstelle.

2. Die Regeln in Bund und Ländern

- 6 Mit dieser Skizze der Interessenlage erscheint der folgende Überblick über die Rechtslage hoffentlich nicht mehr ganz so trocken. Es soll auch der Bund einbezogen werden, der mit den Bundeswehruniversitäten ebenfalls wichtiger akademischer Dienstgeber ist. Gemeinsam sind den meisten Regeln folgende Elemente: Es gibt eine Möglichkeit zur Dienstzeitverlängerung, in der Regel auf – insgesamt – maximal drei Jahre; teilweise gilt das 70. Lebensjahr als Obergrenze. Maßgeblich ist in der Regel das dienstliche Interesse – Einzelheiten können abweichen.
- 7 Die Unterschiede lassen sich an zwei wesentlichen Merkmalen festhalten. Die erste bestimmt die Beweislast, also die Frage, ob das eben erwähnte dienstliche Interesse vom Beamten darzulegen und zu beweisen ist; meist durch die Formulierung: Die Verlängerung muss „im dienstlichen Interesse liegen“. Einige Bundesländer drehen diese Beweislast mit der Formulierung „das dienstliche Interesse darf [...] nicht entgegenstehen“ um. Derartige Regelungen finden sich in Niedersachsen,² Schleswig-Holstein³ und Thüringen. Die übrigen Länder einschließlich des Bundes sehen die Beweislast mit der positiven Formulierung beim Beamten.⁴
- 8 Größer sind die Unterschiede bei der Dauer der Verlängerung; teils erfolgt sie grundsätzlich nur auf ein Jahr (wenn auch meist insgesamt dreimal möglich),

² § 36 Abs. 1, Abs. 2 NBG (Sonderregelung, s. u.). Eine Übersicht über die wichtigsten beamten- und hochschulrechtlichen Vorschriften des Bundes und der Länder findet sich mit Angabe der genauen Fundstelle sowie Gesetzesbezeichnung und -abkürzung im Anhang I.

³ § 35 Abs. 4 SchlHLBG.

⁴ § 25 Abs. 7 ThürBG.

teils insgesamt auf drei Jahre oder sogar bis zum 70. Lebensjahr. Die Verlängerung auf insgesamt drei Jahre sehen der Bund,⁵ Brandenburg,⁶ Bremen,⁷ Hamburg,⁸ Mecklenburg-Vorpommern,⁹ Nordrhein-Westfalen¹⁰ (bis max. 70. Lebensjahr) und Schleswig-Holstein¹¹ vor; direkt bis zum 70. Lebensjahr Hessen.¹² Die Bundesländer Baden-Württemberg,¹³ Bayern,¹⁴ Berlin,¹⁵ Rheinland-Pfalz,¹⁶ Saarland,¹⁷ Sachsen,¹⁸ Sachsen-Anhalt,¹⁹ und Thüringen²⁰ sehen dagegen eine Verlängerung von jeweils nur einem Jahr vor. Eine Sonderregelung gibt es in Niedersachsen,²¹ wo zunächst die Verlängerung um ein Jahr bei negativem Interesse möglich ist, eine Verlängerung von weiteren zwei Jahren im Ermessen steht.

Diese Unterschiede werden durch Ermessensrichtlinien und Gepflogenheiten wie beispielsweise die „Selbstverständlichkeit“ einer weiteren Verlängerung nivelliert – dazu gleich mehr. Dennoch sind sie auch rechtlich alles andere als folgenlos. So bietet die Verlängerung um jeweils nur ein Jahr die Möglichkeit einer erneuten Kontrolle, die nicht nur in Extremfällen wie eintretender Demenz oder Arbeitsverweigerung die Möglichkeit bietet, die Stelle doch früher neu zu besetzen.

Meines Erachtens überwiegen indes die Nachteile für Betroffene und Fakultät bzw. Universität. Ein Jahr oder in der Praxis zwei Semester sind bei universitären Abläufen keine lange Zeit. Für die Betroffenen gilt das vor allem, wenn ihre Verlängerung an bestimmte Projekte gebunden ist, so wird beispielsweise über einen DFG-Antrag erst nach einiger Zeit überhaupt entschieden. Schwerer wiegt, dass er auch kaum befürwortet werden wird, wenn unklar ist, ob der Antragsteller ihn überhaupt noch zu Ende führen kann. Nur am Rande wird damit auch die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, also von Promotions- und Habilitationsprojekten, schwieriger und unsicherer.

