



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

Bericht und Empfehlungen – Fortschreibung –

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 978-3-942342-25-4

2014

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

Bericht und Empfehlungen
der Ad-hoc-Arbeitsgruppe "Gemeinsame Berufungen"
des Ausschusses der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz
– Fortschreibung –

vom Ausschuss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz
am 4. Februar 2014 verabschiedet

Inhalt

1	Forschungspolitische Bewertung des Instruments "Gemeinsame Berufung"	3
2	Modelle Gemeinsamer Berufungen	6
2.1	Beurlaubungsmodell ("Jülicher Modell")	7
2.2	Erstattungsmodell ("Berliner Modell")	8
2.3	Nebentätigkeits- (Personalunion-) modell ("Karlsruher Modell")	9
2.4	Berufung in die mitgliedschaftsrechtliche Stellung eines Hochschullehrers ("Thüringer Modell")	9
3	Rechtliche Aspekte Gemeinsamer Berufungen	11
3.1	Modellübergreifende Fragen	11
3.11	Wechsel von der C- in die W-Besoldung	11
3.12	Versorgungsregelungen	12
3.13	Versorgungszuschlag für Leistungsbezüge	13
3.14	Versorgungsrechtliche Mindestwartezeit	14
3.15	Stellung gemeinsam Berufener an der Hochschule	15
3.16	Auswirkungen der EU-Mehrwertsteuersystemrichtlinie	16
3.2	Beurlaubungsmodell ("Jülicher Modell")	16
3.21	Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen	16
3.22	Zeitdauer der Beurlaubung	17
3.23	Eintritt in den Ruhestand	18
3.24	Einkommensteuerpflichtigkeit des Versorgungszuschlags	18

3.3	Erstattungsmodell ("Berliner Modell")	18
3.31	Auswirkungen der Personalkostenerstattungen der Forschungseinrichtung auf den Vergaberahmen der Hochschule	18
3.32	Zahlung von Funktions-Leistungsbezügen sowie von Forschungszulagen.....	20
3.33	Nutzungsrechte im Rahmen von Gemeinsamen Berufungen.....	21
3.4	Behandlung der Nebentätigkeitsvergütung im Nebentätigkeitsmodell ("Karlsruher Modell")	21
4	Modifikationen/Beendigung der personenbezogen vereinbarten Kooperation	22
4.1	Präventivmaßnahmen.....	22
4.2	Umsetzung von Modifikationen	24
4.3	Vorzeitige Beendigung.....	25
5	Empfehlungen.....	27
5.1	Anpassung von Regelwerken.....	27
5.2	Berufung	27
5.3	Besoldung	27
5.4	Versorgung.....	28
	Anhang: Musterkooperationsvereinbarung	29

1 Forschungspolitische Bewertung des Instruments "Gemeinsame Berufung"

Wenn eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler zugleich in eine W 3- oder W 2-Professur an einer Hochschule und in eine Leitungs- oder Forschungsposition an einer (meist lokal benachbarten) außerhochschulischen Forschungseinrichtung berufen wird, spricht man von einer "Gemeinsamen Berufung": Hochschule und außerhochschulische Forschungseinrichtung "teilen" sich eine Wissenschaftlerin oder einen Wissenschaftler; beide partizipieren an der wissenschaftlichen Tätigkeit der Person bei Aufteilung der rechtlichen und finanziellen Lasten. Für Juniorprofessuren ist in geeigneten Fällen ein entsprechendes Verfahren möglich.

Das Instrument der Gemeinsamen Berufung ist von hoher wissenschafts- und innovationspolitischer Bedeutung. Gemeinsame Berufungen ermöglichen in besonderer Weise eine Vernetzung der hochschulischen und der außerhochschulischen Forschung. Dies hat positive Effekte insbesondere auf die Steigerung der wissenschaftlichen Exzellenz der beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen, auf die Entwicklung regionaler Kompetenznetzwerke und Cluster sowie auf die Promotions- und Nachwuchsförderung. Gemeinsame Berufungen tragen damit auch unmittelbar zur Erreichung der Ziele des zwischen Bund, Ländern und Forschungseinrichtungen vereinbarten Pakts für Forschung und Innovation bei.

Ende 2012 waren knapp 1.000 W 2- und W 3-Professuren an Hochschulen – das sind mehr als 2 % aller Professuren – durch Gemeinsame Berufungen mit einer Einrichtung der von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungsorganisationen besetzt. Der Anstieg der Anzahl in Gemeinsamer Berufung besetzter Positionen (seit 2005 um rund 60 %) zeigt das beträchtlich gewachsene Interesse der Hochschulen, der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sowie der Wissenschaftspolitik an diesem der Vernetzung im Wissenschaftssystem dienenden Instrument.

Aus der forschungspolitischen Bewertung ergibt sich das Leitbild der Gemeinsamen Berufungen. Sie liegen im Interesse sowohl der Hochschule als auch der Forschungseinrichtung: Die Hochschule gewinnt hochspezialisierte Lehrangebote, die oftmals besondere Masterstudiengänge oder spezialisierte Graduiertenschulen erst ermöglichen, sowie Zugang zu speziellen Forschungsressourcen – bspw. technischen Geräten, Objektsammlungen – und zu hochspezieller wissenschaftlicher Expertise, was zur Schärfung des Forschungsprofils der Hochschule beitragen kann. Dieser Effekt hat sich besonders deutlich bei den Bewerbungen von Hochschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative gezeigt, wo in signifikant hohem Maße Anträge auf Exzellenzcluster und Graduiertenschulen dann erfolgreich waren, wenn an ihnen außerhochschulische Forschungseinrichtungen beteiligt waren. Diese Beteiligung stützt sich sehr häufig auf eine Gemeinsame Berufung.¹ Für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen liegt der wesentliche strategische Aspekt bei Gemeinsamen Berufungen in der

¹ An 38 von 43 Exzellenzclustern und 37 von 43 Graduiertenschulen, die in der zweiten Phase der Exzellenzinitiative (2011-2017) gefördert werden, sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft oder der Leibniz-Gemeinschaft beteiligt.

Möglichkeit, wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren und sich an der Betreuung von Promotionen zu beteiligen und dem eigenen wissenschaftlichen Personal – auch im Hinblick auf dessen wissenschaftliche Weiterqualifikation – die Möglichkeit der hochschulischen Lehre zu bieten; nicht zuletzt ist eine Gemeinsame Berufung für die Forschungseinrichtungen auch deshalb attraktiv, weil ihr Spitzenpersonal – das ist insbesondere dann wichtig, wenn sie es aus einer Hochschulprofessur oder aus dem Ausland gewinnt – auf diese Weise Amt und Würde (mit dem Recht zur Titelführung) einer Professur erlangen kann.

Gemeinsame Berufungen liegen daher im beiderseitigen Interesse. Gleichwohl kann das jeweilige Interesse der Hochschule oder der Forschungseinrichtung je nach Einzelfall von unterschiedlichem Gewicht sein. Es sollte zu Beginn einer Kooperation, die in eine Gemeinsame Berufung münden soll, sorgfältig eruiert werden, wie sich die Interessenlage im Einzelnen darstellt, damit die Kooperationsvereinbarung und das Verfahren der Gemeinsamen Berufung so gestaltet werden, dass alle Beteiligten höchstmöglich davon profitieren und damit einen maximalen Gewinn für die institutionelle Kooperation in der jeweiligen Wissenschaftsregion erzielen.

Das beiderseitige, einzelfallspezifisch gewichtete Interesse soll 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 gemeinsam zu berufende Person ein attraktives Gesamtpaket bilden, und ferner darin, dass die Kooperation der betreffenden Person die Wahrnehmung einer aktiven Rolle in beiden Einrichtungen tatsächlich ermöglicht; Gemeinsame Berufungen rein formaler Natur entsprechen diesem Leitbild nicht.

Gemeinsame Berufungen sind im Regelfall auf Dauer angelegt, d.h. es ist eine Fortsetzung der Kooperation bis zum Eintritt der berufenen Person in den Ruhestand beabsichtigt. Das gilt auch, wenn – wie es in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen weitgehend üblich ist – die Bestellung der betreffenden Person in einer Leitungsposition (bspw. Institutsleitung, Abteilungsleitung) der außerhochschulischen Forschungseinrichtung befristet (mit der Möglichkeit der Wiederbestellung) erfolgt. Aus der gemeinsam vereinbarten Berufung folgt eine besondere Nachwirkung der gegenseitigen Treuepflicht im gegebenen Einzelfall, in dem die Kooperation vorzeitig modifiziert oder gar beendet werden muss.

Bund und Länder tragen Sorge, die Rahmenbedingungen für Gemeinsame Berufungen so zu gestalten, dass sie von den Beteiligten mit Leben erfüllt und nachhaltig genutzt werden können. Seit der Neuordnung der Zuständigkeiten von Bund und Ländern insbesondere im Besoldungs- und Versorgungsrecht im Rahmen der Föderalismusreform I bedarf es noch weiterer Anpassungen rechtlicher oder tatsächlicher Natur, damit eine Mobilität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ganz Deutschland gewährleistet werden kann.

