
Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Bericht und Empfehlungen

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)

- Büro -

Friedrich-Ebert-Allee 38

53113 Bonn

Telefon: (0228) 5402-0

Telefax: (0228) 5402-150

E-mail: gwk@gwk-bonn.de

Internet: www.gwk-bonn.de

ISBN 978-3-934850-88-0

2008

Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Bericht und Empfehlungen
der Ad-hoc-Arbeitsgruppe "Gemeinsame Berufungen"

vom Ausschuss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz
am 16. September 2008 verabschiedet

1	Forschungspolitische Bewertung des Instruments "Gemeinsame Berufungen"	2
2	Modelle Gemeinsamer Berufungen und ähnliche Formen	3
2.1	Beurlaubungsmodell ("Jülicher Modell")	4
2.2	Erstattungsmodell ("Berliner Modell")	5
2.3	Nebentätigkeits- (Personalunion-) modell ("Karlsruher Modell")	6
2.4	Konzept eines Zuweisungsmodells ("Stuttgarter Modell")	6
2.5	Berufung in die mitgliedschaftsrechtliche Stellung eines Hochschullehrers ("Thüringer Modell")	7
3	Lösungsmöglichkeiten für Hemmnisse bei der Anwendung der einzelnen Berufsungsmodelle	7
3.1	Dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Fragen	7
3.11	Wechsel von der C- in die W-Besoldung	8
3.12	Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen im Beurlaubungsmodell ("Jülicher Modell")	10
3.13	Auswirkungen der Personalkostenerstattungen der Forschungseinrichtungen im Erstattungsmodell ("Berliner Modell") auf den Vergaberahmen der Hochschule	11
3.14	Zeitdauer der Zuweisung beim Zuweisungsmodell ("Stuttgarter Modell") bzw. der Beurlaubung beim Beurlaubungsmodell ("Jülicher Modell")	12
3.15	Ausgestaltung von Leistungsbezügen und deren Auswirkung auf die Ruhegehaltfähigkeit	14
3.16	Zahlung von Funktions-Leistungsbezügen sowie von Forschungszulagen im Erstattungsmodell ("Berliner Modell")	15
3.17	Annahme und Zahlung der Nebentätigkeitsvergütung sowie Besonderer Leistungsbezüge und von Forschungszulagen im Nebentätigkeitsmodell ("Karlsruher Modell")	16
3.2	Ausgestaltung und Praxis Gemeinsamer Berufungen	16
3.21	Tätigkeit gemeinsam Berufener an der Hochschule	16
3.22	Versorgungsregelungen	17
3.23	Beendigung der Bestellung vor Eintritt in den Ruhestand ("Rückfall-Situationen")	18
4	Empfehlungen	19
4.1	Grundsätze	19
4.2	Einzelfragen	20

Anlage: Musterkooperationsvereinbarung von 1998

1 Forschungspolitische Bewertung des Instruments "Gemeinsame Berufungen"

Das Instrument der Gemeinsamen Berufung ist gerade heute von hoher forschungs- und innovationspolitischer Bedeutung. Gemeinsame Berufungen ermöglichen in besonderer Weise eine Vernetzung der universitären und außeruniversitären Forschung und können so zum Abbau der oft beklagten "Versäulung" beitragen. Dies hat positive Effekte insbesondere auf die Steigerung der wissenschaftlichen Exzellenz der beteiligten Einrichtungen, auf die Entwicklung regionaler Kompetenznetzwerke und Cluster sowie auf die Promotions- und Nachwuchsförderung. So gewinnen die Hochschulen durch Gemeinsame Berufungen ausgewiesene Forscherpersönlichkeiten für die Lehre, während die Forschungseinrichtungen Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in die Arbeit der Institute einbinden können.¹ Gemeinsame Berufungen tragen damit auch unmittelbar zur Erreichung der Ziele des zwischen Bund, Ländern und Forschungseinrichtungen vereinbarten Pakts für Forschung und Innovation bei.

Aus dieser forschungspolitischen Bewertung ergibt sich das Leitbild der Gemeinsamen Berufungen. Sie liegen gleichermaßen im Interesse der Hochschule und der Forschungseinrichtung, nicht zuletzt aufgrund der hierdurch erzielten Synergieeffekte, und werden daher von beiden Seiten gleichermaßen angestrebt und aktiv umgesetzt. Dieses wechselseitige Interesse sollte darin zum Ausdruck kommen, dass die Vergütungs- und Versorgungsbedingungen einerseits für die Berufung an die Hochschule und andererseits für die Tätigkeit bei der Forschungseinrichtung für die/den gemeinsam Berufenen ein attraktives Gesamtpaket bilden, sowie darüber hinaus in einer aktiven Rolle der/des Berufenen in beiden Einrichtungen. Gemeinsame Berufungen rein formaler Natur entsprechen diesem Leitbild nicht.

Ziel von Bund und Ländern muss es sein, die Rahmenbedingungen für Gemeinsame Berufungen so zu gestalten, dass sie von den Beteiligten mit Leben erfüllt und nachhaltig genutzt werden können. Nach der Neuordnung der Zuständigkeiten von Bund und Ländern insbesondere im Besoldungs- und Versorgungsrecht im Rahmen der Föderalismusreform I bedarf es noch stärkerer gemeinsamer Anstrengungen, damit diese Rahmenbedingungen bundesweit kompatibel sind – insbesondere auch, um weiterhin eine Mobilität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ganz Deutschland zu gewährleisten.

Soweit in diesem Bericht Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Dienstrechts gemacht werden, bleibt eine abschließende Prüfung den für dienstrechtliche Fragen zuständigen Stellen des Bundes und der Länder vorbehalten. Im Bereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts besitzen allein die Länder die gesetzgeberische Regelungskompetenz für Professorinnen und Professoren ihrer Hochschulen. Den Bund betreffen die Vorschläge lediglich in seiner Eigenschaft als Zuwendungsgeber der Helmholtz-Zentren, der FhG und der MPG, und zwar in Hinblick auf dessen haushaltsrechtliche Regelungen zur inhaltlichen Gestaltung der Anstel-

¹ Vgl. auch: Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, 20. Mai 2005, WR-Drs. 6709-05; Wissenschaftsrat, Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland, 7. Juli 2000, WR-Drs. 4594-00.

lungsverträge dieser Einrichtungen mit den leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sowie in seiner Eigenschaft als Mitglied der an der Berufung von Leitungspersonal in der Regel mitwirkenden Aufsichtsgremien der Leibniz-Einrichtungen.

Unter den wissenschaftlichen Leitungspositionen in den von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen sind gegenwärtig deutlich über 600 im Wege Gemeinsamer Berufungen besetzt worden. Bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) sind es rd. 100 Fälle, in den Zentren der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) rund 270, in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) rund 250 Fälle und bei der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (MPG) rund 40 (Stand: 31.12.2007).²

2 Modelle Gemeinsamer Berufungen und ähnliche Formen

Gemeinsame Berufungen, die dem oben skizzierten forschungspolitischen Ziel dienen, setzen ein gemeinsames Berufungsverfahren der Hochschule und der Forschungseinrichtung voraus. In einzelnen Ländern bestehen gesetzliche Regelungen dieses Verfahrens. Auch die Mustervereinbarung des BMBF von 1998 zum Zusammenwirken von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (als Anlage beigefügt) beschreibt in den §§ 4 f. den Ablauf einer Gemeinsamen Berufung.

Im Regelfall wird es eine gemeinsame Ausschreibung der Professur und der Leitungsstelle an der Forschungseinrichtung geben; je nach rechtlichen Gegebenheiten wird das Verfahren dann in einer gemeinsamen Berufungskommission oder in jeweils einer eigenen Berufungskommission der Hochschule und der Forschungseinrichtung, jedoch mit personeller Verschränkung und intensivem Austausch, stattfinden. Soweit im Einzelfall ein Mitglied der mit der Forschungseinrichtung kooperierenden Hochschule ohne weiteres gemeinsames Verfahren zusätzlich an die Forschungseinrichtung berufen wird, wird man bei der Qualifizierung als "Gemeinsame Berufung" auf den Zweck abstellen, das betreffende Lehr- und Forschungsgebiet der Hochschule mit dem Arbeitsgebiet der Forschungseinrichtung zu beiderseitigem Nutzen und Mehrwert zu vernetzen.

Gemeinsame Berufungen setzen nicht zwingend eine Verbeamtung der Berufenen voraus; diese wird allerdings insbesondere wegen des Wunsches der Berufenen nach einem Beamtenstatus und der günstigeren finanziellen Gestaltung in vielen Fällen angestrebt. Es werden auch Gemeinsame Berufungen praktiziert, bei denen im Verhältnis zur Hochschule ein Angestelltenverhältnis besteht. Insbesondere bei Erstberufungen sehen auch einzelne Hochschulgesetze die Möglichkeit einer anfänglichen Beschäftigung in einem Angestelltenverhältnis vor.

² Quelle: Pakt für Forschung und Innovation, Monitoring-Bericht 2008 (Entwurf), A 08.73 (1)

Gemeinsame Berufungen werden in den drei Grundmodellen Beurlaubungs-, Erstattungs- oder Nebentätigkeitsmodell praktiziert (hierzu im einzelnen unter Ziffern 2.1. bis 2.3.). Die Unterschiede zwischen den Modellen bestehen vor allem in der rechtlichen Ausgestaltung der Anstellung der/des gemeinsam Berufenen. Die bestehende Modellvielfalt eröffnet den Beteiligten die Möglichkeit, für die von ihnen vereinbarten Gemeinsamen Berufungen die ihren jeweiligen Interessen angepasste Form zu wählen.