Ähnliche Probleme stellen sich den Fakultäten, die ihre Vorlesungs- und Prüfungsplanung meist über mindestens zwei Semester im Voraus erstrecken müs-

⁵ § 53 Abs. 1 BBG.

⁶ § 45 Abs. 3 BbgLGB.

⁷ § 35 Abs. 4 BremBG.

⁸ § 35 Abs. 4 HmbBG.

⁹ § 35 Abs. 3 LBG M-V.

¹⁰ § 32 Abs. 1, Abs. 2 LBG NRW.

¹¹ § 35 Abs. 4 SchlHLBG.

¹² § 34 Abs. 1 HBG.

¹³ § 39 BWLGB.

¹⁴ Art. 63 Abs. 1 BayBG.

¹⁵ § 38 Abs. 2 BlnLGB.

¹⁶ § 38 Abs. 1 RhPflGB.

¹⁷ § 43 Abs. 3 SaarLGB.

¹⁸ § 47 SächsBG.

¹⁹ § 39 Abs. 4 LBG LSA.

²⁰ § 25 Abs. 7 ThürBG.

²¹ § 36 Abs. 1, Abs. 2 NBG.

sen. Ämter werden in der Regel für mindestens zwei Jahre vergeben. Bis zu drei Jahre kann Unsicherheit darüber herrschen, ob und wann die Stelle denn nun neu ausgeschrieben werden muss bzw. kann. Insbesondere in „kleinen“ Fächern, in denen der wissenschaftliche Nachwuchs gezielt auf eine Stelle hin planen und sich qualifizieren kann, ist auch dieser betroffen.

3. Besondere rechtliche Voraussetzungen und Sonderregeln der Universitäten

a) Hochschulrechtliche Regelungen der Bundesländer

- 12 Einige Bundesländer sehen besondere hochschulrechtliche Vorschriften vor. Diese betreffen vielfach die Befugnis zur Einführung der Seniorprofessur – dazu gleich unten. Einige regeln spezialgesetzlich die Antragsfrist, die in der Regel ein Jahr beträgt. Andere konkretisieren das, was in fast allen Regeln allgemein als „dienstliches Interesse“ an der Verlängerung bezeichnet wird. So sieht § 16 Abs. 7, 9 HmbHG als Voraussetzung für Verlängerung in „besonderen Ausnahmefällen“ „besondere wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen“ und eine Vereinbarung über Zeitpunkt des Ruhestandseintritts vor.
- 13 In § 59 Abs. 1 S. 8 SächsHSFG wird das dienstliche Interesse exemplarisch (Wortlaut „insbesondere“) dahingehend konkretisiert, dass ein „mit Dritten langfristig vertraglich vereinbartes wissenschaftliches Projekt ansonsten nicht weiter bearbeitet oder erfolgreich beendet werden“ könne. Eine ähnliche Formulierung bei umgekehrter Beweislast findet sich in Thüringen: eine Konkretisierung des Entgegenstehens dienstlicher Interessen in Gestalt eines „veränderten fachlichen Anforderungsprofils oder Strukturveränderungen“, die u. a. zu einer anderweitigen Besetzung der Stelle führen sollen (§ 86 Abs. 7 ThürHG).

b) Richtlinien und Rundschreiben einzelner Universitäten

- 14 Deutlich konkreter werden einige Universitäten in internen Verfahrensrichtlinien. Etliche regeln im Rahmen gesetzlicher Ermächtigung die erwähnte und unten erläuterte Seniorprofessur. Seltener gibt es aber auch Regelungen, die man dahingehend zusammenfassen kann, dass sie das „dienstliche Interesse“ zum Hinausschieben des Ruhestandes in irgendeiner Weise konkretisieren. Dabei werden diese Richtlinien teils als solche bezeichnet, teils als „Merkblatt“, teils sind sie als Rundschreiben vom jeweiligen Kanzler oder Präsidenten/Rektoren ergangen. Regelungen in der Grundordnung sind mir nur zur Seniorprofessur bekannt.
- 15 Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind solche Regelungen bekannt in Baden-Württemberg aus Heidelberg,²² besonders verbreitet in Bayern, so in

²² Rundschreiben Dienstrechtsreform (DRG zum 1.1.2011) der stellvertr. Kanzlerin v. 31.3.2011.