In den folgenden Kapiteln werden die weit verbreiteten Grundmodelle Gemeinsamer Berufungen skizziert und bei der Vereinbarung Gemeinsamer Berufungen häufig auftretende dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Aspekte erörtert. Schließlich werden Hinweise gegeben, wie die Hochschule und die Forschungseinrichtung vorgehen können, wenn eine ursprünglich durch eine Gemeinsame Berufung vereinbarte Kooperation sich nicht so fortsetzen lässt wie ursprünglich vorgesehen.

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 in seiner Eigenschaft als Zuwendungsgeber der Helmholtz-Zentren, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Max-Planck-Gesellschaft – und zwar im Hinblick auf seine haushaltsrechtlichen Regelungen zur inhaltlichen Gestaltung der Vereinbarungen 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.²

² Der Bund ist nicht Zuwendungsgeber der Leibniz-Einrichtungen; er weist seinen Finanzierungsanteil dem jeweiligen Sitzland zu.

2 Modelle Gemeinsamer Berufungen

Gemeinsame Berufungen, die dem oben skizzierten forschungspolitischen Ziel dienen, setzen ein gemeinsames Berufungsverfahren der Hochschule und der Forschungseinrichtung voraus. In einzelnen Bundesländern ist dieses Verfahren gesetzlich geregelt. Auch die von Bund und Ländern formulierte Mustervereinbarung zum Zusammenwirken von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Anhang) beschreibt in den §§ 4 ff. 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 Verflechtung 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 finden auch Gemeinsame Berufungen statt, bei denen im Verhältnis zur Hochschule ein Angestelltenverhältnis besteht. Insbesondere bei Erstberufungen sehen einzelne Hochschulgesetze die Möglichkeit einer anfänglichen Beschäftigung in einem Angestelltenverhältnis vor.

Gemeinsame Berufungen werden hauptsächlich in den drei Grundmodellen Beurlaubungs-, Erstattungs- oder Nebentätigkeitsmodell praktiziert (hierzu im Einzelnen unter Ziffern 2.1 bis 2.3). Die Unterschiede zwischen den Modellen liegen vor allem in der rechtlichen Ausgestaltung der Anstellung der 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 zum 31. Dezember 2012 zeigt die folgende Tabelle:

Modell	Anzahl gemeinsame Berufungen am 31.12.2012					
	FhG	HGF	MPG	WGL	zusammen	
Beurlaubungs-/Jülicher Modell	17	270	10	87	384	40%
Erstattungs-/Berliner Modell	58	126	2	153	339	36%
Nebentätigkeits-/Karlsruher Modell	99	37	26	2	164	17%
Gemeinsame Berufungen, die keinem der genannten Modelle folgen		19	6	44	69	7%
Gesamt	174	452	44	286	956	100%

(Mitteilung der Forschungsorganisationen)

Mit den drei Grundmodellen sind die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Bereich nicht erschöpft; je nach Einzelfall können die Grundmodelle abgewandelt werden. Eine – kodifizierte – Modifikation wird unter Ziff. 2.4 beschrieben. Ein weiteres Beispiel personengebundener institutionalisierter Zusammenarbeit – die jedoch keine Gemeinsame Berufung im klassischen Sinne darstellt – ist bspw. die Verleihung einer Honorarprofessur an Beschäftigte einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung.

2.1 BEURLAUBUNGSMODELL ("JÜLICHER MODELL")

Bei diesem Modell (vgl. auch § 6 Abs. 1, § 8 Musterkooperationsvereinbarung) erfolgt eine Berufung auf eine Professur an einer Hochschule bei gleichzeitiger Beurlaubung im dienstlichen Interesse unter Fortfall der Bezüge; zugleich übernimmt die gemeinsam berufene Person eine Lehrverpflichtung an der Hochschule von im Regelfall zwei Semesterwochenstunden (SWS). Im Haushalt der Hochschule wird die gemeinsam berufene Person auf einer Leerstelle geführt. Die Forschungseinrichtung schließt mit der berufenen Person einen privatrechtlichen Anstellungsvertrag, durch den die Forschungseinrichtung die Zahlung der Bezüge in entsprechender Anwendung der W-Besoldung (einschließlich der Leistungsbezüge) übernimmt. Zusätzlich entrichtet die Forschungseinrichtung einen Versorgungszuschlag an die Hochschule.

Die 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 unten, Ziffer 3.21). Nur in Ausnahmefällen erteilt die Forschungseinrichtung der gemeinsam berufenen Person eine zusätzliche Versorgungszusage. Ansonsten kann die Vergütung durch die Forschungseinrichtung, die die ruhegehaltfähige Besoldung der Hochschule überschreitet, bei der Versorgung nicht berücksichtigt werden.

Eine Anrechnung der von der Forschungseinrichtung gezahlten Bezüge auf einen ggf. noch bestehenden Vergaberahmen der Hochschule erfolgt nicht, da eine Beurlaubung ohne Bezüge vorliegt (die Frage der Anwendbarkeit des § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG bzw. der entsprechenden landesrechtlichen Regelung – siehe unter Ziffer 3.31 – stellt sich beim Jülicher Modell nicht).

Im Kooperationsvertrag zwischen der Hochschule und der Forschungseinrichtung ist zu regeln, welche Leistungen die gemeinsam berufene Person künftig an der Hochschule übernehmen soll (Abnahme von Prüfungen, Lehre). Im Falle von Lehrleistungen, die über zwei SWS (Universitäten; bei Juniorprofessuren gegebenenfalls eine höhere Lehrleistung) bzw. 4,5 SWS (Fachhochschulen) hinausgehen, hat die Hochschule der Forschungseinrichtung nach einer Vereinbarung zwischen Bund und Ländern einen Ausgleich in Höhe von 7,5 % der Gesamtbezüge je SWS (Fachhochschulen 5 %) zu leisten; bei Gemeinsamen Berufungen mit Leibniz-Einrichtungen können die Hochschule und die Forschungseinrichtung Lehrleistungen bis zur Hälfte der regelmäßigen Lehrverpflichtung anrechnungsfrei vereinbaren.³ (Vgl. unten, Ziff. 3.15, Seite 15)

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, § 9 Musterkooperationsvereinbarung) erfolgt eine Berufung auf eine Professur an einer Hochschule und die Zuweisung der gemeinsam berufenen Person zur Wahrnehmung von Forschungs- und Leitungsaufgaben zur Forschungseinrichtung. Die gemeinsam berufene Person wird im Stellenplan der Hochschule auf einer für diesen Berufungsfall 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 (einschließlich Beihilfe u.ä.) wird in entsprechender Anwendung der unter Ziffer 2.1 bzw. Ziffer 3.15 beschriebenen Regelung gemindert, sofern die Lehrverpflichtung der berufenen Person mehr als zwei bzw. 4,5 SWS (Leibniz-Einrichtungen: mehr als die Hälfte des regelmäßigen Deputats) beträgt. Die gemeinsam berufene Person übt die Funktion in der Forschungseinrichtung im Rahmen ihrer von der Hochschule festgelegten Dienstaufgaben (Hauptamt) aus, erhält jedoch für die Übernahme der Forschungs- und Leitungsaufgaben an der Forschungseinrichtung eine weitgehende Deputatreduzierung. Ihre Rechte und Pflichten an der Forschungseinrichtung (außer Vergütung) werden zwischen diesen beiden Seiten separat vertraglich geregelt.

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

In diesem Modell werden neuerdings "Hybrid-Versionen" angewandt: In diesem Falle übernimmt die gemeinsam berufene Person auch an der Hochschule Forschungsaufgaben; die

³ Beschluss des Ausschusses Forschungsförderung der BLK vom 29. Januar 2002; Beschluss des Ausschusses der GWK vom 28. Mai 2013.

Hochschule gewährleistet die hierfür erforderliche Ausstattung. Die Erstattung der Bezüge durch die Forschungseinrichtung vermindert sich anteilig in dem Umfange, in dem die berufene Person ihre Forschungsleistung nicht gegenüber der Forschungseinrichtung, sondern der Hochschule erbringt.

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 3.31).

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). In Nebentätigkeit nimmt die gemeinsam berufene Person zusätzlich Funktionen 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 gemeinsam berufene Person zusätzlich die Zustimmung der Hochschule zur Annahme der Nebentätigkeitsvergütung beantragen.

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

Nach § 78 Abs. 8 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) können Angestellte von Forschungseinrichtungen, die die Einstellungs voraussetzung als Professorin / Professor erfüllen, in die mitgliedschaftsrechtliche Stellung einer Hochschullehrerin / eines Hochschullehrers an einer bestimmten Hochschule berufen werden. Eine solche Berufung setzt ein gemeinsames Berufungsverfahren voraus; es erfolgt aber – anders als bei den übrigen Modellen Gemeinsamer Berufungen – keine Anstellung bei der Hochschule. Die in dieser Form Berufenen sind zu einer Lehrtätigkeit von mindestens zwei SWS verpflichtet. Bei Gemeinsamen Berufungen von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bzw. wenn an dem gemeinsamen Berufungsverfahren eine Fachhochschule beteiligt ist, haben die so Berufenen für die Dauer der Mitgliedschaft das Recht, die Bezeichnung "Professor" zu führen. In den übrigen Fällen (W 2-, W 3-Professuren; Beteiligung einer Universität) darf die Bezeichnung "Universitätsprofessor" geführt werden.