Den Anteil der einzelnen Modelle an den Gemeinsamen Berufungen im Jahr 2007 zeigt die folgende Tabelle³:

Modell	MPG	FhG	WGL	HGF	zusammen	
Beurlaubungs-/ Jülicher Modell	11	7	73	155	246	43%
Erstattungs-/Berliner Modell		17	87	48	152	27%
Nebentätigkeits-/ Karlsruher Modell	22	24	2	55	103	18%
Gemeinsame Berufungen, die keinem der genannten Modelle folgen			7	9	16	3%
Modell nicht bekannt			56		56	10%
Gesamt	33	48	225	267	573	100%

(Quelle: Abfrage der Geschäftsstelle der BLK, 2007)

Mit den drei o.g. Modellen sind die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Bereich aber noch nicht erschöpft. Im folgenden werden daher auch ein weiteres Konzept Gemeinsamer Berufungen (Ziffer 2.4.) und die einer Gemeinsamen Berufung ähnliche Verleihung einer mitgliedschaftsrechtlichen Stellung an der Hochschule (Ziffer 2.5.) dargestellt.

2.1 BEURLAUBUNGSMODELL ("JÜLICHER MODELL")

Bei diesem Modell (vgl. auch §§ 6 Abs. 1, 9 Mustervereinbarung) erfolgt eine Berufung auf eine Professur an einer Hochschule bei gleichzeitiger Beurlaubung im dienstlichen Interesse unter Fortfall der Bezüge; zugleich übernimmt der/die Berufene eine Lehrverpflichtung an der Hochschule von im Regelfall zwei Semesterwochenstunden (SWS). Im Haushalt der Hochschule wird die/der Berufene auf einer Leerstelle geführt. Die/der Beurlaubte schließt mit der Forschungseinrichtung einen privatrechtlichen Anstellungsvertrag, durch den die Forschungseinrichtung die Zahlung der mit der Hochschule ausgehandelten Bezüge (einschließlich der Leistungsbezüge) übernimmt. Zusätzlich entrichtet die Forschungseinrichtung einen Versorgungszuschlag an die Hochschule.

Diese Gestaltung macht eine enge Abstimmung zwischen Hochschule und Forschungseinrichtung insbesondere hinsichtlich der Zahlung von Leistungsbezügen erforderlich. Wenn die von der Forschungseinrichtung gezahlten Leistungsbezüge ruhegehaltfähig werden sollen, müssen sie auf Hochschuleseite in demselben Umfang für ruhegehaltfähig erklärt werden (vgl. auch

³ Die in dieser Tabelle enthaltenen Gesamtzahlen sind seit der Abfrage weiter gestiegen.; die aktuellen Zahlen sind oben unter Ziffer 1 genannt. Diese Übersicht dient im wesentlichen dazu, die Verteilung der einzelnen Gestaltungsmodelle zu veranschaulichen.

unten, Ziffer 3.1.5). Nur in Ausnahmefällen kann die Forschungseinrichtung insoweit eine eigenständige Differenzversorgungszusage erteilen. Ansonsten kann die Forschungseinrichtung der/dem Berufenen über die mit der Hochschule vereinbarte Besoldung hinaus allenfalls nicht ruhegehaltfähige Leistungsbezüge oder Zulagen gewähren.

Eine Anrechnung der von der Forschungseinrichtung gezahlten Bezüge auf den Vergaberahmen der Hochschule erfolgt nicht, da eine Beurlaubung ohne Bezüge vorliegt (die Frage der Anwendbarkeit des § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG – siehe unter Ziffer 3.1.3 – stellt sich beim Jülicher Modell nicht). Im Kooperationsvertrag zwischen der Hochschule und der Forschungseinrichtung ist zu regeln, welche Leistungen die/der Berufene künftig an der Hochschule übernehmen soll (Abnahme von Prüfungen, Lehre). Im Falle von Lehrleistungen, die über zwei SWS hinausgehen (bei Fachhochschulen 4,5 SWS), hat die Hochschule der Forschungseinrichtung nach einer Vereinbarung zwischen Bund und Ländern einen Ausgleich in Höhe von 7,5 % der Gesamtbezüge je SWS zu leisten.⁴

Eine aktive Mitarbeit der/des Beurlaubten in Gremien der Hochschule ist grundsätzlich möglich und sollte, soweit im Einzelfall sinnvoll, von den Beteiligten realisiert werden.

2.2 ERSTATTUNGSMODELL ("BERLINER MODELL")

Bei diesem Modell (vgl. auch §§ 6 Abs. 2, 8 Mustervereinbarung) erfolgt eine Berufung auf eine Professur an einer Hochschule und die Zuweisung der/des Berufenen zur Wahrnehmung von Forschungs- und Leitungsaufgaben zur Forschungseinrichtung. Die/der Berufene wird im Stellenplan der Hochschule auf einer für die Beamtin bzw. den Beamten vorzuhaltenden Stelle (Erstattungsstelle, d.h. nicht von der Hochschule dotiert) geführt; die Hochschule zahlt die Bezüge in voller Höhe; die Forschungseinrichtung erstattet der Hochschule die Bezüge zuzüglich eines Versorgungszuschlags. Die Erstattung der Bezüge wird in entsprechender Anwendung der unter Ziffer 2.1 beschriebenen Regelung gemindert, sofern die Lehrverpflichtung der/des Berufenen mehr als zwei bzw. 4,5 SWS beträgt. Die/der Berufene übt die Funktion in der Forschungseinrichtung im Rahmen ihrer/seiner von der Hochschule festgelegten Dienstaufgaben (Hauptamt) aus, erhält jedoch für die Übernahme zusätzlicher Forschungs- und Leitungsaufgaben eine Deputatermäßigung. Die Rechte und Pflichten der/des Berufenen an der Forschungseinrichtung (außer Vergütung) werden zwischen diesen beiden Seiten separat vertraglich geregelt.

An der Hochschule übernimmt die/der Berufene Lehr- und Prüfungsverpflichtung und ist zur Übernahme von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung in derselben Weise verpflichtet und berechtigt wie die anderen Professorinnen und Professoren ihres/seines Fachbereichs; besondere Absprachen, wie bei Berufungen im Jülicher Modell, sind insoweit nicht erforderlich. Die Hochschule gewährleistet die Ausstattung, die zur Erfüllung der übertragenen Lehr- und Prüfungsaufgaben in den Räumen der Hochschule notwendig ist.

⁴ Beschlüsse des Ausschusses "Forschungsförderung" vom 21./22. April 1997, vom 8./9. September 1997 sowie vom 29. Januar 2002 über das Zusammenwirken von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Nicht einheitlich beantwortet wird die Frage, ob die Erstattung der Bezüge durch die Forschungseinrichtung auf den Vergaberahmen der Hochschule anzurechnen ist. (s. hierzu unter Ziffer 3.1.3.).

2.3 NEBENTÄTIGKEITS- (PERSONALUNION-) MODELL ("KARLSRUHER MODELL")

Hier erfolgt wie beim Berliner Modell eine Berufung auf eine Professur an einer Hochschule mit vollen akademischen Rechten und Pflichten (einschließlich des passiven Wahlrechts). Anders als im Berliner Modell wird der/dem Berufenen entsprechend den jeweiligen dienstrechtlichen Möglichkeiten zusätzlich aber auch die Leitung eines Hochschulinstituts übertragen. In Nebentätigkeit nimmt die/der Berufene zusätzlich die Funktion der Institutsleitung (inkl. Forschungsleistung) in der kooperierenden Forschungseinrichtung wahr.

Die Hochschule zahlt die ausgehandelten Bezüge; die Nebentätigkeit in der Forschungseinrichtung wird von der Forschungseinrichtung auf der Basis einer gesonderten Vereinbarung separat vergütet. In einigen Ländern muss die/der gemeinsam Berufenen zusätzlich die Zustimmung der Hochschule zur Annahme der Nebentätigkeitsvergütung beantragen.

2.4 KONZEPT EINES ZUWEISUNGSMODELLS ("STUTTGARTER MODELL")

Hierbei handelt es sich um ein in Baden-Württemberg neu entwickeltes Gestaltungsmodell. Es ist angestrebt, dieses Modell bald in konkrete Fälle Gemeinsamer Berufungen umzusetzen.

Grundgedanke ist eine Berufung auf eine Professur an einer Hochschule bei gleichzeitiger vollständiger Zuweisung der/des Berufenen zur Dienstleistung (§ 123 a BRRG) an die Forschungseinrichtung. Die Hochschule vereinbart Bezüge maximal in Höhe des Besoldungsdurchschnitts. Daneben schließt die/der Berufene mit der Forschungseinrichtung einen privatrechtlichen Vertrag.

Erhält die/der Berufene aufgrund dieses Vertrages eine Vergütung von der Einrichtung, wird diese bis zur vereinbarten Höhe (Besoldungsdurchschnitt) auf die Beamtenbezüge angerechnet; ein überschüssender Betrag verbleibt der/dem Berufenen. Übersteigt also die privatrechtlich vereinbarte Vergütung den Besoldungsdurchschnitt, erhält sie/er im Ergebnis ihre/seine Vergütung allein von der Forschungseinrichtung. Die beamtenrechtliche Versorgung berechnet sich nur aus der mit dem Land vereinbarten Besoldung, die ruhegehaltfähigen Bezüge erreichen daher ebenfalls nur maximal das Niveau des Besoldungsdurchschnitts; die Versorgung bezüglich des nicht angerechneten Teils der von der Forschungseinrichtung gezahlten Vergütung ist anderweitig zu regeln.

Die Arbeitsgruppe hat dieses Konzept neben den drei etablierten Modellen betrachtet und diskutiert. Sie ist der Ansicht, dass eine endgültige Bewertung erst möglich ist, wenn praktische Anwendungsfälle vorliegen. Die Arbeitsgruppe weist darauf hin, dass für eine solche Gestaltung Gemeinsamer Berufungen wohl nur dann Bedarf besteht, wenn sich die Beteiligten wegen der unten in Ziffer 3.1.3. geschilderten Problematik an der Weiterführung des Berliner Modells gehindert sehen. Nach erster Einschätzung ist allerdings auch das "Stuttgarter Modell" nicht

ohne dienstrechtliche Probleme (s. hierzu im einzelnen unter Ziffer 3.1.4.); außerdem muss im Einzelfall geprüft werden, ob eine Umsatzsteuerpflicht vorliegt.