Stichwortverzeichnis

- Abwägung
 - aller sachlichen Interessen § 7 33 ff.
 - als Ausdruck einer Ermessensentscheidung § 7 34
- Age Discrimination in Employment Act (ADEA) § 4 8 ff., 44, 46
 - amendments § 4 10 ff.
 - coverage § 4 9
 - exceptions § 4 9 f.
 - history § 4 8 ff., 43, 45
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 2 4; § 3 49
- Altenquotient § 6 10, 14 ff., 23
- Altersdiskriminierung
 - Adressaten *s. Altersdiskriminierung – Verpflichtungsadressaten*
 - Anwendungsvorrang des Unionsrechts § 3 49
 - Aushöhlung des Verbots § 2 6; § 3 15, 20
 - Begründungspflicht der Mitgliedstaaten bei Ausnahmen § 3 20, 31, 35, 43, 59, 64; § 7 28
 - Berufsfreiheit § 1 1; § 2 1 ff., 32; § 3 15, 20, 24, 27 f., 34, 57, 60
 - Beurteilungs- und Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten § 2 6; § 3 20, 38, 57
 - Beweislast *s. Altersdiskriminierung – Darlegungs- und Beweislast*
 - Darlegungs- und Beweislast der Mitgliedstaaten Einl. 8; § 3 20, 31, 35, 43, 59, 64
 - demografischer Wandel Einl. 1 ff.; § 3 42, 52, 62
 - Dienstzeitverlängerung *s. Dienstzeitverlängerung*
 - Finanzierbarkeit des Altersversorgungssystems § 3 23, 46, 52, 62
 - föderale Unterschiede *s. regionale Unterschiede*
 - Generationengerechtigkeit *s. Generationengerechtigkeit*
 - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie § 2 5; § 3 2, 18 ff.
 - intersektionale Diskriminierung § 3 10
 - Kohärenzgebot § 3 25, 27, 34 f., 57
 - Menschenrecht § 3 3
 - mittelbare Altersdiskriminierung Einl. 7; § 7 44
 - mittelbare Drittwirkung § 3 9, 30, 63
 - mittelbare Ungleichbehandlung § 3 11
 - personaler Anwendungsbereich § 3 3
 - primärrechtskonforme Auslegung § 3 59, 64
 - Rechtfertigung bei mittelbaren Diskriminierungen § 3 15
 - Rechtfertigung bei unmittelbaren Diskriminierungen § 3 16 ff.
 - Rechtssache *Age Concern England* § 2 6; § 3 20, 59
 - Rechtssache *Fuchs und Köhler* § 2 2 ff.; § 3 20, 59
 - Rechtssache *Georgiev* § 3 4, 12, 21, 25 f., 26, 55
 - Rechtssache *Mangold* § 3 1
 - regionale Unterschiede Einl. 5; § 2 11; § 3 25, 53, 57, 63 f.
 - relationaler, symmetrischer Begriff § 3 3, 30, 53
 - sachlicher Anwendungsbereich § 3 3 ff., 22, 32
 - Schutzbereich § 3 3 *s. Altersdiskriminierung sachlicher Anwendungsbereich*
 - unmittelbare Ungleichbehandlung § 3 12, 31, 50 ff.
 - unzulässige Abwälzung der Begründungspflicht für das dienstliche Interesse auf Beamten § 7 28; § 8 8
 - Verbot der ∞ im europäischen Recht Einl. 8; § 1 40; § 2 6; § 7 28; § 8 7 f.
 - Verbot der ∞ im US-amerikanischen Recht § 4 62
 - Verpflichtungsadressaten § 3 7 f.