Diese Gestaltungsform wirkt nach außen ähnlich wie eine Gemeinsame Berufung nach dem Jülicher Modell. Sie unterscheidet sich 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

2 Modelle Gemeinsamer Berufungen

Vertragsverhältnisses erfolgen soll. Sie wurde auch in Fällen gewählt, in denen etwa aus Gründen der noch nicht absehbaren Fortentwicklung der Forschungseinrichtung das Risiko für eine Berufung auf Lebenszeit der Hochschule nicht zumutbar erschien. Andererseits erwirbt die gemeinsam berufene Person in dieser Ausgestaltung mangels Beamtenstatus keinen Anspruch auf Versorgungsbezüge.

Wenngleich Gemeinsame Berufungen in Thüringen weiterhin überwiegend im Berliner Modell erfolgen, wird das Thüringer Modell gemäß § 78 Abs. 8 ThürHG als flexibles, den individuellen Verhältnissen der Beteiligten anpassbares Instrument bewertet, ohne dessen Existenz in mehreren Fällen Gemeinsame Berufungen nicht zu Stande gekommen wären. § 59 Abs. 7 Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) und § 62 Abs. 2 Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) regeln ebenfalls Gemeinsame Berufungen in diesem Modell.

3 Rechtliche Aspekte Gemeinsamer Berufungen

Mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 wurde Artikel 74 a Grundgesetz (GG) ersatzlos aufgehoben. Seitdem haben 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 31. Mai 2013 bestehende Rechtslage.

Welche Auswirkungen das Auseinanderdriften der Besoldungen in den Ländern und im Bund auf Gemeinsame Berufungen haben wird, ist noch nicht absehbar.⁴

3.1 MODELLÜBERGREIFENDE FRAGEN

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 versorgungsrechtliche Nachteile dann entstehen, wenn die bisherigen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge das Grundgehalt der Besoldungsgruppen W 2 bzw. W 3 übersteigen und die im C-System erworbenen Versorgungsanswartschaften nicht in vollem Umfang aufrechterhalten werden können. Denn die ggf. zum Besitzstandsausgleich gewährten Leistungsbezüge werden (wenn sie unbefristet vergeben werden) gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG bzw. vergleichbaren Landesvorschriften erst nach zwei Jahren ruhegehaltfähig. Während dieses Zeitraumes könnte daher für die Betroffenen ein Versorgungsrisiko entstehen.

Bund und Länder haben im Jahr 2005 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. Daraufhin hat der Bund dies im Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (DNeuG) für seinen Bereich durch Einführung von

⁴ Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 14. Februar 2012 (Az.: 2 BvL 4/10) entschieden, dass die Besoldung der Professorinnen / Professoren in Hessen aus der Besoldungsgruppe W 2 gegen das Alimentationsprinzip des Art. 33 Abs. 5 GG verstößt und daher verfassungswidrig ist. Konkret bindet dieses Urteil nur Hessen; der hessische Gesetzgeber musste zum 1. Januar 2013 verfassungskonforme Regelungen treffen. Auch der Bund und die übrigen Länder werden wegen der derzeitigen bundesweiten Vergleichbarkeit bei den W-Besoldungen Konsequenzen aus diesem Urteil ziehen. (So bereits Bayerisches Gesetz zur Änderung der Professorenbesoldung (BayProfBesÄndG) vom 11.12.2012, Bay. GVBl Nr. 23/2012, S. 624 ff; Hessisches Gesetz zur Ersetzung von Bundesrecht auf dem Gebiet der Besoldung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer vom 12.12.2012, Hess. GVBl Nr. 28/2012, S. 647 ff.; Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16.5.2013 (GV.NRW Ausgabe 2013 Nr. 15 vom 24.5.2013, S. 233 ff)); Gesetz zur Neuordnung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz) vom 11.06.2013, BGBl. I 2013, S. 1514ff.

§ 5 Abs. 6 BeamtVG umgesetzt;⁵ die überwiegende Anzahl der Länder hat mittlerweile eine Regelung mit praktisch demselben Wortlaut eingeführt. Für die Übergangszeit bis zum Inkrafttreten dieser Regelungen bzw. sofern eine solche Regelung nicht besteht, wurden pragmatische Lösungen gefunden (z.B. Zusicherung des versorgungsrechtlichen Bestandsschutzes auf verwaltungsrechtlichem Weg, analoge Anwendung von § 5 Abs. 6 BeamtVG).

In der Praxis führt demnach die versorgungsrechtliche Besitzstandswahrung bei einem Wechsel in die W-Besoldung zu keinerlei Schwierigkeiten mehr. Die Ad-hoc-Arbeitsgruppe hält es allerdings aus Gründen der Rechtssicherheit für vorzugswürdig, dass auch die Länder, die eine pragmatische Lösung anwenden, eine gesetzliche Grundlage für eine derartige Besitzstandswahrung schaffen.

Ein mittlerweile größeres Hemmnis bei einem Wechsel in die W-Besoldung ist die Frage der Besitzstandswahrung bei der Aktivvergütung, da die Aktivbezüge in der C-Besoldung in vielen Ländern nicht ohne weiteres als besondere Leistungsbezüge weitergewährt werden. Stattdessen wird den Betroffenen lediglich das W 2-/W 3-Grundgehalt angeboten, mit der Perspektive, an den regulären Vergabeverfahren für Leistungsbezüge der jeweiligen Hochschule teilzuhaben. Da dabei oftmals lediglich relativ niedrige laufende Zulagen vergeben werden, erreichen die Betroffenen damit häufig nicht einmal den Ist-Zustand ihrer Aktivbezüge.

Die Ad-hoc-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.

Ein Beispiel für die Gewährbarkeit unbefristeter Leistungsbezüge aus Anlass des Wechsels von der C- in die W-Besoldung bietet die Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen im Hochschulbereich des Landes Hessen (HessLeistBVO): Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 3 HessLeistBVO gelten 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.

3.12 VERSORGUNGSREGELUNGEN

Nach § 8 Abs. 4, § 9 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 anrechnungsfreien SWS überschreitende Lehrverpflichtung gekürzten Bruttobezüge (Grundgehalt, ruhegehaltfähige Zuschüsse, Ortszuschlag, Sonderzuwendung). Diese Art der Beteiligung an den Versorgungslasten ist von der Forschungseinrichtung grundsätzlich zu vereinbaren. Im Ausnahmefall kann abweichend von dieser Vorgabe in der Kooperationsvereinbarung geregelt werden, dass die Forschungseinrichtung an das Land/die Hochschule eine Abfindung entspre-

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."

chend § 4 des Staatsvertrags vom 16.12.2009 und 26.01.2010 über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln⁶ zahlt. Dies ist dann der Fall, wenn die Berufung im Einzelfall ansonsten scheitern würde.

Die gemeinsame Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und Versorgungsfragen hat sich dafür ausgesprochen, dass die Erhebung eines pauschalen Versorgungszuschlags i.H.v. 30 % aus Gründen der Praktikabilität und zur Vermeidung von Verzerrungen versorgungsrechtlich erstrebenswert sei.⁷

Auch die Ad-hoc-Arbeitsgruppe bekräftigt die Empfehlung für einen einheitlichen Versorgungszuschlag in dieser Höhe und sieht die für die Leibniz-Einrichtungen durch Beschluss von Bund und Ländern im Ausschuss der GWK⁸ festgelegte Höhe des Versorgungszuschlags von 30 % als Richtschnur für alle Gemeinsamen Berufungen an.⁹

Zu Fragen der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen vgl. Ziffern 3.13 und 3.21.

3.13 VERSORGUNGSZUSCHLAG FÜR LEISTUNGSBEZÜGE

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

- **Unbefristete Leistungsbezüge** werden gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG bzw. entsprechender landesrechtlicher Regelungen in der Regel nach zwei Jahren Bezugsdauer ruhegehaltfähig, und zwar in Höhe von z.B. 40 % des jeweiligen Grundgehalts von Gesetzes wegen (§ 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG) und darüber hinaus, soweit sie von der Hochschule für ruhegehaltfähig erklärt werden.¹⁰ Damit ist der kurzfristige Eintritt der Ruhegehaltfähigkeit bei Vergabe bereits absehbar.
- **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 § 38 Abs. 6 Satz 2 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg, LBesGBW). Damit besteht bis zum Eintritt bzw. der Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen ein Schwebezustand. Dieser darf nicht dazu führen, dass Versorgungslasten in unzumutba-

⁶ BGBl. I 2010, S. 1288.

⁷ Stellungnahme der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und Versorgungsfragen vom 14. Juni 2010.

⁸ Nr. 2.12 WGL-Beschlüsse ("Beschlüsse zur Umsetzung der AV-WGL" vom 28. April 2009, zuletzt geändert am 9. Oktober 2012.