2.5 BERUFUNG IN DIE MITGLIEDSCHAFTSRECHTLICHE STELLUNG EINES HOCHSCHULLEHRERS ("THÜRINGER MODELL")

Nach § 78 Abs. 8 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) können Angestellte von Forschungseinrichtungen, die die Einstellungsvoraussetzung als Professor erfüllen, in die mitgliedschaftsrechtliche Stellung eines Hochschullehrers an einer bestimmten Hochschule berufen werden. Eine solche Berufung setzt ein gemeinsames Berufungsverfahren voraus; es erfolgt aber – anders als bei einer Gemeinsamen Berufung – keine Anstellung bei der Hochschule. Die in dieser Form Berufenen sind zu einer Lehrtätigkeit von zwei SWS verpflichtet. Sie haben das Recht, für die Dauer einer Mitgliedschaft an der Forschungseinrichtung die Bezeichnung "Professor" zu führen.

Diese Gestaltungsform wirkt nach außen ähnlich wie eine Gemeinsame Berufung nach dem Jülicher Modell. Sie unterscheidet sich von Gemeinsamen Berufungen aber dadurch, dass zwischen der Hochschule und der/dem Berufenen keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Beziehungen bestehen, die über die Verleihung der mitgliedschaftsrechtlichen Stellung hinausgehen. Diese Lösung kann von Vorteil sein, wenn etwa aus beamtenrechtlichen (Alter der/des zu Berufenden) oder haushaltsrechtlichen Gründen (die Einrichtung einer Leerstelle ist nicht möglich) eine Berufung an die Hochschule nicht in Betracht kommt, oder wenn, zum Beispiel bei einer Berufung aus dem Ausland, eine von dem üblichen abweichende, individuell ausgehandelte Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses erfolgen soll. Sie wurde auch in Fällen gewählt, in denen etwa aus Gründen der noch nicht absehbaren Fortentwicklung der Forschungseinrichtung das Risiko für die Hochschule nicht zumutbar erschien. Andererseits erwirbt die/der Berufene in dieser Ausgestaltung mangels Beamtenstatus keinen Anspruch auf Versorgungsbezüge.

3 Lösungsmöglichkeiten für Hemmnisse bei der Anwendung der einzelnen Berufungsmodelle

3.1 DIENST-, BESOLDUNGS- UND VERSORGUNGSRECHTLICHE FRAGEN

Mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 wurde Artikel 74 a des Grundgesetzes (GG) ersatzlos aufgehoben. Damit haben nunmehr die Länder für ihren Bereich die ausschließliche Gesetzgebungszuständigkeit für das Besoldungs- und Versorgungsrecht der Angehörigen des öffentlichen Dienstes. Nach Artikel 125 a Abs. 1 GG gilt das nach Artikel 74 a GG erlassene Bundesrecht zwar zunächst weiter, kann aber bis zu seiner Aufhebung durch Bundesgesetz durch Landesrecht ersetzt werden. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die am 30.06.2008 bestehende Rechtslage.

Derzeit befindet sich eine umfassende Novellierung des Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsgesetz des Bundes in der parlamentarischen Beratung (Gesetz zur Neuordnung und

Modernisierung des Bundesdienstrecht, DNeuG). Soweit im folgenden auf vorgesehene Regelungen des DNeuG Bezug genommen wird, sind diese durch die Bezeichnung "E-" (Entwurf) vor der Bezeichnung des jeweiligen Gesetzes kenntlich gemacht. Diese Angaben sind lediglich Informationen zum aktuellen Arbeitsstand und stehen unter dem Vorbehalt einer abweichenden Beschlussfassung im Bundestag.

Auch in einzelnen Ländern sind umfassende Dienstrechtsreformen geplant. Diese sind wegen der alleinigen Zuständigkeit der Länder für das Dienstrecht der Landesbeamtinnen und – beamten für die künftige Entwicklung der Gemeinsamen Berufungen von besonderer Bedeutung.

Das Bundesministerium des Inneren hat in Erfüllung des gesetzlichen Auftrags in § 34 Abs. 5 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) zum 31.12.2007 eine Evaluierung der Professorenbesoldung vorgelegt. Über mögliche Konsequenzen hieraus werden Bund und Länder im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten entscheiden.

3.11 WECHSEL VON DER C- IN DIE W-BESOLDUNG

In den Fällen des Wechsels eines Beamten aus einem Amt der Besoldungsordnung C BBesG in ein Amt der Besoldungsordnung W BBesG können nach derzeitiger Rechtslage versorgungsrechtliche Nachteile entstehen, wenn die bisherigen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge das Grundgehalt der Besoldungsgruppen W 2 bzw. W 3 übersteigen. Die bisher im C-System erworbenen Versorgungsanwartschaften können nicht in vollem Umfang aufrecht erhalten werden, da die ggf. zum Besitzstandsausgleich gewährten Leistungsbezüge (wenn sie unbefristet vergeben werden) gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG erst nach drei (künftig: nach zwei Jahren, voraussichtliche Regelung in § 33 Abs. 3 Satz 1 E-BBesG) Jahren ruhegehaltfähig werden. Es entsteht daher während dieses Zeitraumes für die Betroffenen ein Versorgungsrisiko. Die fehlende sofortige Ruhegehaltfähigkeit der zum Besitzstandsausgleich gewährten Leistungsbezüge wirkt sich je nach dem erreichten Versorgungsniveau sowohl bei Überleitung auf eigenen Antrag als auch bei einem Wechsel in die W-Besoldung aus Anlass einer (Gemeinsamen) Berufung negativ aus. Die Versorgungslücke vergrößert sich noch, wenn die zum Ausgleich des Besitzstands vergebenen Leistungsbezüge zunächst nur befristet vergeben werden (können). Die derzeitige Rechtslage bildet damit ein zentrales Hemmnis für den Wechsel von der C- in die W-Besoldung, deutlich über den Bereich der Gemeinsamen Berufungen hinaus.

Die Arbeitsgruppe ist der Ansicht, dass die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Kriterien für Leistungsbezüge so gestaltet sein sollten, dass sie in solchen Wechselfällen einem Besitzstandsausgleich durch Vergabe unbefristeter Leistungsbezüge nicht entgegenstehen.

Lösungsmöglichkeiten:

Bund und Länder haben in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der Arbeitskreise für Besoldungs- und für Versorgungsfragen zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen einvernehmlich anerkannt, dass in den geschilderten Fällen eine versorgungsrechtliche Besitzstandswahrung notwendig ist, und sich im September 2005 darauf verständigt, dieses Problem durch

Schaffung eines neuen § 5 Abs. 6 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) zu lösen. In dem vom Bundeskabinett am 17.10.2007 verabschiedeten Entwurf des DNeuG hat der Bund für seinen Bereich die Umsetzung dieser Verabredung durch folgenden neuen § 5 Abs. 6 E-BeamtVG auf den Weg gebracht:⁵

"Verringern sich bei einem Wechsel in ein Amt der Besoldungsordnung W die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, berechnet sich das Ruhegehalt aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit, sofern der Beamte die Dienstbezüge des früheren Amtes mindestens zwei Jahre erhalten hat; hierbei ist die die zum Zeitpunkt des Wechsels erreichte Stufe des Grundgehalts zugrunde zu legen. Auf die Zweijahresfrist wird der Zeitraum, in dem der Beamte Dienstbezüge aus einem Amt der Besoldungsordnung W erhalten hat, angerechnet. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend."

Eine Regelung mit praktisch demselben Wortlaut haben bereits Thüringen in § 2 des Thüringer Vorschaltgesetzes zur Beamtenbesoldung und Beamtenversorgung vom 31.01.2007:⁶

"Verringern sich bei einem Wechsel in ein Amt der Besoldungsordnung W die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, so berechnet sich das Ruhegehalt aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit, sofern der Beamte die Dienstbezüge des früheren Amtes mindestens drei Jahre erhalten hat. Ruhegehaltfähig ist die zum Zeitpunkt des Wechsels erreichte Stufe des Grundgehalts. Auf die Dreijahresfrist nach § 5 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG wird der Zeitraum, in dem der Beamte Dienstbezüge aus einem Amt der Besoldungsordnung W erhalten hat, angerechnet. § 5 Abs. 3 Satz 3, Abs. 4 und 5 Satz 3 BeamtVG gilt entsprechend."

und Brandenburg in § 2 Abs. 6 des Gesetzes über ergänzende Bestimmungen zur Beamtenversorgung im Lande Brandenburg vom 21.11.2007

"Verringern sich bei einem Wechsel in ein Amt der Besoldungsordnung W die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, so berechnet sich das Ruhegehalt aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Amtes und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit, sofern der Beamte die Dienstbezüge des früheren Amtes mindestens zwei Jahre erhalten hat. Ruhegehaltfähig ist die zum Zeitpunkt des Wechsels erreichte Stufe des Grundgehalts. Auf die Zweijahresfrist wird der Zeitraum, in dem der Beamte Dienstbezüge aus einem Amt der Besoldungsordnung W erhalten hat, angerechnet."

getroffen.

Ein Beispiel für die Gewährbarkeit unbefristeter Leistungsbezüge aus Anlass des Wechsels von der C- und die W-Besoldung bietet die Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen im Hochschulbereich des Landes Hessen (HessLeistBVO), wenn gemäß § 8 Abs. 2 Satz 3 HessLeistBVO in Fällen des Wechsels von C 2 und C 3 nach W 2 bzw. von C 4 nach W 3 die Regelungen für Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge entsprechend gelten.

⁵ Voraussichtliche Regelung in Artikel 4 Nummer 5 Buchstabe d DNeuG.