- Wissenschaftsfreiheit § 2 13 ff., 32; § 3 60
- Zwangsversetzung in den Ruhestand § 3 12; § 6 54
- Altersgrenze *s. Regelaltersgrenze*
- Alterssicherungssysteme *s. Altersversorgungssysteme*
- Altersstruktur *s. Beschäftigungspolitik*
- Altersversorgungssystem § 3 24, 27, 52; § 4 63, 68, 70
- Änderbarkeit § 3 13
- Finanzierbarkeit des Altersversorgungssystems § 3 23, 46, 52, 62; § 6 1, 16, 23 ff., 40, 45, 49; § 7 3, 13, 70; § 8 9
- Amtsermittlungsgrundsatz § 2 24
- Antrag § 5 16 f., 19, 21, 24; § 8 12
- Antragsbegründung § 5 17 ff.
- antragsberechtigt § 5 16
- Antragschancen § 5 23
- antragsfähig § 5 1
- Antragsformat § 5 1
- Antragstellende § 5 1
- Antragstellung § 5 17 ff.
- Anwendungsvorrang des Unionsrechts § 3 49
- Arbeitsmarkt *s. Beschäftigungspolitik*
- At-will employment § 4 3 ff., 12
- Augsburger-Freiberger Thesen § 8
- Ausgewogene Altersstruktur § 1 42; § 2 2, 4, 6, 23, 35
- Ausgewogene Beschäftigungsstruktur § 2 6
- Auslegung
 - folgenorientierte ∞ § 7 23
 - grammatische ∞ § 7 53
 - historische ∞ § 7 13 f.
 - historischer Wille § 7 11, 13 f., 70
 - interessorientierte ∞ § 7
 - objektiver Wille *s. Wille des Gesetzgebers*
 - rechtsvergleichende ∞ § 7 44
 - subjektiver Wille § 7 13
 - systematische ∞ § 7 18 f.
 - teleologische ∞ § 7 12 ff.
 - unionskonforme ∞ § 7 28
- Auszeichnung § 2 26; § 5 9, 13 f., 19
- Befristung § 3 28, 48, 55 ff.
- Berufe
 - Leistungsfähigkeit § 3 19, 22
 - systemrelevante § 3 19
- Berufsfreiheit *s. Altersdiskriminierung – Berufsfreiheit*
- Berufswahlvoraussetzung, subjektive § 2 2
- Beschäftigungspolitik § 1 40, 42; § 2 2, 4, 6, 23, 35; § 3 15, 18, 21 ff., 27, 33, 46, 51 f., 62
- Beschluss § 5 22
 - Präsidiumsbeschluss § 5 2, 29
- Beurteilungsdefizit § 2 23
- Beurteilungsspielraum § 2 20, 21, 22, 26, 34 ff.; § 7 9 f., 13
 - Blankoscheck § 7 34
- Beweislast *s. Darlegungs- und Beweislast*
- Bewilligung § 5 22
 - Bewilligungsperiode § 5 1, 13
- Brain Drain § 3 61
- Bundesländer Einl. 5, 8 f., 11; § 1 3, 7 f., 12, 18, 26 f., 37; § 2 27, 38; § 8 4, 13
- Civil Rights Act of 1963, Title VII § 4 8
- Contra legem Verbot § 3 9, 59, 64
- Darlegungslast des dienstlichen Interesses Einl. 6, 8; § 2 24 ff.
 - des Antragstellers für sachliches Interesse § 7 57 f.
 - des Beamten für positive Feststellung § 7 8 f., § 8 7 f.
 - des Dienstherrn bei Ablehnung des Antrags § 7 60
 - des Dienstherrn bei negativer Feststellung § 7 6 f.
- Dekanat § 5 16
 - Dekan § 5 17
 - Studiendekanat § 5 5
- Demografische Entwicklung Einl. 1 ff., 4 ff.; § 3 42, 52, 62; § 5 1 ff.; § 6 4 ff., 52 ff.; § 7 3; § 8 1 f., 9
- Demografischer Effekt § 8 2
- Demografischer Wandel *s. demografische Entwicklung*
- Dienstliches Interesse Einl. 5; § 1 12 f., 23, 32; § 2 20, 22 f, 25; § 3 41, 43 ff.; § 8 4, 6