⁹ So haben sich auch Bund und Länder im Arbeitskreis für Versorgungsfragen (AKVers) darauf verständigt, dass im vergleichbaren Fall von bund- und länderübergreifenden Abordnungen einheitlich ein pauschaler Versorgungszuschlag in Höhe von 30 % zu zahlen ist (vgl. Gemeinsames Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern und des Bundesministeriums der Finanzen vom 22.12.2010 – D4 – 223 320/3 und ZB3 – P 1617/09/10002 – 01 unter II.1; http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_22122010_D42233203.htm))

¹⁰ Aufgrund der Neuregelung der Professorenbesoldung infolge der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung wird der Prozentsatz z.B. beim Bund auf 22 % festgelegt werden.

rer 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.

Die Ad-hoc-Arbeitsgruppe ist ebenso wie die gemeinsame Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und Versorgungsfragen¹¹ der Auffassung, dass sowohl für unbefristete als auch für befristete Leistungsbezüge (soweit sie einvernehmlich aller Voraussicht nach ruhegehaltfähig werden) von Anfang an der Versorgungszuschlag gezahlt werden sollte.¹² Unterschiedliche Ansichten werden dazu vertreten, ob bei befristeten Leistungsbezügen die anfängliche Zahlung des Versorgungszuschlags unter Vorbehalt oder vorbehaltlos erfolgen sollte. Im Einzelnen:

- Unbefristete Leistungsbezüge, deren Ruhegehaltfähigkeit dem Grunde nach feststeht, d.h. bis zur Höhe des gesetzlich festgelegten Prozentsatzes des Grundgehalts und darüber hinaus, sofern die Hochschule sie für ruhegehaltfähig erklärt hat, 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 (die einvernehmlich aller Voraussicht nach ruhegehaltfähig werden) 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 aus anderen Gründen klar wird, dass eine Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit nicht erfolgen wird (z.B. Wechsel der berufenen Person aus der Hochschule). Alternativ zu der Erstattung käme eine Verrechnung mit zukünftig fälligen Versorgungszuschlägen für andere gemeinsam Berufene in Betracht.
 - Demgegenüber erfolgt in dem anderen Modell eine vorbehaltlose Zahlung des Versorgungszuschlags unter dem Aspekt des Solidarcharakters des Versorgungszuschlags sowie aus administrativen Gründen, um Probleme bei der Rückabwicklung zu vermeiden. Dies kann allerdings haushaltsrechtlichen Bedenken begegnen.

3.14 VERSORGUNGSRECHTLICHE MINDESTWARTEZEIT

Gemäß § 4 Absatz 1 Ziffer 1 BeamtVG bzw. entsprechender landesrechtlicher Regelungen ist eine mindestens fünfjährige Dienstzeit Voraussetzung für die Gewährung eines Ruhegehalts. In Einzelfällen – insbesondere bei einer Berufung aus dem Ausland – kann diese Mindestwartezeit Gemeinsame Berufungen erschweren, weil etwa bei einem Wechsel von einer auslän-

¹¹ Stellungnahme der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und Versorgungsfragen vom 14. Juni 2010.

¹² Dies erfordert eine Anpassung der Maßgaben zu den W-Grundsätzen für die gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen.

dischen Hochschule oder Forschungseinrichtung ein Verlust der bis zu diesem Zeitpunkt aufgebauten ausländischen Versorgung eintritt. Die Versorgungslücke, die sich aus der im deutschen System vorgesehenen Wartezeit einerseits und dem Verlust von Ansprüchen aus dem ausländischen System andererseits ergibt, steht dem Erfolg Gemeinsamer Berufungen diametral entgegen.

3.15 STELLUNG GEMEINSAM BERUFENER AN DER HOCHSCHULE

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

- Liegt der Gemeinsamen Berufung das **Beurlaubungsmodell** zugrunde, ermöglicht die Hochschule der/dem gemeinsam Berufenen, soweit sie/er nicht nach den jeweils geltenden Regelungen Mitglied ist, im Rahmen des hochschulrechtlich Zulässigen die Mitwirkung in allen Gremien der Hochschule mit beratender Stimme. Für die Dauer der Beurlaubung können gemeinsam Berufene Ämter in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule im Rahmen der hochschulrechtlichen Möglichkeiten wahrnehmen. (§ 7 Abs. 1)
- 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 der/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 (§ 7 Abs. 2).
- Die Hochschule gewährleistet diejenige Ausstattung, die zur Erfüllung der übertragenen Lehr-, Prüfungs- und Selbstverwaltungsaufgaben in den Räumen der Hochschule notwendig ist (§ 7 Abs. 3).
- Soweit im Kooperationsvertrag zwischen einer Universität und einer Forschungseinrichtung Lehrleistungen der gemeinsam berufenen Person an der Hochschule vereinbart werden, bleiben bei W 2- und W 3-Professuren bis zu zwei SWS, bei Juniorprofessuren bis zu vier SWS anrechnungsfrei; bei Gemeinsamen Berufungen mit Fachhochschulen können bis zu 4,5 SWS anrechnungsfrei bleiben; bei Gemeinsamen Berufungen mit Leibniz-Einrichtungen können die Hochschule und die Forschungseinrichtung Lehrleistungen bis zur Hälfte der regelmäßigen Lehrverpflichtung anrechnungsfrei vereinbaren. Für darüber hinausgehende Lehrverpflichtungen werden pro SWS 7,5 % (Universitäten) bzw. 5 % (Fachhochschulen) der Gesamtbezüge von der Erstattung bzw. Vergütung in Abzug gebracht.¹³ (§ 8 Abs. 1, § 9 Abs. 1)

¹³ Beschluss des Ausschusses Forschungsförderung der BLK vom 29. Januar 2002; Beschluss des Ausschusses der GWK vom 28. Mai 2013.

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 einigen Fällen stößt dies immer noch auf rechtliche Hürden in den Hochschulgesetzen der Länder bzw. in den Grundordnungen der Hochschulen. Die überwiegende Anzahl der Länder hat indes unterschiedliche Regelungen getroffen, um in diesen Fällen hochschulmitgliedschaftliche Rechte einzuräumen.

Teilweise ist ohne Unterscheidung nach verschiedenen Berufsmodellen ausdrücklich geregelt, dass gemeinsam Berufene Mitglieder der Hochschule sind (z.B. § 58 Abs. 1 Satz 4 Brandenburgisches Hochschulgesetz, § 2 Abs. 1 Ziff. 2 Grundordnung der Universität Hamburg). Explizit für den Fall der Beurlaubung an eine außerhochschulische Forschungseinrichtung ist das Fortbestehen der hochschulmitgliedschaftlichen Rechte (ausgenommen Wahlrecht) geregelt in § 10 Abs. 1 Satz 7 Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen. Andere Regelungen sehen vor, dass hochschulmitgliedschaftliche Rechte während der Beurlaubung aufgrund einer Gemeinsamen Berufung bestehen bleiben oder verliehen werden können (z.B. Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern; ähnlich Rheinland-Pfalz).

3.16 AUSWIRKUNGEN DER EU-MEHRWERTSTEUERSYSTEMRICHTLINIE

Die Vorgaben in der Mehrwertsteuersystemrichtlinie werden Auswirkungen auf die Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand haben. Offene Fragen werden derzeit durch eine Arbeitsgruppe auf Staatssekretärscherebene geklärt. Erst danach lässt sich eine Aussage dazu treffen, ob Gemeinsame Berufungen – insbesondere im Berliner Modell – einen umsatzsteuerbaren Vorgang darstellen.¹⁴

3.2 BEURLAUBUNGSMODELL ("JÜLICHER MODELL")

3.21 RUHEGEHALTFÄHIGKEIT VON LEISTUNGSBEZÜGEN

Bei Gemeinsamen Berufungen nach dem Beurlaubungsmodell stellt sich die Frage, ob Leistungsbezüge, die zwischen der Hochschule und der beurlaubten Person 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. zwei 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 der Forschungseinrichtung und der berufenen Person Leistungsbezüge als ruhegehaltfähig bezeichnet werden, da sich eine beamtenversorgungsrechtliche Ruhegehaltfähigkeit von

¹⁴ Richtlinie 2006/112/EG des Rates vom 28.11.2006 über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem, Abl. L 347 vom 11.12.2006, S. 1.

Leistungsbezügen nur aus den Rechtsbeziehungen zwischen der Person und dem Land bzw. der Hochschule ergeben kann.

Zur endgültigen Lösung dieses Problems ist eine Änderung der gesetzlichen Vorschriften erforderlich,¹⁵ wie mittlerweile in einigen Bundesländern geschehen: Im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg und im Bayerischen Beamtenversorgungsgesetz ist sinngemäß geregelt, dass von der Hochschule festgesetzte Leistungsbezüge im Falle von Gemeinsamen Berufungen bei einer Beurlaubung ohne Bezüge ruhegehaltfähig werden, soweit dafür ein entsprechender Versorgungszuschlag entrichtet wird.¹⁶ Niedersachsen hat geregelt, dass der Zeitraum der Beurlaubung ohne Dienstbezüge als Zeit des Leistungsbezugs gilt, sofern der Leistungsbezug bei der Berechnung des Versorgungszuschlags berücksichtigt wurde.¹⁷ Da die Anzahl möglicher originärer Anwendungsfälle bei Bundesbeamten äußerst gering ist, wurde im Bundesrecht keine entsprechende Regelung getroffen.