⁶ Die Dreijahresfrist wird durch eine voraussichtlich zum 01.07.2008 in Kraft tretende gesetzliche Neuregelung entsprechend dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 20.03.2007 – 2 BvL 11/04 – auf zwei Jahre verkürzt werden.

3.12 RUHEGEHALTFÄHIGKEIT VON LEISTUNGSBEZÜGEN IM BEURLAUBUNGSMODELL ("JÜLICHER MODELL")

Bei Gemeinsamen Berufungen nach dem Beurlaubungsmodell stellt sich die Frage, ob Leistungsbezüge, die zwischen der Hochschule und der beurlaubten Professorin bzw. dem Professor vereinbart wurden, grundsätzlich überhaupt ruhegehaltfähig werden können. Leistungsbezüge können nach den gesetzlichen Bestimmungen nur dann ruhegehaltfähig werden, wenn sie eine bestimmte Zeit lang (z.B. drei / künftig: zwei⁷ Jahre, § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG) bezogen worden sind, d.h. durch den Dienstherrn auch tatsächlich ausbezahlt wurden. Bei Beurlaubungen ohne Bezüge ist dies aber nicht möglich. Daran ändert sich auch dann nichts, wenn in dem privatrechtlichen Vertrag zwischen Forschungseinrichtung und Professor Leistungsbezüge als ruhegehaltfähig bezeichnet werden, da sich eine beamtenversorgungsrechtliche Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nur aus den Rechtsbeziehungen zwischen Professor und Land bzw. Hochschule ergeben kann.

Nach der Ansicht einer Reihe von Ländern stellt die derzeitige gesetzliche Regelung Gemeinsame Berufungen nach dem Beurlaubungsmodell in Frage. Andere Länder praktizieren eine pragmatische Lösung. Sie gehen davon aus, dass die Leistungsbezüge im Rahmen des "Jülicher Modells" ruhegehaltfähig sind, wenn nur von Beginn an der übliche Versorgungszuschlag gezahlt wird.

Lösungsmöglichkeiten:

Zur endgültigen Lösung dieses Problems ist eine Änderung der gesetzlichen Vorschriften erforderlich. Es sollte im Besoldungsrecht der Länder die Möglichkeit geschaffen werden, Leistungsbezüge, die wegen Beurlaubung im dienstlichen Interesse nicht bezogen worden sind, als ruhegehaltfähig anzuerkennen. Auch der Bund sollte entsprechende Regelungen treffen, wenn auch hier die originären Anwendungsfälle eher gering sein dürften. Bezogen auf das Bundesrecht könnte eine solche Regelung etwa durch Einfügung des folgenden Satzes in § 33 Abs. 3 BBesG erfolgen:

*"In den Fällen des § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Halbsatz 2 BeamtVG können der Professorin bzw. dem Professor von der Hochschule gewährte oder in der Berufsvereinbarung zugesagte Leistungsbezüge, die in Folge der Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht bezogen werden, berücksichtigt werden."*⁸

Die von einer Reihe von Ländern praktizierte o.g. pragmatische Lösung kann für eine Übergangszeit bis zu einer entsprechenden Gesetzesänderung – das Beamtenversorgungsrecht bedarf nach dem Übergang auf die Länder im Zuge der der Föderalismusreform landesgesetzlicher Regelungen – interessengerechte Ergebnisse sichern. In diesem Fall sollte der Versorgungszuschlag auf Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BBesG von Anfang an entrichtet werden, und nicht erst, wenn die Ruhegehaltfähigkeit eintritt. Der Versorgungszu-

⁷ Einzelne Mitglieder der Arbeitsgruppe sind der Ansicht, dass nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 20.03.2007 – 2 BvL 11/04 – bei § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG analog der für die Ruhegehaltfähigkeit von Dienstbezügen maßgeblichen Mindestbezugsdauer des § 5 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG auch schon vor einer ausdrücklichen Neuregelung durch den Gesetzgeber wieder die bis zum 31.12.1998 geltende Wartefrist von zwei Jahren Anwendung findet.

schlag bemisst sich nach dem Ruhegehaltfähigen Grundgehalt sowie den Leistungsbezügen, die – einvernehmlich von Hochschule und Forschungseinrichtung festgestellt – aller Voraussicht nach Ruhegehaltfähig werden.⁹

3.13 AUSWIRKUNGEN DER PERSONALKOSTENERSTATTUNGEN DER FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN IM ERSTATTUNGSMODELL ("BERLINER MODELL") AUF DEN VERGABERAHMEN DER HOCHSCHULE

Bei einer Berufung nach dem Erstattungsmodell wären die Stelle sowie die dafür aufgewendeten Besoldungsausgaben auf den Vergaberahmen der Hochschule anzurechnen, soweit keine Ausnahme nach § 34 Abs. 3 S. 3 BBesG vorliegt.

§ 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG erfasst sowohl Drittmittel aus privaten als auch aus öffentlichen Quellen. Um dieses auch sprachlich eindeutig herauszustellen, wird in § 34 Abs. 3 Satz 3 E-BBesG formuliert "Mittel öffentlicher oder privater Dritter".¹⁰ Damit stellt der Bundesgesetzgeber klar, dass mit Drittmitteln im Sinne dieser Vorschrift nicht nur private Drittmittel gemeint sind, sondern auch Personalkostenerstattungen öffentlich finanzierter Forschungseinrichtungen.

Allerdings handelt es sich nach Auffassung einiger Länder bei den Personalkostenerstattungen der Forschungseinrichtungen, wie sie beim Erstattungsmodell praktiziert werden, deshalb nicht um "Drittmittel" im Sinne des § 34 Abs. 3 BBesG, weil die Besoldung einschließlich der Leistungsbezüge in der Berufsvereinbarung festgelegt und von der Hochschule gezahlt wird. Es werden damit Personalkosten für eine Arbeitsleistung erstattet, die der Professor auch der Hochschule gegenüber durch seine Tätigkeit bei der Forschungseinrichtung erbringt. Daraus ziehen diese Länder den Schluss, dass die Personalausgaben der Hochschule – auch wenn sie von dritter Seite erstattet werden – im Vergaberahmen berücksichtigt werden müssen.

Einzelne Länder halten eine Anrechnung der Personalkostenerstattung auf den Vergaberahmen auch deshalb für erforderlich, weil dort bei der Einführung des Vergaberahmens die Personalkostenerstattungen in die Berechnung der durchschnittlichen Besoldungsausgaben, die den Vergaberahmen bestimmen, eingeflossen sind. Die Entscheidung, die Personalkostenerstattung auf den Vergaberahmen anzurechnen, wäre demnach bereits 2001 getroffen worden.

Eine Anrechnung der Personalkostenerstattung auf den Vergaberahmen führt häufig dazu, dass die Hochschulen nur bereit sind, das Grundgehalt W 3 oder maximal den Besoldungsdurchschnitt zu gewähren, auch wenn die Forschungseinrichtungen diesen Professoren durchaus höhere Bezüge gewähren und diese nebst Versorgungszuschlag erstatten würden.

⁸ Vgl. Ziff. 5 des Berichts der Gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise Besoldung und Versorgung (AKBes, AKVers) vom 28.09.2005.

⁹ Vgl. Ziff. 5 des Berichts der Gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise Besoldung und Versorgung (AKBes, AKVers) vom 28.09.2005.

¹⁰ Artikel 2 Nummer 23 Doppelbuchstabe bb DNeuG.

Durch eine solche vollständige Anrechnung der Besoldungsausgaben auf den Vergaberahmen der Hochschulen werden daher in einigen Ländern Gemeinsame Berufungen im Erstattungsmodell praktisch verhindert, zumindest erheblich erschwert.

Der Bund und die Mehrzahl der Länder sind der Ansicht, dass Personalkostenerstattungen im Berliner Modell "Mittel Dritter" im Sinne des § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG darstellen, da die gesetzlichen Voraussetzungen ("der Hochschule für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt") auch bei Gemeinsamen Berufungen gegeben sind. Auch wenn üblicherweise (öffentliche oder private) Drittmittel für die Einstellung von zusätzlichem Personal verwendet werden, ist zu bedenken, dass gemeinsam Berufene gerade bei öffentlichen Drittmittelgebern eine zusätzliche Leistung für den Drittmittelgeber erbringt. Insoweit besteht hier kein Unterschied zu anderen Drittmitteln. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob der Professor die Aufgaben für den Dritten in der Forschungseinrichtung oder in der Hochschule erbringt. Es kann hier nichts anderes gelten als bei der privaten Finanzierung von Stiftungsprofessuren.

Lösungsmöglichkeiten:

- Wenn die Personalkostenerstattung der Forschungseinrichtung den Besoldungsdurchschnitt übersteigt, sollte durch entsprechende Anwendung (ggf. auch durch sprachliche Präzisierung) des Gesetzes erreicht werden, dass entweder die Erstattungen im Rahmen Gemeinsamer Berufungen von Anfang an nicht in den Vergaberahmen einbezogen werden oder als Besoldungsausgaben nur der Besoldungsdurchschnitt berücksichtigt wird.
- In den Ländern, in denen die Personalkostenerstattungen bei der erstmaligen Berechnung des Besoldungsdurchschnitts berücksichtigt worden sind, könnte eine einmalige Neufestsetzung des Besoldungsdurchschnitts erwogen werden, um diese Entscheidung im Hinblick auf Attraktivität und Praktikabilität Gemeinsamer Berufungen nach Erstattungsmodell zu revidieren,
- Der von einigen Ländern gewählte Ausweg über das Zuweisungsmodell vermeidet zwar die o.g. Problematik, führt aber an anderer Stelle zu Schwierigkeiten (s. unten Ziffer 3.1.4.).