- Begriff des dienstlichen Interesses Einl. 5; § 2 23 ff.; § 8 6
- Begründung des dienstlichen Interesses durch den Beamten § 6 2; § 7 5 f.
- Darlegungs- und Beweislast § 2 25 ff.; § 3 59, 64
- enges Verständnis bei negativer Feststellung § 7 6 f.
- enges Verständnis bei positiver Feststellung § 7 8 f.
- Ermessensentscheidung § 3 46
- Geeignetheit des Beamten § 3 45
- Gesetzeszweck § 7 3
- historischer Wille § 7 15 ff.
- Inhaltsbestimmung § 2 23
- negative Feststellung § 7 6
- Paradox bei einer engen Auslegung § 7 25 f., 69
- Pflicht zur Konkretisierung § 7 11
- positive Feststellung § 7 8
- private Interessen des Beamten § 3 45, 59 f.; § 6 2
- Rechtsreflex § 3 46
- unbestimmter Rechtsbegriff § 3 44
- unionsrechtskonforme Auslegung § 3 49, 59, 64; § 8 7
- Wortlaut § 7 53
- Dienstzeitverlängerung Einl. 2 ff.; § 1 6, 29; § 3 10; § 5 3, 4, 7, 28; § 6 37, 48, 56; § 8 12
- Alternative zur ∞ § 5 15
- Beurteilungsspielraum und Ermessensausübung § 7 9
- dreijährige ∞ § 7 52
- einhergehende ∞ § 5 13
- einjährige ∞ § 7 51
- freiwillige ∞ § 3 10, 41, 47 f., 54 ff.; § 6 1 f., 8, 37 f., 55 ff.; § 8 3 f., 6, 10
- Rechtsanspruch § 7 4
- Diskriminierungsverbot *s. Altersdiskriminierung*
- Diversity of faculty § 4 30, 33, 44, 47 f.
- Dreistufentheorie § 2 2
- Drittmittel § 5 8
- Drittmittelprojekt § 5 19; § 7 48
- drittmittelstarke § 5 19
- Einschätzungsspielraum § 2 3
- Eintrittsalter, Rente bzw. Pension Einl. 1; § 1 2 ff., 16 ff.; § 2 6 ff., 10, 27; § 4 66; § 5 6, 19; § 6 1 f., 4, 6, 8, 12 ff., 19 ff., 23, 35 ff., 37 f., 40 f., 45, 51, 55 f.; § 8 1 f.
- Einzelfallentscheidung *s. Entscheidung des Dienstherrn – Abwägung im Einzelfall*
- Entscheidung des Dienstherrn
 - Abwägung im Einzelfall § 1 33, 36 ff.; § 2 3; § 7 61; § 8 13
 - Akzeptanz § 7 35
 - Beteiligung der Fakultät § 7 53 ff.
 - Beurteilungsspielraum § 2 20
 - Formale Voraussetzungen § 2 20, 23, 26; § 7 6 ff., 13 ff., 33 ff., 54 ff.
 - Rationalität § 7 57, 68
 - Substantiierungspflicht des Dienstherrn § 7 60
 - Transparenz Einl. 11; § 7 11, 74
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) § 4 13
- Ermessensentscheidung
 - Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung § 7 9, 33
 - Ermessensausfall § 2 26
 - Ermessensbindung § 1 21 ff.
 - Ermessensdefizit § 2 21, 23 f., 25 f.
 - Ermessensfehlentscheidung § 1 36; § 2 22
 - Ermessensreduktion auf Null § 7 9
 - Ermessensrichtlinie § 1 9, 22, 36
 - Ermessensspielraum § 2 6, 20 ff.
- Erwerbstätige § 6 24 ff.; § 8 1
- Exzellenzcluster § 2 17
- Fachbereich § 5 3 f., 8, 19, 21 f., 24, 26 f.
 - Fachbereichsanteil § 5 8
 - Fachbereichsbudget § 5 19
 - Geisteswissenschaft § 5 26
 - Jura § 5 26
 - katholisch-theologisch § 1 5
 - Medizin § 5 26 f.
 - Studiendekanat der ∞ § 5 5
- Faculty
 - Faculty Age at Retirement pre-1994 § 4 15, 26, 32 f., 41 f.
 - Faculty Age at Retirement post-1994 § 4 28, 32 f., 41 f.