Nordrhein-Westfalen hat dies dergestalt gelöst, dass Leistungsbezüge in dieser Konstellation als bezogen gelten, ohne dass das Land hierzu eine gesetzliche Regelung erlassen hat. Einige Länder praktizieren einen anderen pragmatischen Weg: Sie gehen davon aus, dass die Leistungsbezüge im Rahmen des "Jülicher Modells" ruhegehaltfähig sind, wenn nur von Beginn an der übliche Versorgungszuschlag gezahlt wird (so z.B. Hamburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein). Diese Lösung kann für eine Übergangszeit bis zu einer entsprechenden Gesetzesänderung interessengerechte Ergebnisse sichern. Der Versorgungszuschlag sollte dann auf Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BBesG bzw. entsprechender landesrechtlicher Regelung von Anfang an entrichtet werden, und nicht erst, wenn die Ruhegehaltfähigkeit eintritt. Der Versorgungszuschlag bemisst sich nach dem ruhegehaltfähigen Grundgehalt sowie den Leistungsbezügen, die – einvernehmlich von der Hochschule und der Forschungseinrichtung festgestellt – aller Voraussicht nach ruhegehaltfähig werden (vgl. Ziffer 3.13).¹⁸

3.22 ZEITDAUER DER BEURLAUBUNG

Kern des Beurlaubungsmodells ist eine Beurlaubung der/des Berufenen im dienstlichen Interesse nach den jeweiligen landesrechtlichen Regelungen. Im Regelfall ist eine Gemeinsame Berufung auf Dauer angelegt. Insoweit können Konflikte auftreten, wenn aufgrund der einschlägigen Vorschriften die Dauer einer Beurlaubung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals generell begrenzt wird, so z.B. § 2 Abs. 1 Satz 2 Berliner HochschulurlaubsVO: "Der Urlaub soll die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten." Bis zur geplanten Änderung wird diese Soll-Regelung so interpretiert, dass eine Beurlaubung nach dem "Jülicher Modell" als sachlicher Grund angesehen wird, der eine längere Beurlaubungszeit gebietet.

¹⁵ Ähnlich auch die Stellungnahme der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und Versorgungsfragen vom 14. Juni 2010.

¹⁶ § 38 Abs. 9 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW), Art. 13 Abs. 1 Satz 4 Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamVG).

¹⁷ § 5 Abs. 7 Satz 6 Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz (NBeamVG). In der Übergangszeit vor Inkrafttreten dieser Regelung wurden Gemeinsame Berufungen vor allem nach dem Berliner Modell durchgeführt.

¹⁸ Vgl. Ziff. 5 des Berichts der Gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise Besoldung und Versorgung (AKBes, AKVers) vom 28. September 2005.

3 Rechtliche Aspekte Gemeinsamer Berufungen

Eine vergleichbare Problematik war in den Entsendungsrichtlinien des Bundes¹⁹ (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. Entsprechend können Lösungen im Fall der Beurlaubungen entwickelt werden.

3.23 EINTRITT IN DEN RUHESTAND

Aufgrund der Diversifizierung des Beamtenrechts kann es in Zukunft bei Gemeinsamen Berufungen nach dem Beurlaubungsmodell in Fällen, in denen in der Forschungseinrichtung Bundesrecht angewendet wird (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft), zum Auseinanderfallen zwischen bundes- und landesrechtlicher Regelaltersgrenze kommen, d.h. dass gemeinsam Berufene bereits vor Ende ihrer Vertragslaufzeit an der Forschungseinrichtung aufgrund landesbeamtenrechtlicher Bestimmungen in den Ruhestand treten oder umgekehrt. Hier sind im Einzelfall sachgerechte Lösungen zu entwickeln.

3.24 EINKOMMENSTEUERPFLICHTIGKEIT DES VERSORGUNGSZUSCHLAGS

Der im Beurlaubungsmodell von der Forschungseinrichtung an die Hochschule gezahlte Versorgungszuschlag gilt steuerrechtlich als einkommensteuerpflichtiger Arbeitslohn; in gleicher Höhe liegen beim Arbeitnehmer – der gemeinsam berufenen Person – Werbungskosten vor, auf die der Arbeitnehmer-Pauschbetrag anzurechnen ist.²⁰

3.3 ERSTATTUNGSMODELL ("BERLINER MODELL")

3.31 AUSWIRKUNGEN DER PERSONALKOSTENERSTATTUNGEN DER FORSCHUNGSEINRICHTUNG AUF DEN VERGABERAHMEN DER HOCHSCHULE

Gemäß § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG sind "Mittel privater oder öffentlicher Dritter, die der Hochschule für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt werden" nicht in die Berechnung des Vergaberahmens einzubeziehen. Bei einer Berufung nach dem "Berliner Modell" stellt sich die Frage, ob die Stelle sowie die dafür aufgewendeten Besoldungsausgaben auf den Vergaberahmen der Hochschule anzurechnen sind oder ob die Erstattung der Besoldungsausgaben durch die Forschungseinrichtungen "Drittmittel" im Sinne dieser Bestimmung bzw. entsprechender landesrechtlicher Regelungen und damit nicht anzurechnen sind. Diesbezüglich bestehen unterschiedliche Auffassungen:

¹⁹ Richtlinien für die Entsendung von Bundesbediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen vom 26.09.2005 (GMBl S. 1074).

²⁰ "Lohnsteuerliche Behandlung des Versorgungszuschlags für Beamte bei Beurlaubung ohne Dienstbezüge", Schreiben des BMF vom 4. August 2005 – Z C 3 - O 1959 - 18/05 – (<http://zope.dz-portal.de/Formularcenter/Documents/BAE060>)

- Einbeziehung in den Vergaberahmen: Nach Auffassung der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und für Versorgungsfragen handelt es sich bei den Personalkostenerstattungen der Forschungseinrichtungen, wie sie beim Erstattungsmodell praktiziert werden, dennoch nicht um "Drittmittel" im Sinne des § 34 Abs. 3 BBesG, weil die Besoldung einschließlich der Leistungsbezüge in der Berufungsvereinbarung festgelegt und von der Hochschule gezahlt wird. Es werden damit Personalkosten für eine Arbeitsleistung erstattet, die die gemeinsam berufene Person auch der Hochschule gegenüber durch ihre Tätigkeit bei der Forschungseinrichtung erbringt. Vereinzelt vertreten auch Länder diese Auffassung und ziehen daraus den Schluss, dass die Personalausgaben der Hochschule – auch wenn sie von dritter Seite erstattet werden – vollständig im Vergaberahmen berücksichtigt werden müssen.

Die gemeinsame Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und für Versorgungsfragen präferiert hingegen als *pragmatische* Lösung, künftig die erstatteten Besoldungsausgaben nur bis zur Höhe des Besoldungsdurchschnitts bei der Berechnung des Vergaberahmens zu berücksichtigen, um Gemeinsame Berufungen nicht durch eine Belastung des Vergaberahmens zu erschweren.²¹ In einzelnen Ländern ist eine entsprechende Regelung bereits getroffen worden (z.B. § 39 Abs. 6 Ziff. 3 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg, LBesGBW).

Eine Anrechnung der Personalkostenerstattung auf den Vergaberahmen ist dann eine Erschwernis für Gemeinsame Berufungen, wenn Hochschulen aus diesem Grund nur bereit sind, das Grundgehalt W 3 oder maximal den Besoldungsdurchschnitt zu gewähren, auch wenn die Forschungseinrichtungen diesen gemeinsam Berufenen aus Gründen der Gewinnotwendigkeit höhere Bezüge gewähren und die Bezüge nebst Versorgungszuschlag erstatten würden.

- Nichtanrechnung auf den Vergaberahmen: Die Ad-hoc-Arbeitsgruppe vertritt hingegen überwiegend die Ansicht, dass Personalkostenerstattungen im Berliner Modell "Mittel Dritter" im Sinne des § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG bzw. entsprechender landesrechtlicher Regelungen 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 erbringen. Insoweit besteht hier kein Unterschied zu anderen Drittmitteln. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die gemeinsam berufene Person 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.

Einige Länder haben dementsprechend ausdrücklich geregelt, dass bei Personalkostenerstattungen die durch Drittmittel finanzierten Bezüge und entsprechenden Stellen bei der

²¹ Stellungnahme der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und Versorgungsfragen vom 14. Juni 2010.

Berechnung des Vergaberahmens unberücksichtigt bleiben (Art. 73 Abs. 3 Bayerisches Besoldungsgesetz, BayBesG; § 37 Hamburgisches Besoldungsgesetz, HmbBesG).

Die Frage der Anrechnung oder Nicht-Anrechnung erübrigt sich in den Ländern, die den Vergaberahmen abgeschafft haben, wie es bereits der Fall ist in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen-Anhalt. Geplant ist die Abschaffung des Vergaberahmens in weiteren Ländern.²²

3.32 ZAHLUNG VON FUNKTIONS-LEISTUNGSBEZÜGEN SOWIE VON FORSCHUNGSZULAGEN

Im Erstattungsmodell zahlt die Hochschule die Bezüge der gemeinsam berufenen Person unmittelbar. Diese Person 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 gemeinsam berufenen Person 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. Soweit nicht landesrechtliche Regelungen eine Gewährung von Funktions-Leistungsbezügen wegen der Leitung eines Instituts der Forschungseinrichtung vorsehen, fehlt dieser damit die besoldungsrechtliche Grundlage.