3.14 ZEITDAUER DER ZUWEISUNG BEIM ZUWEISUNGSMODELL ("STUTTGARTER MODELL") BZW. DER BEURLAUBUNG BEIM BEURLAUBUNGSMODELL ("JÜLICHER MODELL")

Kern des Zuweisungsmodells ist eine Zuweisung der/des Berufenen zur Dienstleistung an die Forschungseinrichtung nach § 123 a Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG).

Die Zuweisung kann nach § 123 a Abs. 1 BRRG allerdings nur "vorübergehend" erfolgen. Man könnte in diesem Fall an eine Zuweisung von drei bis fünf, ggf. auch bis zu zehn Jahren denken. Eine dauerhafte Zuweisung wäre nach dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung jedoch nicht möglich. Auch das Beamtenstatusgesetz (BeamStG) sieht in seinem § 20 eine "vorübergehende" Zuweisung vor.

Eine vergleichbare Situation kann auch im Beurlaubungsmodell auftreten, wenn aufgrund landesrechtlicher Regelungen die zeitliche Dauer einer Beurlaubung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals generell begrenzt wird (z.B. § 2 Abs. 1 Berliner HochschulurlaubsVO).

Lösungsmöglichkeiten:

- Da es sich bei den o.g. Vorschriften des BRRG und des BeamStG um statusrechtliche Regelungen handelt, sind anderslautende Regelungen in den Ländergesetzen auch in Zukunft nicht zulässig. Erforderlich wäre bei Zuweisungen von Professoren an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen eine gesetzliche Regelung in § 123 a Abs. 1 BRRG bzw. § 20 BeamStG, dass auch (zumindest in Fällen Gemeinsamer Berufungen) eine wiederholte Zuweisung bis zum Ende der gesetzlichen Altersgrenze erfolgen kann.

Eine Ausnahmeregelung für Professoren könnte wie folgt begründet werden: Bei der Zuweisung soll, wie bei einer Abordnung, grundsätzlich eine Rückkehrmöglichkeit bestehen. Die Rückkehrmöglichkeit des Beamten soll insbesondere das dienstliche oder öffentliche Interesse an der Zuweisung begründen. Die Rückkehr dient in der Regel dem Dienstherrn, da er in diesem Fall von der Tätigkeit des Beamten bei der anderen Einrichtung durch zusätzliche Erfahrungen profitiert. Im Bereich der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfolgt aber ein ständiger Austausch und somit Rückfluss an Erfahrungen und Wissen, so dass die Rückkehr für den Dienstherrn nicht das entscheidende Kriterium ist. Daher sollte bei der Zuweisung eines Professors an eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung auch eine dauerhafte Zuweisung möglich sein, zumal die Zusammenarbeit der Forschungseinrichtungen mit dem Land in einem Kooperationsvertrag gesondert festgelegt ist. Dies ist bei anderen Zuweisungen in der Regel nicht der Fall.

Eine vergleichbare Problematik war in den Entsendungsrichtlinien des Bundes¹¹ (EntsR) zu regeln. In Ziffer II.2 EntsR wird die Beurlaubung eines Beamten zu einer internationalen Organisation grundsätzlich auf zehn Jahre begrenzt. Von diesem Grundsatz werden aber Ausnahmen zugelassen, wenn besondere dienstliche Gründe oder besondere schutzwürdige Belange der Beamtin/des Beamten einer Beendigung der Entsendung entgegenstehen. Eine absolute Höchstgrenze ist nicht festgelegt.

- Bis zu einer gesetzlichen Regelung im BeamStG, die Ausnahmen für eine nicht nur vorübergehende Zuweisung von Professoren vorsieht, wie dies auch bei Beurlaubungen allgemein praktiziert wird, sollte der Terminus 'vorübergehend' großzügig ausgelegt werden.
- Entsprechend können Lösungen im Fall der Beurlaubungen entwickelt werden.

¹¹ Richtlinien für die Entsendung von Bundesbediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen vom 26.09.2005 (GMBI S. 1074).

3.15 AUSGESTALTUNG VON LEISTUNGSBEZÜGEN UND DEREN AUSWIRKUNG AUF DIE RUHEGEHALTFÄHIGKEIT

Bei der Berechnung der Versorgung und des Versorgungszuschlags ist bei Leistungsbezügen in wechselnder Höhe zu unterscheiden:

Unbefristete Leistungsbezüge werden nach drei (künftig: nach zwei¹²) Jahren Bezugsdauer ruhegehaltfähig. Damit ist der kurzfristige Eintritt der Ruhegehaltfähigkeit bei Vergabe bereits absehbar, und zwar in Höhe von 40 % des jeweiligen Grundgehalts von Gesetzes wegen (§ 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG), darüber hinaus, soweit diese von der Hochschule für ruhegehaltfähig erklärt werden.

Befristete Leistungsbezüge werden ruhegehaltfähig, wenn sie nach wiederholter Vergabe für ruhegehaltfähig erklärt werden. Ob dies eintreten wird, ist bei der erstmaligen Vergabe nicht vorhersagbar, zumal wenn landesrechtlich die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit frühestens nach dreijährigem, z.T. aber auch erst nach zehnjährigem Bezug möglich ist (so etwa § 11 Abs. 3 Satz 1 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg).

Damit besteht bis zum Eintritt bzw. der Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen ein Schwebezustand. Dieser darf nicht dazu führen, dass Versorgungslasten in unzumutbarer Weise auf die Länder verschoben werden. Andererseits müssen die Forschungseinrichtungen bei der Leistung von Versorgungszuschlägen der Tatsache Rechnung tragen, dass insbesondere bei den befristeten Leistungsbezügen der Eintritt einer Ruhegehaltfähigkeit unbestimmt ist.

Lösungsmöglichkeiten:

- Unbefristete Leistungsbezüge, deren Ruhegehaltfähigkeit dem Grunde nach feststeht, werden wegen ihrer absehbaren Ruhegehaltfähigkeit ab Vergabe in den Versorgungszuschlag einbezogen. Dies entspricht z.B. bereits der Praxis bei den Helmholtz-Zentren und der FhG.
- Mit Blick auf befristete Leistungsbezüge werden in der Arbeitsgruppe unterschiedliche Modelle favorisiert: In dem einen Modell zahlen die Forschungseinrichtungen den Versorgungszuschlag auf solche Leistungsbezüge unter Vorbehalt; diese Zahlungen werden der Forschungseinrichtung – verzinslich – erstattet, wenn der Leistungsbezug später entfällt oder es aus anderen Gründen klar wird, dass eine Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit nicht erfolgen wird (z.B. Wechsel der berufenen Person aus der Hochschule). Demgegenüber erfolgt in dem anderen Modell eine vorbehaltlose Zahlung des Versorgungszuschlags unter dem Aspekt des Solidarcharakters des Versorgungszuschlags sowie aus administrativen Gründen durch Vermeidung von Problemen bei der Rückabwicklung. Dies kann allerdings haushaltsrechtlichen Bedenken begegnen.

¹² s. oben, Ziffer 3.11

- Als grundsätzliche, langfristig zu entwickelnde Alternative wäre für das Beurlaubungsmodell ("Jülicher Modell") und ein künftiges Zuweisungsmodell ("Stuttgarter Modell") zu erwägen, dass die Forschungseinrichtungen in Bezug auf die befristeten Leistungsbezüge eine eigenständige Versorgung leisten, entweder durch Gewährung einer Differenz-Versorgungszusage oder durch Aufbau eines kapitalisierten Versorgungssystems (Zusatzversorgungssystem).

3.16 ZAHLUNG VON FUNKTIONS-LEISTUNGSBEZÜGEN SOWIE VON FORSCHUNGSZULAGEN IM ERSTATTUNGSMODELL ("BERLINER MODELL")

Im Erstattungsmodell zahlt die Hochschule die Bezüge des/der gemeinsam Berufenen unmittelbar. Sie/er ist damit, auch soweit es um die Bezüge geht, dienstrechtlich an die Hochschule gebunden; ob und welche Vergütungsbestandteile von der Hochschule gezahlt werden können, richtet sich nach dem jeweiligen Landesrecht.

Dies führt zu Schwierigkeiten, wenn wegen der Tätigkeit der/des gemeinsam Berufenen an der Forschungseinrichtung **Funktions-Leistungsbezüge** gewährt werden sollen. § 33 Abs. 1 Nr. 3 BBesG sieht solche Gehaltsbestandteile nur vor für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung. Einer Gewährung von Funktions-Leistungsbezügen wegen der Leitung eines Instituts der Forschungseinrichtung fehlt damit die besoldungsrechtliche Grundlage.

Lösungsmöglichkeiten:

- Langfristig sollte durch eine Änderung der gesetzlichen Vorschriften die Möglichkeit geschaffen werden, Funktions-Leistungsbezüge auch wegen leitender Tätigkeit in einer Forschungseinrichtung im Rahmen einer Gemeinsamen Berufung zu gewähren.
- Alternativ könnte die Tätigkeit an der Forschungseinrichtung auch im Rahmen der Besonderen Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 BBesG berücksichtigt werden. Hierzu sollten in den Hochschul-Leistungsbezügeverordnungen die Übernahme von Leitungsfunktionen in einer Forschungseinrichtung durch gemeinsam berufene Professoren ausdrücklich als möglicher Fall solcher Leistungsbezüge genannt werden (so bereits in § 4 Abs. 2 Nr. 6c der Thüringer Hochschul-LeistungsbezügeVO - ThürHLeistBVO).

Eine vergleichbare Frage stellt sich bei der Vergabe von **Forschungszulagen** für Vorhaben an der Forschungseinrichtung. § 35 Abs. 1 Satz 1 BBesG lässt hier Zulagen nur zu bei Einwerbung und Durchführung von Forschungsvorhaben der Hochschule.