- Faculty Age Ratios pre-1994 § 4 15, 17, 26, 32f., 41f.
- Faculty Age Ratios post-1994 § 4 28, 30, 32f., 41f.
- Germany § 4 37f.
- United States § 4 35f.
- Fakultät
 - Stellungnahme des Fakultätsrates § 2 18, 24; § 7 55
- Fertilitätsrate § 6 15
- Flickenteppich Einl. 5; § 1 28, 40
- Föderalismusreform § 2 1, 8
- Formale Voraussetzungen einer Dienstzeitverlängerung
 - Beteiligung der Fakultät § 2 18; § 7 53ff.
 - Darlegungslasten *s. Darlegungslasten*
 - Entscheidung durch Dienstherrn *s. Entscheidung des Dienstherrn – formale Voraussetzung*
 - Frist für Antragstellung § 1 32; § 7 57
 - Substantiierungspflicht des Dienstherrn § 7 60
 - Zeitlicher Umfang der Dienstzeitverlängerung § 1 27ff., 34; § 7 49ff.
- Forschung § 5 2, 7f., 28; § 6 50f.
 - ∞ und Lehre § 6 51; § 8 10
 - Forschungscommunity § 5 13
 - Forschungseinrichtung § 5 7; § 8 9
 - Forschungserfolg § 5 25
 - Forschungsgebiet § 2 18; § 5 17
 - Forschungsleistung § 5 7f.
 - Forschungsorganisation § 5 7
 - Forschungspersönlichkeit § 5 9
 - Forschungsprofessorenstatus § 5 7
 - Forschungsprofessur § 5 29
 - Forschungsprojekt § 1 23; § 2 18, 30; § 5 10f., 18
 - forschungsstark § 5 7
 - Forschungsvorhaben § 5 22
 - Sonderforschungsbereich § 2 17f.; § 5 1, 13, 23
 - Spitzenforschung § 5 8
 - Verbundprojekte § 5 13, 18, 23
- Forschungsförderung § 5 8
 - Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) § 5 1, 8, 23
 - EU-∞ § 5 8
 - Forschungsfördereinrichtung § 5 1
 - Weiterförderung § 5 24
- Funktionsgrundrecht § 2 12
- Geburtenstarke Jahrgänge § 6 1, 12, 52
- Generationengerechtigkeit § 3 23, 28, 35
- Gesetze
 - Beamtenengesetze der Länder § 3 37ff.
 - Beamtenengesetze des Bundes § 3 37ff.; § 7 3ff.
 - Beamtenstatusgesetz § 5 2
 - Europarecht Einl. 6f.; § 7 28
 - Hochschulrecht des Bundeslandes § 2 27; § 7 27, 32, 49
 - US-amerikanische Rechtslage Einl. 6; § 7 44
 - Verfassung (Grundgesetz) § 7 40
- Gesetzesänderung (*de lege ferenda*), Notwendigkeit einer ∞
 - Änderung der Darlegungslast § 7 5, 25
 - faktisches Leerlaufen der Dienstzeitverlängerung § 7 24ff.
 - zur Änderung der Antragsfristen § 7 52
- Gesetzeszweck *s. Auslegung – historischer Wille*
- Gesetzlichkeitsprinzip § 7 65
- Gewaltenteilung § 3 44
- Haushalterwägungen § 3 15, 22f., 46, 52, 62
- Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums § 2 10
- Hiring of faculty § 4 29ff.
- Hochschulressourcen § 2 13, 27
- Honorar § 2 7; § 5 8
 - Honorarvertrag § 5 6
- Ineffizienz einer dreimaligen Dienstzeitverlängerung § 7 51
- Juristische Methodenlehre § 7 11
 - s. Auslegung, s. Begriff des dienstlichen Interesses, s. Konkretisierung*
- Just Cause § 4 4ff.
- Kapazität *s. Lehre*