Perspektivisch 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 bzw. entsprechenden landesrechtlichen Regelungen berücksichtigt werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte hierzu in den Hochschul-Leistungsbezügeverordnungen die Übernahme von Leitungsfunktionen in einer Forschungseinrichtung durch gemeinsam berufene Personen ausdrücklich als möglicher Fall solcher Leistungsbezüge genannt werden (so in §§ 7 Abs. 4 SächsHLeistBezVO i.V.m. § 62 SächsHSFG).²³

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.

²² Ebenso: Gesetz zur Neuregelung der Professorenbesoldung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (Professorenbesoldungsneuregelungsgesetz) vom 11.06.2013, BGBl. I 2013, S. 1514ff..

²³ Nach der Stellungnahme der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und Versorgungsfragen vom 14. Juni 2010 wird jedenfalls die Schaffung einer Rechtsgrundlage für erforderlich gehalten.

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 einer § 35 Abs. 1 Satz 1 BBesG entsprechenden landesrechtlichen Regelung 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).

3.33 NUTZUNGSRECHTE IM RAHMEN VON GEMEINSAMEN BERUFUNGEN

Es wird empfohlen, dass die Hochschule und die Forschungseinrichtung in ihrer Kooperationsvereinbarung Regelungen für den Umgang mit Nutzungsrechten unter Berücksichtigung des Arbeitnehmererfindungsrechts treffen, die den jeweiligen spezifischen Interessen Rechnung tragen.

3.4 BEHANDLUNG DER NEBENTÄTIGKEITSVERGÜTUNG IM NEBENTÄTIGKEITSMODELL ("KARLSRUHER MODELL")

Zum Teil unterliegt die für die in Nebentätigkeit ausgeübte Funktion vereinbarte Vergütung gemäß den jeweiligen nebensätigkeitsrechtlichen Bestimmungen der Ablieferungspflicht. Dies erfordert zusätzlich die mit administrativem und zeitlichem Aufwand verbundene Beantragung einer entsprechenden Ausnahmegenehmigung. Ausnahmen von der Ablieferungspflicht beziehen sich meist nur auf "Forschung und Entwicklung." Damit es insoweit keine Probleme gibt, sollten solche Ausnahmeregelungen auch die Wahrnehmung von Management- bzw. Führungsaufgaben bei den Forschungseinrichtungen einschließen.

Die Ad-hoc-Arbeitsgruppe empfiehlt, in die Kooperationsvereinbarung aufzunehmen, dass die gemeinsam berufene Person eine Nebentätigkeitsvergütung mit verschiedenen – auch leistungsabhängigen – Elementen unmittelbar von der Forschungseinrichtung erhalten darf, und rät, die Entscheidung über die Ausnahme von der Ablieferungspflicht der Nebentätigkeitsvergütung samt ihren verschiedenen leistungsabhängigen Elementen mit der Erteilung der Nebentätigkeitsgenehmigung zu verbinden.

4 Modifikationen/Beendigung der personenbezogen vereinbarten Kooperation

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 mit der Gemeinsamen Berufung personenbezogen vereinbarte Kooperation im Interesse aller Beteiligten – der Hochschule, der Forschungseinrichtung und der berufenen Person – bis zum Ausscheiden der berufenen Person besteht.

Erfolgt dieses Ausscheiden durch Eintritt in den Ruhestand oder durch Wegberufung der gemeinsam berufenen Person – in beiden Fällen endet die Tätigkeit sowohl an der Hochschule als auch an der Forschungseinrichtung –, werden die beteiligten Einrichtungen das Gespräch darüber aufnehmen, ob und wie sie durch eine erneute Gemeinsame Berufung die Kooperation fortsetzen wollen.

In Einzelfällen kann es bereits während der Dauer der durch Gemeinsame Berufung personenbezogen vereinbarten Kooperation zu der Notwendigkeit kommen, diese zu modifizieren. Im Folgenden werden

- Präventivmaßnahmen bei Begründung einer Gemeinsamen Berufung dargestellt, die geeignet sein können, im Falle notwendiger Modifikation Nachteile sowohl für die Hochschule als auch für die Forschungseinrichtung zu minimieren.
- Maßnahmen angeführt, die Hochschulen und Forschungseinrichtung dann mit dem Ziel ergreifen können, ein Scheitern der vereinbarten Kooperation zu vermeiden, wenn diese sich – sei es aus Gründen struktureller Änderungen in der Forschungseinrichtung oder der Hochschule, sei es aus personenbezogenen Gründen – nicht in der ursprünglich intendierten Weise fortsetzen lässt.
- Lösungsansätze für den Fall skizziert, dass eine durch Gemeinsame Berufung personenbezogen vereinbarte Kooperation vorzeitig beendet werden muss.

4.1 PRÄVENTIVMAßNAHMEN

In Einzelfällen kann es vorkommen, dass die personenbezogen vereinbarte Kooperation aufgrund persönlicher Entscheidung der gemeinsam berufenen Person nicht in der ursprünglich intendierten Weise fortgesetzt werden kann, bspw. wenn diese aus wissenschaftlichen oder persönlichen Gründen die Beschäftigung oder jedenfalls die Leitungsfunktion an der Forschungseinrichtung aufgibt. Entsprechendes gilt, wenn die Person in einer befristet übertragenen Leitungsfunktion nicht wiederbestellt wird, ohne dass das Beschäftigungsverhältnis mit der Forschungseinrichtung endet.

Zur Vorbeugung solcher – in der Praxis sehr selten vorgekommener – Fälle²⁴ können die Hochschule und die Forschungseinrichtung in ihrer Kooperationsvereinbarung sowie in der Berufungsvereinbarung und dem privatrechtlichen Anstellungsvertrag Vorsorge dafür treffen, dass Nachteile sowohl für die Hochschule als auch für die Forschungseinrichtung so gering wie möglich gehalten werden. Hierfür werden folgende Ansätze skizziert:

- Zu Beginn der Gemeinsamen Berufung wird – über die Auswahl eines Grundmodells hinaus – deren Umfang und Gestaltung festgelegt, bspw.
 - befristete Berufung in eine Hochschulprofessur und befristete Anstellung an der Forschungseinrichtung, jeweils für die Dauer der Übertragung der Leitungsfunktion (diese Konstellation birgt für keine Seite ein Risiko im Falle eines möglichen Scheiterns der Kooperation, wird aber wenig attraktiv für die zu berufende Person und mithin wenig konkurrenzfähig sein);
 - unbefristete Berufung in eine Hochschulprofessur und für die Dauer der Übertragung der Leitungsfunktion befristete Anstellung an der Forschungseinrichtung;
 - unbefristete Berufung in eine Hochschulprofessur und unbefristete Anstellung an der Forschungseinrichtung;
 - unbefristete Berufung in eine Hochschulprofessur, unbefristete Anstellung an der Forschungseinrichtung und befristete Übertragung der Leitungsfunktion an der Forschungseinrichtung.

Eine solche Festlegung verhindert nicht, dass unter Umständen im Laufe der Kooperation eine Notwendigkeit zu deren Modifikation entsteht; sie kann jedoch sicherstellen, dass die Beteiligten sich der ggf. zu gewärtigenden Implikationen bewusst sind.

- Die Auswahl der zu berufenden Person sollte von beiden Seiten nur gemeinsam getroffen werden, damit ein originäres Interesse auch der Hochschule an der Professorin bzw. dem Professor sichergestellt ist.
- In der Berufungszusage kann festgehalten werden, dass Berufungs- und andere Leistungsbezüge in vollem Umfang oder zum Teil nur für die Dauer der Gemeinsamen Berufung bzw. der Ausübung der ursprünglich übertragenen Funktion gewährt werden. Die persönlichen Bezüge würden in diesem Fall bei Beendigung der Funktion oder der Beschäftigung an der Forschungseinrichtung entsprechend reduziert.
- Zugleich kann in der Berufungszusage geregelt werden, dass die Wahrnehmung der Forschungstätigkeit an der Forschungseinrichtung vorgesehen ist und deshalb die personelle und sächliche Ausstattung für die Durchführung von Forschung an der Hochschule im Falle der Beendigung der Tätigkeit an der Forschungseinrichtung auf ein verfassungsrechtliche Grundsätze berücksichtigendes Maß beschränkt wird.

²⁴ Seit 2005 ist eine Fallzahl im einstelligen Bereich bekannt geworden. Bezogen auf die Gesamtzahl der Gemeinsamen Berufungen (derzeit knapp 1000) ist dies ein äußerst geringer Anteil.

4 Modifikationen/Beendigung der personenbezogen vereinbarten Kooperation

- Im Anstellungsvertrag mit der Forschungseinrichtung kann das Kündigungsrecht der gemeinsam berufenen Person sowie der Forschungseinrichtung auf einen wichtigen Grund beschränkt werden.
- Die Hochschule und die Forschungseinrichtung können in ihrer Kooperationsvereinbarung die Einrichtung eines Schlichtungsausschusses vereinbaren (vgl. unten, Kapitel. 4.2).