Lösungsmöglichkeiten:

- Da im Erstattungsmodell die Tätigkeit der/des gemeinsam Berufenen an der Forschungseinrichtung Dienstaufgabe ist, könnten die an der Einrichtung in Erfüllung dieser Dienstaufgabe durchgeführten Forschungsvorhaben als Vorhaben "der Hochschule" angesehen werden: Die an der Forschungseinrichtung erbrachte Forschungsleistung – auch durch

Vorhaben, die aus Mitteln Dritter finanziert werden – ist eine dem Dienstherrn Hochschule geschuldete Leistung, die von dem Dienstherrn durch eine Forschungszulage honoriert werden kann. Damit ist der Weg für eine unmittelbare Anwendbarkeit von § 35 Abs. 1 Satz 1 BBesG eröffnet: Die Hochschule gewährt und zahlt Forschungszulagen, die durch die Forschungseinrichtung (aus Drittmitteln) erstattet werden.

- Wenn dieser Weg nicht gangbar erscheint, sollte eine Lösung nach einem der bei den Funktions-Leistungsbezügen dargestellten Ansätze gefunden werden (Gesetzesänderung).

3.17 ANNAHME UND ZAHLUNG DER NEBENTÄTIGKEITSVERGÜTUNG SOWIE BESONDERER LEISTUNGSBEZÜGE UND VON FORSCHUNGSZULAGEN IM NEBENTÄTIGKEITSMODELL ("KARLSRUHER MODELL")

Zum Teil unterliegt die für die Institutsleitung im Nebenamt vereinbarte Vergütung gemäß den jeweiligen nebensätigkeitstrechtlichen Bestimmungen der Ablieferungspflicht. Dies erfordert zusätzlich die mit administrativen und zeitlichen Aufwand verbundene Beantragung einer entsprechenden Ausnahmegenehmigung. Dasselbe gilt für die Annahmefähigkeit von Besonderen Leistungsbezügen und Forschungszulagen.

Darüber hinaus liegt ein rein praktisches Problem darin, auf welchem Zahlungswege die Forschungseinrichtung Besondere Leistungsbezüge wegen der Institutsleitung sowie Forschungszulagen an die Berufene / den Berufenen übermittelt werden: Zum Teil wird es für erforderlich gehalten, die Zahlung über die Hochschule gegen Erstattung durch die Forschungseinrichtung zu leiten.

Lösungsmöglichkeiten:

- Mit der Erteilung der Nebensätigkeitstrengenehmigung sollte zugleich über die Annahmefähigkeit von Nebensätigkeitstrevergütung, Besonderen Leistungsbezügen und Forschungszulagen entschieden werden.
- In der Kooperationsvereinbarung sollte geregelt werden, dass die/der gemeinsam Berufene sowohl Besondere Leistungsbezüge als auch Forschungszulagen unmittelbar von der Forschungseinrichtung erhalten darf.

3.2 AUSGESTALTUNG UND PRAXIS GEMEINSAMER BERUFUNGEN

3.21 TÄTIGKEIT GEMEINSAM BERUFENER AN DER HOCHSCHULE

Die Musterkooperationsvereinbarung enthält zur Einbindung gemeinsam Berufener in die Hochschule folgende Aussagen:

Der gemeinsam berufene Wissenschaftler kann, soweit er nicht im Rahmen der jeweils geltenden Regelungen Mitglied ist, zu allen Gremien mit beratender Stimme hinzugezogen werden, jedoch für die Dauer seiner Beurlaubung keines der gesetzlich verankerten Ämter in

der akademischen Selbstverwaltung wahrnehmen (§ 7 Abs. 1). Die Hochschule wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten dem gemeinsam Berufenen Arbeitsräume zur Verfügung stellen und die Mitbenutzung der gemeinsamen Einrichtungen und wissenschaftlich-technischen Hilfsmittel ihrer Institute gestatten (§ 7 Abs. 2).

Bei Gemeinsamen Berufungen nach dem **Erstattungsmodell** werden im Rahmen der Bestimmungen des Beamten und Hochschulrechts sowie der Grundordnung der Hochschule bei der Bemessung der Lehr- und Prüfungsverpflichtungen und bei der Übernahme von Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung des Berufenen Art und Umfang der Aufgabe bei der Forschungseinrichtung in gleicher Weise berücksichtigt wie vergleichbare Funktionen an der Hochschule; dies gilt insbesondere für die Berücksichtigung von Leitungsfunktionen bei der Forschungseinrichtung (§ 8 Abs. 1). Die Hochschule gewährleistet diejenige Ausstattung, die zur Erfüllung der übertragenen Lehr- und Prüfungsaufgaben in den Räumen der Hochschule notwendig ist (§ 8 Abs. 2).

Soweit im Kooperationsvertrag Lehrleistungen der oder des gemeinsam Berufenen an der Hochschule vereinbart werden, bleiben bei Universitäten bis zu zwei SWS, bei Fachhochschulen bis zu 4,5 SWS anrechnungsfrei, bei darüber hinausgehenden Lehrverpflichtungen werden pro SWS 7,5 % von der Erstattung bzw. von der Vergütung in Abzug gebracht (§§ 9 Abs. 1, 10 Abs. 1).

Abhängig von den im konkreten Fall verfolgten Zielen sowie den zur Gewinnung erforderlichen Konditionen kann es sinnvoll sein, der/dem Berufenen auch im **Beurlaubungsmodell** Mitwirkungsmöglichkeiten einzuräumen, wie sie an sich nur im Erstattungsmodell möglich sind. In vielen Fällen stößt dies allerdings auf rechtliche Hürden in den Hochschulgesetzen der Länder bzw. den Grundordnungen der Hochschulen.

Lösungsmöglichkeit:

Soweit erforderlich, sollte in den betreffenden Rechtsvorschriften die Möglichkeit eröffnet werden, auch beurlaubten Professorinnen bzw. Professoren eine mitgliedschaftsrechtliche Stellung an der Hochschule einräumen zu können.

3.22 VERSORGUNGSREGELUNGEN

Nach §§ 9 Abs. 4, 10 Abs. 2 der Musterkooperationsvereinbarung zahlt die Forschungseinrichtung dem Land während der aktiven Tätigkeit der gemeinsam Berufenen einen Versorgungszuschlag in der durch Beamtenversorgungsrecht festgesetzten Höhe (z.Zt. 30 %) der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Berechnungsgrundlage sind die um den v.H.-Satz für die zwei SWS überschreitende Lehrverpflichtung gekürzten Bruttobezüge (Grundgehalt, ruhegehaltfähige Zuschüsse, Ortszuschlag, Sonderzuwendung). Diese Art der Versorgungsregelung ist von der Forschungseinrichtung grundsätzlich zu vereinbaren. Im Ausnahmefall kann abweichend von dieser Vorgabe in der Kooperationsvereinbarung die Versorgungsregelung nach dem Versor-

gungslasten-Teilungsmodell erfolgen. Dies ist nach einem Beschluss des Ausschusses Forschungsförderung¹³ dann der Fall, wenn die Berufung im Einzelfall scheitern würde.

Nach der "Verständigung über Einzelfragen bei der gemeinsamen Förderung der Einrichtungen der Blauen Liste" vom 24. Juli 2000¹⁴ ist für Beamtinnen und Beamte, deren Vergütung aus dem Wirtschaftsplan ganz oder teilweise erstattet wird, ein Versorgungszuschlag von 30 % der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge vorzusehen.

Die haushaltsrechtlichen Regelungen der Musterkooperationsvereinbarung sowie die genannten BLK-Beschlüsse sind nicht kompatibel mit neuen Regelungen einzelner Länder, die eine abweichende Höhe des Versorgungszuschlags festsetzen, diesen durch Einmal-Zahlungen erweitern und / oder Zuführungen zu Versorgungsfonds anordnen. Die hieraus resultierenden Probleme können systematisch nur durch entsprechende Bund/Länder-Vereinbarungen gelöst werden. Bis dahin werden in solchen Fällen die Beteiligten künftig auf dem Verhandlungsweg jeweils im Einzelfall angemessene Lösungen finden müssen, soweit keine bindende Vereinbarung im Rahmen der BLK besteht.

Zu Fragen der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen vgl. oben, Ziffern 3.1.2 und 3.1.5.

3.23 BEENDIGUNG DER BESTELLUNG VOR EINTRITT IN DEN RUHESTAND ("RÜCKFALL-SITUATIONEN")

Gemeinsame Berufungen werden – ausgenommen Juniorprofessuren – grundsätzlich auf Dauer vereinbart. Die gemeinsame Erwartung von Hochschule und Forschungseinrichtung geht – in der Regel auch in Fällen befristeter Anstellung an der Hochschule und der Forschungseinrichtung – dahin, dass die oder der gemeinsam Berufene ihre oder seine Tätigkeit in der Einrichtung bis zum Eintritt in den Ruhestand wahrnimmt. Es ist aber – insbesondere, wenn die oder der gemeinsam Berufene bei der Forschungseinrichtung eine Leitungsposition wahrnimmt – möglich, dass bereits vor Eintritt der oder des gemeinsam Berufenen in den Ruhestand die Bestellung beendet wird bzw. dass keine Wiederbestellung erfolgt. Tritt dieser Fall ein, entfällt die Grundlage für die Beurlaubung, Zuweisung oder Nebentätigkeit der/des Betroffenen, nicht aber das Dienstverhältnis bei der Hochschule, die in dieser Rückfall-Situation eine für alle Beteiligten tragfähige Lösung entwickeln muss. Die Praxis hat gezeigt, dass dieser Fall extrem selten vorkommt und es den Hochschulen und Forschungseinrichtung in nahezu jedem einzelnen Falle gelungen ist, eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung zu finden.

Lösungsmöglichkeit

Nach § 6 Abs. 3 Musterkooperationsvereinbarung werden sich in einem solchen Fall "die Forschungseinrichtung und die Universität verständigen, in welchem Umfang und wie lange

¹³ Beschluss des Ausschusses Forschungsförderung der BLK zum Zusammenwirken von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vom 21./22. April 1997

¹⁴ Beschluss des Ausschusses "Forschungsförderung" vom 24. Juli 2000

dem Professor noch Arbeitsmöglichkeiten bei der Forschungseinrichtung zur Verfügung stehen." Damit sind beide beteiligten Einrichtung verpflichtet, im konkreten Einzelfall ein Übergangs-Management zu entwickeln.