- Kluge Personalpolitik Einl. 11; § 7 29, 38 ff., 44 f., 74
- Strukturentscheidungen § 7 60f.
 - umfangreiche Interessenabwägung § 7 33; § 8 11
 - wissenschaftlicher Nachwuchs *s. Nachwuchswissenschaftler*
- Konditionale Normstruktur § 2 19
- Konkretisierung Einl. 11
- Mittelweg § 7 35, 64, 77
 - ökonomische Analyse § 7 29f.
 - Rationalität § 7 57, 68
 - Rechtsnormen als Imperative und Sollensnormen § 7 22
 - Teil der Juristischen Methodenlehre § 7 11
 - unbestimmter Rechtsbegriff und Generalklausel Einl. 6; § 2 23 ff.; § 7 11, 36, 69
- Koppelungsvorschrift § 2 19f.
- Kriterien § 5 10, 25
- Längerarbeit *s. Dienstzeitverlängerung*
- Längerbeschäftigung *s. Dienstzeitverlängerung*
- Laufzeit § 5 1, 10, 18
- Law School Faculty § 4 33
- Lebensarbeitszeit Einl. 2; § 6 3, 8, 35, 37, 52; § 8 3
- Lebensjahr § 2 27; § 5 2, 7
- Leerlaufen, unzulässiges ∞ einer Norm § 7 23, 26, 60, 69
- Lehre § 5 2, 5, 7, 24, 27f.; § 6 50f.
- Kapazitätsausweitung § 5 8
 - Lehrengpässe § 5 6
 - Lehrkapazität § 5 5f.
- Leistungszulagen § 7 43, 56
- Lump of labor fallacy § 6 32
- Methodik *s. Juristische Methodenlehre*
- interdisziplinäres Arbeiten Einl. 6; § 7 62
 - intradisziplinäres Arbeiten Einl. 6; § 7 62
- Mitigation of Impacts of Uncapping
- retirement compensation § 4 22, 30, 32, 41
 - retirement health benefits § 4 23
 - voluntary retirement incentives § 4 19ff., 29f.
- Mittelweg Einl. 11; § 7 35, 64, 77
- Akzeptanz § 7 35
 - Komplexität der Einzelabwägung § 7 61
 - Vermeidung einer Alles- oder Nichts-Entscheidung § 7 61, 64; § 8 13
- Nachhaltigkeitslücke § 6 10
- Nachwuchswissenschaftler § 1 2, 4f., 10f., 29ff., 40ff.; § 2 23, 27, 35; § 3 53, 57; § 6 35 ff., 50; § 7 42; § 8 11
- National Academy of Sciences
- predictions § 4 14ff.
 - study § 4 13ff.
- Neubesetzung § 5 4, 27; § 6 46
- Neubesetzung der Stelle § 7 50
- Öffentliche Ordnung (und Sicherheit) § 3 19, 22
- Ökonomische Analyse des Rechts § 7 29f.
- Effizienz § 7 51
 - interdisziplinäres Arbeiten § 7 63
- Organisationshoheit, des Dienstherren § 3 44f., 58; § 8 11
- Overhead § 5 8
- Overheadanteile § 5 19
- Paradox
- Auflösung des Paradox § 7 33 f., 74
 - einer engen Auslegung des dienstlichen Interesses § 7 25 f., 68
- Pension *s. Eintrittsalter, Rente bzw. Pension*
- Pensionierung *s. Regelaltersgrenze*
- Pensionseintrittsalter *s. Eintrittsalter, Rente bzw. Pension*
- Personalpolitik § 6 56
- kluge *s. kluge Personalpolitik*
 - Know-how der Professoren § 7 75
- Postdocqualifikation § 1 31
- Praktische Konkordanz § 2 3, 27
- Primärrechtskonforme Auslegung § 3 59, 64
- Productivity of Faculty § 4 18