Auch für den Fall, dass die mit der Kooperation ursprünglich verfolgten Ziele geändert werden müssen, bspw. aufgrund von strukturellen Veränderungen in der Forschungseinrichtung, die dazu führen, dass das Interesse der Forschungseinrichtung an der Gemeinsamen Berufung hinfällig wird, können die Hochschule und die Forschungseinrichtung in ihrer Kooperationsvereinbarung Vorsorge für die Vermeidung von Nachteilen für die andere Seite treffen. Zu allererst ist hier das Gebot frühzeitiger Kommunikation zu nennen. Außerdem kann etwa vereinbart werden, dass die Forschungseinrichtung in Abhängigkeit von der jeweiligen Interessenlage die gemeinsam berufene Person weiterhin beschäftigt und ihr im Rahmen ihrer Möglichkeiten Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung stellt (vgl. i.E. die nachfolgenden Ausführungen).

4.2 UMSETZUNG VON MODIFIKATIONEN

In Einzelfällen kann es notwendig werden, die Kooperation zu modifizieren, um ihr Scheitern zu vermeiden, wenn diese sich – sei es aus Gründen struktureller Änderungen in der Forschungseinrichtung oder in der Hochschule, sei es aus personenbezogenen Gründen – nicht in der ursprünglich intendierten Weise fortsetzen lässt.

Wichtigster Faktor, um insbesondere finanzielle Nachteile, die eine notwendige Modifikation zeitigen könnten, zu vermeiden oder gering zu halten, ist eine **frühzeitige Kommunikation** zwischen allen Beteiligten.

Bei der Modifikation ist – neben der Frage, durch wen die Notwendigkeit zur Modifikation verursacht wird – insbesondere die bei der Begründung der Kooperation vorgenommene Gewichtung des jeweiligen Interesses an der Gemeinsamen Berufung zu berücksichtigen. Ferner sind sowohl gegenseitige, auch nachwirkende Treuepflichten der Kooperationspartner zu beachten als auch die verfassungsrechtlich gebotene Beschränkung der Mitfinanzierung durch den Bund auf Leistungen zugunsten der Forschungseinrichtung.

Wird die Modifikation durch die Forschungseinrichtung verursacht – etwa indem die Wiederbestellung in der Leitungsfunktion unterbleibt –, werden die Hochschule und die Forschungseinrichtung sich um eine allen Interessen gerecht werdende Lösung bemühen, insbesondere um eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Forschungseinrichtung.

Kann das Beschäftigungsverhältnis unter Einbindung der betreffenden Person in die Arbeitszusammenhänge der Forschungseinrichtung fortgesetzt werden, entstehen unmittelbar keine über das bisherige Maß hinausgehenden finanziellen Lasten; mittelbar können aber auf die Hochschule und die Forschungseinrichtung zusätzliche Lasten zukommen, wenn die Leitungsfunktion erneut durch Gemeinsame Berufung besetzt werden soll; hierüber werden sie sich

unter maßgeblicher Berücksichtigung der ursprünglichen Gewichtung des jeweiligen Interesses an der Gemeinsamen Berufung verständigen.

Gelangen die Hochschule, die Forschungseinrichtung und die gemeinsam berufene Person zu dem Schluss, dass dieser Person eine Fortsetzung ihrer Beschäftigung im unmittelbaren Arbeitszusammenhang der Forschungseinrichtung nicht zuzumuten ist, wird die Hochschule sich darum bemühen, ihr angemessene Arbeitsmöglichkeiten (räumliche, personelle und sächliche Ausstattung) zur Verfügung zu stellen. Die daraus resultierenden finanziellen Lasten werden zwischen den Kooperationspartnern zu teilen sein, und zwar ebenfalls unter maßgeblicher Berücksichtigung der ursprünglichen Gewichtung des jeweiligen Interesses an der Gemeinsamen Berufung.

Das bedeutet, dass die Forschungseinrichtung sich (jedenfalls für einen Übergangszeitraum) weiterhin an den Personalkosten (einschließlich Versorgungszuschlag) und erforderlichenfalls an der von der Hochschule bereitgestellten räumlichen, personellen und sächlichen Ausstattung finanziell beteiligt. Dabei vermindert sich die Erstattungspflicht in jenem Maße, wie die betreffende Person von der Hochschule zu Lehr- und ggf. auch Forschungsleistungen herangezogen wird. Da – ungeachtet der räumlichen Ansiedlung – das Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt wird, erbringt die gemeinsam berufene Person die Forschungsleistung unverändert gegenüber der Forschungseinrichtung, soweit nicht – im Sinne oben beschriebener "Hybrid"-Modelle (Ziffer 2.2) – eine Aufteilung der geschuldeten Forschungsleistung auf die Hochschule und die Forschungseinrichtung vereinbart wird.

Die Hochschule und die Forschungseinrichtung müssen – infolge gegenseitiger, auch nachwirkender Treuepflichten – Einvernehmen über die Einzelheiten der Modifikation erzielen. Gegebenenfalls könnten sie sich dabei zur Schlichtung einer Kommission bedienen, deren Aufgabe darin bestehen würde, in einem transparenten Verfahren unter verständiger Würdigung der jeweiligen Interessen der Hochschule und der Forschungseinrichtung einvernehmlich einen Kompromiss vorzuschlagen. Die Kommission könnte sich aus Vertretungen der beteiligten Hochschule, der beteiligten Forschungseinrichtung sowie je einer Vertretung des für die Hochschule zuständigen Fachministeriums und der für die institutionelle Förderung der Forschungseinrichtung zuständigen Fachressorts des Sitzlandes und des Bundes zusammensetzen. (vgl. § 10 Abs. 3 der Musterkooperationsvereinbarung). Die Parteien könnten eine neutrale Person mit reiner Moderatorenfunktion einbeziehen.²⁵

4.3 VORZEITIGE BEENDIGUNG

Es gibt – sehr seltene – Einzelfälle, in denen die Gemeinsame Berufung auch in modifizierter Form nicht fortgesetzt werden kann. Dabei handelt es sich um Fälle, in denen die gemeinsam berufene Person aus eigenem Entschluss ihre Tätigkeit an der Forschungseinrichtung nicht fortsetzen will oder die Forschungseinrichtung – aus persönlichen oder institutsspezifisch strategischen Gründen oder weil die Forschungseinrichtung aufgelöst wird – die Beschäftigung nicht fortsetzen kann. In diesem Fall entfällt die Grundlage für die Beurlaubung, Zuweisung

²⁵ Hierfür kämen bspw. erfahrene Richter/Richterinnen im Ruhestand, möglichst aus der Verwaltungsgerichtsbarkeit, in Betracht.

oder Nebentätigkeit der betroffenen Person, nicht aber das Dienstverhältnis mit der Hochschule; es tritt der sogenannte "Rückfall" an die Hochschule ein.

Sollte es zu einem solchen "Rückfall" kommen, müssen die Hochschule und die Forschungseinrichtung eine einzelfallgerechte Lösung der damit verbundenen Probleme finden. Wie bei der Modifikation der Kooperation gilt es auch hier, die Ursache für den "Rückfall", die bei der Begründung der Kooperation vorgenommene Gewichtung des jeweiligen Interesses an der Gemeinsamen Berufung, gegenseitige, auch nachwirkende Treuepflichten der Kooperationspartner und die verfassungsrechtlich gebotene Beschränkung der (mittelbaren oder unmittelbaren) finanziellen Beteiligung des Bundes in Einklang zu bringen.

Bei der Suche nach einer Lösung ist zu berücksichtigen, in wessen Sphäre der Grund für den "Rückfall" liegt, d.h. wer die "Rückfall"-Situation verursacht hat. Dabei sollte die Lastenverteilung unter Zugrundelegung der ursprünglichen Interessenlage von Hochschule und Forschungseinrichtung an der Gemeinsamen Berufung angemessen geregelt werden. Betrachtungsweisen und Instrumente sind weitgehend dieselben wie die in den beiden vorstehenden Kapiteln geschilderten.

- Wird der "Rückfall" in der Sphäre der gemeinsam berufenen Person verursacht, indem diese selbst kündigt oder Anlass zur außerordentlichen Kündigung gibt, wird die Hochschule die Folgelasten durch Fortfall von Leistungsbezügen, Gewährung einer Mindestausstattung, Einforderung eines vollen Lehrdeputats zu reduzieren suchen. Die verbleibenden Lasten sind unter Berücksichtigung der ursprünglichen Gewichtung des Interesses an der Gemeinsamen Berufung zu teilen.
- Wird der "Rückfall" in der Sphäre der Forschungseinrichtung verursacht, indem diese ihre Strategie ändert (bis hin zur Schließung eines Instituts), die Beschäftigung aus betrieblichen Gründen kündigt oder die gemeinsam berufene Person als Institutsleitung nicht wiederbestellt, werden die Folgelasten, wenn der Person eine angemessene Weiterbeschäftigung außerhalb der Institutsleitung nicht zumutbar ist, überwiegend von der Forschungseinrichtung zu tragen sein – es sei denn, die Hochschule hat an dem für den Rückfall verantwortlichen Strategiewechsel ein eigenes substantielles Interesse. Darüber hinaus hat eine Einschätzung zu erfolgen, wie die Interessen an der Begründung der Gemeinsamen Berufung verteilt waren. Nach dieser Gesamtbetrachtung richtet sich dann die Lastenverteilung. Die Lehr- und Forschungsleistung, die die zurückgefallene Person zugunsten der Hochschule erbringt, ist hierbei angemessen in Ansatz zu bringen.
- Die Konstellation, dass der "Rückfall" der Sphäre der Hochschule – etwa durch Widerruf der Beurlaubung oder Aufhebung der Zuweisung zur Dienstleistung an die Forschungseinrichtung – entstammt, ist kaum relevant, so dass im Folgenden hierauf nicht weiter eingegangen wird.