4 Empfehlungen

4.1 GRUNDSÄTZE

Bund, Länder, Forschungseinrichtungen und Hochschulen fördern und entwickeln Gemeinsame Berufungen zum wechselseitigen Nutzen für die beteiligten Einrichtungen.

Gemeinsame Berufungen müssen für die gemeinsam berufene Professorin / den gemeinsam berufenen Professor umfassend attraktive Konditionen an Hochschule und Forschungseinrichtung bieten. Hierzu zählen neben angemessener Besoldung und Versorgung insbesondere auch die Ausstattung und die Arbeitsmöglichkeiten an der Hochschule und der Forschungseinrichtung. Gestaltungsformen Gemeinsamer Berufungen, die die Besoldung generell auf den Besoldungsdurchschnitt beschränken, erfüllen diese Kriterien nicht.

In allen Modellen Gemeinsamer Berufungen sollte es der gemeinsam berufenen Professorin / dem gemeinsam berufenen Professor möglich sein, eine mitgliedschaftsrechtliche Stellung an der Hochschule wahrzunehmen. In Fällen, in denen dies nach den derzeitigen Regelungen nicht gewährleistet ist, sollte eine entsprechende Rechtsanpassung erfolgen.

Für die Regelung sollten die Beteiligten eines der langjährig praktizierten Modelle (Beurlaubungsmodell, Erstattungsmodell, Nebentätigkeits/Personalunions-Modell) nutzen. In besonderen Situationen können auch andere Gestaltungsformen für die Beteiligten interessengerecht sein.

Bei der konkreten Ausgestaltung Gemeinsamer Berufungen ist besonderer Wert auf zweckmäßige und möglichst einfache Regelungen zu legen.

Durch die in der Föderalismusreform neu geordnete Verteilung der Zuständigkeiten von Bund und Ländern, insbesondere im Bereich des Beamtenbesoldungs- und Versorgungsrechts, sollen Gemeinsame Berufungen nicht behindert werden. Bei der weiteren Entwicklung des Dienstrechts ist den spezifischen Belangen Gemeinsamer Berufungen angemessen Rechnung zu tragen.

Soweit bei der Ausgestaltung Gemeinsamer Berufungen unterschiedliche Regelungen oder Rechtsauffassungen der beteiligten Einrichtungen oder ihrer Zuwendungsgeber bestehen, ist auf dem Verhandlungsweg eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden.

Für Gemeinsame Berufungen relevante Regelwerke und haushaltsrechtliche Ermächtigungen sind der aktuellen Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen kontinuierlich anzupassen.

In Fällen der Beendigung der Bestellung des Berufenen vor Eintritt in den Ruhestand (Rückfall-Situationen) sind von den beteiligten Einrichtungen im Einzelfall interessengerechte und für alle Beteiligten tragfähige Lösungen entwickeln.

4.2 EINZELFRAGEN

Der Wechsel von gemeinsam Berufenen von der BBesO C in die BBesO W sollte durch die jeweiligen dienstrechtlichen Rahmenbedingungen gefördert werden. Insbesondere sollten zur Sicherung der versorgungsrechtlichen Besitzstandswahrung gesetzliche Vorschriften nach dem Modell des § 5 Abs. 6 E-BeamVG bzw. entsprechender landesrechtlicher Vorschriften erlassen werden.

Die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen im Beurlaubungsmodell sollte durch den Erlass entsprechender besoldungsrechtlicher Vorschriften klargestellt werden.

Personalkostenerstattungen der Forschungseinrichtungen im Erstattungsmodell sollten generell als "Mittel Dritter" i.S.d. § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG bzw. entsprechender landesrechtlicher Vorschriften angesehen werden.

Im Rahmen Gemeinsamer Berufungen sollten generell unbefristete Beurlaubungen des gemeinsam Berufenen zur beteiligten Forschungseinrichtung möglich sein.

Die Auseinanderentwicklung der Regelungen bezüglich der Höhe des Versorgungszuschlags, von versorgungsbezogenen Einmal-Zahlungen und Zuführungen zu Versorgungsfonds dürfen nicht zu einer Behinderung Gemeinsamer Berufungen führen. Dieser Fragenkreis sollte möglichst schnell vom Bund und den Ländern einvernehmlich und einheitlich geregelt werden.

Für unbefristete Leistungsbezüge sollten ab dem Zeitpunkt der Vergabe Versorgungszuschläge entrichtet werden. Bei befristeten Leistungsbezügen ist zwischen den beteiligten Einrichtungen einvernehmlich zu regeln, von welchem Zeitpunkt an diese in den Versorgungszuschlag einbezogen werden. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Forschungseinrichtung im Ergebnis nur für solche befristeten Leistungsbezüge Versorgungszuschlag entrichtet, die im späteren Verlauf tatsächlich ruhegehaltfähig geworden sind. - Der Bund und die Länder sollten sich auf eine generelle Regelung dieses Fragenkreises verständigen.

An gemeinsam Berufene sollten in Hinblick auf deren Tätigkeit an der Forschungseinrichtung auch Funktions-Leistungsbezüge und Forschungszulagen gewährt werden können. Soweit dem derzeit besoldungsrechtliche Vorschriften entgegenstehen, sollten hier entsprechende Möglichkeiten eröffnet werden.

**MUSTERVEREINBARUNG
ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT**

STAND: 06/98

zwischen
der Universität
vertreten durch.....,
und
der Forschungseinrichtung .
vertreten durch.....,

~

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Verbindung zwischen der Universität und der Forschungseinrichtung im Geiste einer fruchtbaren Zusammenarbeit zu regeln. Damit soll erreicht werden, daß die bei den Partnern verfügbaren Personal- und Sachmittel auf den Gebieten der Forschung, Ausbildung und Lehre in bestmöglicher Weise genutzt werden.

§ 1

- (1) Die Forschungseinrichtung ist bereit, Wissenschaftlern der Universität ihre Geräte und Einrichtungen zur Benutzung zur Verfügung zu stellen. Einzelheiten, insbesondere über Art und Umfang der Benutzung, können in Benutzungsordnungen geregelt werden, die von der Forschungseinrichtung im Benehmen mit der Universität erstellt werden und diese Vereinbarung ergänzen.
- (2) Die Forschungseinrichtung wird Diplomanden und Doktoranden der Universität, die von bei ihr tätigen Wissenschaftlern betreut werden, im Rahmen ihres Forschungs- und Entwicklungsprogramms Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.

§ 2

- (1) Angehörige der Universität, die als Gäste bei der Forschungseinrichtung tätig sind, unterliegen der betrieblichen Ordnung der Forschungseinrichtungen und den gesetzlichen

Vorschriften über den Arbeitsschutz. Entsprechenden Weisungen der Forschungseinrichtungen haben sie Folge zu leisten.

- (2) Jeder Partner trägt die Schäden an seinen Sachen, die anlässlich der Durchführung dieser Vereinbarung entstehen, es sei denn, daß der Schaden durch einen Mitarbeiter des anderen Partners vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht worden ist.

§ 3

- (1) Die Forschungseinrichtung wird ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern die Aufnahme einer Lehrtätigkeit an der Universität ermöglichen und fördern, soweit das mit ihren Pflichten und Aufgaben bei der Forschungseinrichtung vereinbar ist.
- (2) Die Universität wird im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten Mitarbeiter der Forschungseinrichtung, die hinsichtlich ihrer Qualifikation die gleichen Voraussetzungen erfüllen wie vergleichbare Mitarbeiter der Universität, in wissenschaftlichen Belangen in dem folgenden Umfang gleichstellen:
 - a) Die Universität wird Mitarbeitern der Forschungseinrichtung nach den bei ihr geltenden Vorschriften Lehraufträge erteilen. Mitarbeiter der Forschungseinrichtung können der Art und dem Umfang ihrer Lehrtätigkeit entsprechend als Prüfer oder Berichterstatter bei der Abnahme von Diplomprüfungen und Promotionen mitwirken, soweit sie im übrigen hinsichtlich ihrer Qualifikation die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Zu diesen Voraussetzungen soll nicht die hauptamtliche Tätigkeit an der Universität gehören.
 - b) Jeder Partner wird Mitarbeiter des anderen Partners bei der Vereinbarung von Austauschprogrammen einbeziehen, soweit die Austauschpartner zustimmen.

§ 4

- (1) Für die Leitenden Wissenschaftler der Forschungseinrichtung sollen möglichst gemeinsame Berufungsverfahren durchgeführt werden mit dem Ziel der gleichzeitigen Beru-

fung zum Professor (C 4 oder C 3) an der Universität. Die Forschungseinrichtung unterrichtet die Universität und die jeweilige Fakultät rechtzeitig über die Absicht zur Durchführung einer gemeinsamen Berufung.

- (2) Ein gemeinsames Berufungsverfahren kann eingeleitet werden, wenn
- die Universität zustimmt
und
die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für eine Berufung vorliegen; dazu gehört vor allem die Verfügbarkeit einer C 4 oder C 3-Stelle.
- (3) Für die gemeinsamen Berufungen gelten die nachfolgenden Regelungen:

§ 5

- (1) Der Fachbereich oder die Fakultät, in der das Berufungsverfahren stattfinden soll, und die Forschungseinrichtung bilden je eine Berufungskommission, die in der Regel gemeinsam tagen. Soweit rechtlich möglich sollte eine gemeinsame Berufungskommission gebildet werden.
- (2) Die Berufungskommissionen stimmen den Ausschreibungstext ab, der nach Verabschiedung durch die Fakultät von der Forschungseinrichtung veröffentlicht wird. In der Ausschreibung wird auf die gemeinsame Berufung hingewiesen; gleichzeitig wird vorgesehen, daß die Bewerbungen an die Forschungseinrichtung zu richten sind.
- (3) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist leitet die Forschungseinrichtung die Bewerbungen gleichzeitig der betreffenden Fakultät der Universität sowie ihrer eigenen Berufungskommission zu. Die Berufungskommissionen erarbeiten einen Berufungsvorschlag, der drei Namen enthalten soll.
- (4) Der endgültige Berufungsvorschlag wird zunächst von den nach der Satzung zuständigen Gremien der Forschungseinrichtung und dann von den Gremien der Universität beschlossen. Danach erfolgt die Vorlage des Berufungsvorschlages an das für die Universität zuständige Ministerium und an das BMBF.