- Professorenenschaft § 5 1; § 6 3 f., 41, 44, 46, 54 ff.
 – Distinguished Professor § 5 19
 – Distinguished Professorship § 5 9 ff., 14 ff., 17, 19 f., 23, 25 f., 28 f.; § 7 47, 75
 – Ehrenprofessur § 5 11
 – Juniorprofessur § 5 26; § 7 40
 – leistungsstarke ∞ § 7 43, 75; § 8 11
 – Seniorprofessur s. *Seniorprofessor*
 Publikationsverzeichnis § 5 18
- Qualitätssicherung § 2 2
- Recht s. *Antrag*
 – Besoldungsrecht § 5 3
 – rechtlich § 5 1
- Rechtsbegriff
 – unbestimmter Einl. 6; § 8 6
- Rechtslage
 – rechtswidrige s. *Rechtswidrigkeit*
 – unbefriedigende § 7 10, 66; § 8 5
- Rechtssicherheit s. *Entscheidung des Dienstherrn*
 – Transparenz als Teil der Juristischen Methodenlehre § 7 11
 – Vermeidung unbilliger Ergebnisse § 7 75
- Rechtswidrigkeit der Darlegungspflicht des Beamten § 7 28
 – unzulässiges Leerlaufen einer Norm § 7 23, 26, 60, 68
 – Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung § 7 28
 – Widerspruch zum historischen Willen des Gesetzgebers Einl. 6; § 7 3 f.
- Regelaltersgrenze Einl. 3; § 1 21, 43; § 2 6 ff., 10, 27; § 3 1, 5, 12, 21, 26 ff., 31, 39 ff., 50 ff.; § 4 62, 65, 67 ff.
 – Altershöchstgrenze § 4 61 ff.
- Renteneintrittsalter s. *Eintrittsalter, Rente bzw. Pension*
- Rentenleistungen s. *Pension*
- Reputationsgebundenheit § 5 25
- Richtlinie s. *Altersdiskriminierung – Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie, s. Ermessensentscheidung – Ermessensrichtlinie, s. Universitätsrichtlinie*
- Ruhestand s. *Regelaltersgrenze, s. historische Auslegung, s. Sicherung der Altersversorgungssysteme*
- Sachliche Interessen
 – fiskalische Interesse § 7 36 f.
 – Interessen des Professors § 6 2; § 7 40 f., 58
- Seniorprofessor
 – Distinguished Professor § 7 74; § 8 11
 – Emeritus of Excellence § 7 74; § 8 11
 – Senior Fellow § 1 20; § 7 74; § 8 11
 – Seniorprofessur, allgemein § 1 12, 16 f., 19, 21, 40; § 2 26 ff.; § 3 40; § 5 5 f., 9, 15, 25, 28 f.
- Sondermittel § 5 5 f.
- Sozialversicherung § 5 20
- Status § 5 9 f., 14, 23
- Substantiierungspflicht des Dienstherrn § 7 60
- systematische Auslegung
 – Ausnahmen sind eng auszulegen § 7 18
 – Ausnahmen sind wegen der Relevanz des Regelungszweckes weit auszulegen § 7 19, 28
- Tarifverträge § 3 24, 35
- Tenure § 4 3, 5 ff., 35, 44, 61
- Tragfähigkeit der Staatsverschuldung § 6 4, 27 ff.
- Tragfähigkeitslücke § 6 27 ff.
- Ungleichbehandlung s. *Altersdiskriminierung*
- Universitäten Einl. 5, 8 ff.; § 1 18 ff., 21, 25 f., 32 ff., 37 ff., 42; § 6 3 ff., 37, 42, 48 ff., 56
- Universitätsprofessor Vorw.; Einl. 2 ff.; § 1 1 ff.; § 3 37; § 7 40 ff.; § 8 3, 5, 8 ff.
 s. *Professorenschaft*
- Universitätsrichtlinie Einl. 8 f.; § 1 14 ff.; § 2 24 ff.; § 7 23 ff.; § 8 7; Anh. III
- Universities
 – Cornell University § 4 29
 – Duke University § 4 41
 – Massachusetts Institute of Technology § 4 31
 – North Carolina State University § 4 41

- University of North Carolina § 4 41
- University of North Carolina System § 4 28, 40f.

- Verhältnismäßigkeit § 2 3; § 3 15, 24f., 34
- Verlängerung *s. Dienstzeitverlängerung*
- Versorgungshaushalte § 8 6
- Versorgungslasten § 2 4
- Verwaltungsbrauch § 2 25
- Verwaltungsvorschriften § 2 23, 25

- Weiterbeschäftigung § 1 21, 24, 42; § 5 28; § 6 2, 43, 51

- Wettbewerb der Bundesländer und Fakultäten § 7 64
- Widerspruchsfreiheit § 3 25, 63 f.
- Wille des Gesetzgebers
 - Bundesgesetzgeber § 7 3
 - Landesgesetzgeber § 7 15 f.
 - Objektiver Wille § 7 14, 17
- Wissenschaftlicher Nachwuchs *s. Nachwuchswissenschaftler*
- Wissenschaftsfreiheit § 1 1; § 2 12 ff.; § 3 60

- Zuschlag § 5 3