Kommt bei einem der Verfahrensschritte kein Einvernehmen zustande, so wird das Berufungsverfahren auf den jeweils vorangehenden Verfahrensstand mit dem Ziel zurückversetzt, einen neuen Vorschlag zu erarbeiten.

- (5) Das zuständige Ministerium führt in Abstimmung mit der Forschungseinrichtung die Verhandlungen über die persönlichen Bedingungen, die Lehrverpflichtungen und die Regelungen im Hinblick auf die Tätigkeit bei der Forschungseinrichtung, die in einer Berufsvereinbarung festgelegt werden ¹⁾.

Bei diesen Verhandlungen wird der Forschungseinrichtung und einem Vertreter des BMBF Gelegenheit zur Teilnahme gegeben. Die Berufsvereinbarung bedarf der Zustimmung der Forschungseinrichtung und ggf. deren Zuwendungsgebern.

- (6) Nach Zustimmung des BMBF und der Forschungseinrichtung schließt das Ministerium die Berufsvereinbarung ab und veranlaßt die erforderlichen beamtenrechtlichen Schritte.
- (7) Bei Bleibeverhandlungen (Änderung der persönlichen Anstellungsbedingungen in der Berufsvereinbarung) wird entsprechend Abs. 5 u. 6 verfahren.

§ 6

- (1) Wird in der Berufsvereinbarung festgelegt, daß der zu Berufende ohne Bezüge zur Forschungseinrichtung beurlaubt werden soll, so schließt die Forschungseinrichtung mit ihm einen privatrechtlichen Anstellungsvertrag ab, wobei sie in die ausgehandelten Bezüge eintritt.
- (2) Wird in der Berufsvereinbarung festgelegt, daß der zu Berufende nicht beurlaubt, sondern unter Fortzahlung der Bezüge der Forschungseinrichtung zur Dienstleistung

¹⁾ Muster vgl. Anlage (folgt)

zugewiesen wird, werden die Einzelheiten ²⁾ hierzu in der Berufungsvereinbarung geregelt.

- (3) Wird die Beurlaubung oder die Zuweisung zur Dienstleistung aufgehoben, werden sich die Forschungseinrichtung und die Universität verständigen, in welchem Umfang und wie lange dem Professor noch Arbeitsmöglichkeiten in der Forschungseinrichtung zur Verfügung stehen.

§ 7

- (1) Der gemeinsam berufene Wissenschaftler kann, soweit er nicht im Rahmen der jeweils geltenden Regelungen Mitglied ist, zu allen Gremien der Universität mit beratender Stimme hinzugezogen werden, jedoch für die Dauer seiner Beurlaubung keines der gesetzlich verankerten Ämter in der akademischen Selbstverwaltung der Universität wahrnehmen.
- (2) Die Universität wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten dem gemeinsam Berufenen Arbeitsräume zur Verfügung stellen und die Mitbenutzung der gemeinsamen Einrichtungen und wissenschaftlich-technischen Hilfsmittel ihrer Institute gestatten.

§ 8

- 1) In den Fällen des § 6 Abs. 2 werden im Rahmen der Bestimmungen des Beamten- und Hochschulrechts sowie der Grundordnung der Universität bei der Bemessung der Lehr- und Prüfungsverpflichtungen und bei der Übernahme von Aufgaben der akademischen

²⁾ Insbesondere Erfüllung der Forschungsverpflichtungen gegenüber der Universität durch Übernahme und Ausübung der Leitungsfunktionen bei der Forschungseinrichtung; Beachtung der Satzung und anderer darauf beruhender Regelungen sowie der Beschlüsse der Forschungseinrichtung; Bekanntgabe und Überlassung der Ergebnisse der ausgeführten Arbeiten, auch im Falle der Beauftragung von Dritten, sowie von Arbeitnehmererfindungen an die Forschungseinrichtung, Wahrung von Stillschweigen über Angelegenheiten vertraulicher Natur sowie Nichtweitergabe wichtiger Unterlagen an Unbefugte; Verantwortlichkeit für Veröffentlichungen aus dem Bereich des Aufgabengebietes bei der Forschungseinrichtung einschließlich für entsprechende Veröffentlichungen der Mitarbeiter.

Selbstverwaltung des Berufenen Art und Umfang der Aufgabe bei der Forschungseinrichtung in gleicher Weise berücksichtigt wie vergleichbare Funktionen an der Universität; dies gilt insbesondere für die Berücksichtigung von Leitungsfunktionen bei der Forschungseinrichtung.

- (2) Die Universität gewährleistet diejenige Ausstattung, die zur Erfüllung der übertragenen Lehr- und Prüfungsaufgaben in den Räumen der Universität notwendig ist.

§ 9

- (1) In den Fällen des § 6 Abs. 1 erhält der Berufene von der Forschungseinrichtung im Rahmen seines Anstellungsvertrages eine Gesamtvergütung in Höhe der Bezüge (einschließlich Sonderzuwendung, Beihilfen, Trennungsgeld, Umzugskosten, vermögenswirksame Leistungen etc.), die ihm ohne die Beurlaubung als Landesbeamter auf der Grundlage der Berufsvereinbarung jeweils zustehen würde. Das Land erstattet der Forschungseinrichtung einen v.H.-Satz ³⁾ der Gesamtbezüge als Ausgleich für die zu erbringenden Lehrleistungen.
- (2) Die Beurlaubung dient öffentlichen Belangen. Die Zeit der Beurlaubung wird daher bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berücksichtigt (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5, 2. Halbsatz Beamtenversorgungsgesetz).
- (3) Das zuständige Ministerium erteilt einen Gewährleistungsbescheid für die Dauer der Beurlaubung gemäß § 169 Abs. 2 RVO (ab 01.01.1992 § ... SGB VI) mit der Auswirkung gemäß § 169 Nr. 1 Arbeitsförderungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Die dem Beamten gewährleistete Anwartschaft auf lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften bleibt für die in die Zeit seiner Beurlaubung fallende Dauer des Dienstvertrages mit der Forschungseinrichtung erhalten; im Falle seines unversorgten Ausscheidens aus der nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 AVG (ab 01.01.1992 § ... SGB VI) versicherungsfreien Beschäftigung erstreckt sich die nach § 9 AVG (ab 01.01.1992 § ... SGB VI) durchzuführende Nachversicherung auch auf die Vertragsdauer bei der Forschungseinrichtung.

³⁾ bis zu 2 SWS bleiben anrechnungsfrei, ab der 3 SWS werden pro SWS 7,5 % in Abzug gebracht

(4) **Alternative A** ⁴⁾

Die Forschungseinrichtung zahlt dem Land während der aktiven Tätigkeit der Berufenen einen Versorgungszuschlag in der durch Beamtenversorgungsrecht festgesetzten Höhe (z.Z. 30 v.H.) der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Berechnungsgrundlage sind die um v.H.-Satz ³⁾ für die Lehrverpflichtung gekürzten Bruttobezüge (Grundgehalt, ruhegehaltfähige Zuschüsse, Ortszuschlag, Sonderzuwendung).

(Alternative B ⁵⁾

Die Forschungseinrichtung und das Land teilen sich die Versorgungslasten im Verhältnis der bei ihnen jeweils verbrachten Dienstjahre, von der bei der Forschungseinrichtung verbrachten Zeit ist ein Anteil abzusetzen, der dem pauschalierten Ausgleich für die Lehrverpflichtungen ³⁾ gegenüber der Universität entspricht. Sofern sich der Bund aus anderen Gründen an der Versorgung beteiligt, ist sicherzustellen, daß es nicht zu einer Doppelleistung des Bundes kommt.)

§ 10

- (1) In den Fällen des § 6 Abs. 2 erhält der Berufene vom Land die in der Berufsvereinbarung festgelegten Bezüge (einschließlich Sonderzuwendung, Beihilfen, Trennungsgeld, Umzugskosten, vermögenswirksame Leistungen etc.). Eine zusätzliche Vergütung durch die Forschungseinrichtung erfolgt nicht. Die Forschungseinrichtung erstattet dem Land/der Universität die Bezüge des Professors abzüglich des Anteils für die Lehrtätigkeit ³⁾ und anderen Verpflichtungen gegenüber der Universität.
- (2) Hinsichtlich der Versorgung gilt § 9 Abs. 4.

⁴⁾ Grundsätzlich ist diese Versorgungsregelung zu vereinbaren.

⁵⁾ Im Ausnahmefall kann abweichend von der Regelung in der Kooperationsvereinbarung die Versorgungsregelung nach dem Versorgungslasten-Teilungsmodell erfolgen, z.B. wenn die Berufung im Einzelfall ansonsten scheitern würde.

³⁾ s. Seite 6

§ 11

Die Aufhebung der Beurlaubung (§ 6 Abs. 1) oder der Zuweisung zur Dienstleistung (§ 6 Abs. 2) des Berufenen soll im Einvernehmen mit der Forschungseinrichtung erfolgen. Sie tritt spätestens zum Ende des Semesters ein, in dem der Berufene emeritiert wird oder in den Ruhestand tritt.

Für die Forschungseinrichtung

Für die Universität

ISBN 978-3-934850-88-0