5 Empfehlungen

Die nachstehend zusammengefassten Empfehlungen der Ad-hoc-Arbeitsgruppe richten sich an den Bund und die Länder sowie an die Hochschulen und die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, die Gemeinsame Berufungen durchführen.

5.1 ANPASSUNG VON REGELWERKEN

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

5.2 BERUFUNG

- Zur Beschleunigung der Dauer von gemeinsamen Berufungsverfahren sollte eine gemeinsame Berufungskommission von Hochschule und Forschungseinrichtung gebildet bzw. das Verfahren bei getrennten Berufungskommissionen zusammengeführt werden.
- 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.
- In jedem Modell einer Gemeinsamen Berufung sollte es der gemeinsam berufenen Person 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.
- Die im Regelfall auf Dauer angelegte Gemeinsame Berufung soll durch pragmatische Lösungen mit beurlaubungsrechtlichen Vorschriften in Einklang gebracht werden.

5.3 BESOLDUNG

- Gemeinsame Berufungen müssen für die gemeinsam zu berufende Person 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.
- Gemeinsam Berufenen sollten im 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.
- Besoldungs- und versorgungsrechtliche Kriterien für Leistungsbezüge sollten so gestaltet sein, dass sie in Fällen des Wechsels von der C- in die W-Besoldung einem Besitzstandsausgleich durch Vergabe unbefristeter Leistungsbezüge nicht entgegenstehen.

5.4 VERSORGUNG

- Der Wechsel von gemeinsam Berufenen von der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W sollte durch die jeweiligen dienstrechtlichen Rahmenbedingungen gefördert werden. Sofern noch nicht geschehen, sollten zur Sicherung der versorgungsrechtlichen Besitzstandswahrung gesetzliche Vorschriften nach dem Modell des § 5 Abs. 6 BeamtVG bzw. vergleichbarer landesrechtlicher Vorschriften erlassen werden.
- Die Auseinanderentwicklung der Regelungen bezüglich der Höhe des Versorgungszuschlags, von versorgungsbezogenen Einmalzahlungen und Zuführungen zu Versorgungsfonds dürfen nicht zu einer Behinderung Gemeinsamer Berufungen führen. Die gemeinsame Arbeitsgruppe der Bund-Länder-Arbeitskreise für Besoldungs- und Versorgungsfragen hat sich dafür ausgesprochen, dass die Erhebung eines einheitlichen pauschalen Versorgungszuschlags (z.Zt. 30 v.H.) aus Gründen der Praktikabilität und zur Vermeidung von Verzerrungen versorgungsrechtlich erstrebenswert ist.²⁶
- Die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen im Beurlaubungsmodell sollte gesetzlich klargestellt werden.
- Für unbefristete Leistungsbezüge sollten ab dem Zeitpunkt der Vergabe Versorgungszuschläge entrichtet werden. Bei befristeten Leistungsbezügen ist sicherzustellen, dass die Forschungseinrichtung im Ergebnis nur für solche befristeten Leistungsbezüge Versorgungszuschläge entrichtet, die im späteren Verlauf tatsächlich ruhegehaltfähig geworden sind.

²⁶ Vgl. Seite 13, Fußnoten 7 und 9.

Anhang: Musterkooperationsvereinbarung

MUSTERVEREINBARUNG ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT

zwischen
der Hochschule
vertreten durch.....
und
der Forschungseinrichtung.....
vertreten durch

Präambel

Abschnitt 1 Grundlagen der allgemeinen Zusammenarbeit

- § 1 Gegenseitige Nutzung von Geräten und Einrichtungen
- § 2 Betriebliche Ordnung
- § 3 Mitwirkung in der Lehre

Abschnitt 2 Gemeinsame Berufungen

- § 4 Voraussetzungen
- § 5 Berufungsverfahren
- § 6 Beurlaubung/Zuweisung zur Forschungseinrichtung
- § 7 Hochschulrechtliche Stellung gemeinsam Berufener
- § 8 Bezüge, Versorgungslasten – Beurlaubungsmodell –
- § 9 Bezüge, Versorgungslasten – Erstattungsmodell –
- § 10 Beendigung / Modifikation
- § 11 Schlussbestimmung

Präambel

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Vernetzung zwischen der Hochschule und der Forschungseinrichtung im Geiste einer fruchtbaren Zusammenarbeit zu regeln. Die Kooperation soll zur Steigerung der wissenschaftlichen Exzellenz der beteiligten Institutionen und zur Entwicklung regionaler Kompetenznetzwerke in Forschung, Lehre und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen. *[ggf. inhaltlich zu spezifizieren]*

Abschnitt 1 **Grundlagen der allgemeinen Zusammenarbeit**

§ 1 **Gegenseitige Nutzung von Geräten und Einrichtungen**

- (1) Die Partner werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen dieser Kooperation ihre Geräte und Einrichtungen zur Benutzung zur Verfügung stellen. Einzelheiten, insbesondere Art und Umfang der Benutzung, können in Zusatzvereinbarungen oder in entsprechenden Benutzungsordnungen geregelt werden .
- (2) Die Forschungseinrichtung wird Studierenden sowie Promovierenden der Hochschule, die von bei ihr tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern betreut werden, in geeigneten Fällen im Rahmen ihres Forschungs- und Entwicklungsprogramms Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung stellen.

§ 2 **Betriebliche Ordnung**

- (1) Wer als Gast bei dem jeweils anderen Partner tätig ist, unterliegt der jeweiligen betrieblichen Ordnung und den gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz. Entsprechenden Weisungen ist 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 eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter des anderen Partners vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht worden ist.

§ 3 **Mitwirkung in der Lehre**

- (1) Die Forschungseinrichtung wird ihren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Aufnahme einer Lehrtätigkeit an der Hochschule ermöglichen und fördern, soweit das mit ihren Pflichten und Aufgaben bei der Forschungseinrichtung vereinbar ist.
- (2) Die Hochschule wird im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Forschungseinrichtung, die hinsichtlich ihrer Qualifikation die gleichen Voraussetzungen erfüllen wie vergleichbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule, in wissenschaftlichen Belangen in dem folgenden Umfang gleichstellen:
 - a) Die Hochschule wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Forschungseinrichtung nach den bei ihr geltenden Vorschriften Lehraufträge erteilen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Forschungseinrichtung können der Art und dem Umfang ihrer Lehrtätigkeit entsprechend als Prüferinnen und Prüfer oder als Berichterstatterinnen und Berichterstatter bei der Abnahme von Bachelor-, Master- oder 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 Hochschule gehören.

- b) Jeder Partner wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des anderen Partners bei der Vereinbarung von Austauschprogrammen einbeziehen, soweit die Austauschpartner zustimmen.

Abschnitt 2 **Gemeinsame Berufungen^{1, 2}**

§ 4 **Voraussetzungen**

- (1) Für die Leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Forschungseinrichtung sollen möglichst gemeinsame Berufungsverfahren durchgeführt werden mit dem Ziel der gleichzeitigen Berufung zur Professorin oder zum Professor (W 3 oder W 2) an der Hochschule. Strebt einer der Partner die Durchführung einer Gemeinsamen Berufung an, nimmt er rechtzeitig mit dem anderen das Gespräch darüber auf. Dabei verständigen die Partner sich insbesondere auch über das gemeinsame strategische Interesse.
- (2) Ein gemeinsames Berufungsverfahren kann eingeleitet werden, wenn darüber Einvernehmen zwischen der Hochschule und der Forschungseinrichtung besteht und wenn in der Hochschule die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für eine Berufung vorliegen; dazu gehört vor allem die Verfügbarkeit einer entsprechenden Stelle.³

¹ Organisatorische und rechtliche Aspekte Gemeinsamer Berufungen sind in dem Bericht "Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen; Bericht und Empfehlungen der Ad-hoc-Arbeitsgruppe 'Gemeinsame Berufungen' des Ausschusses der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz – Fortschreibung –" (vom Ausschuss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz am 4. Februar 2014 verabschiedet) dargelegt. Die nachfolgenden Formulierungsvorschläge beziehen sich auf das "Beurlaubungs-/Jülicher Modell" und das "Erstattungs-/Berliner Modell".

² Für Juniorprofessuren ist in geeigneten Fällen ein entsprechendes Verfahren möglich.

³ Bzw. entsprechende Voraussetzungen, sofern die Berufung an der Hochschule im Angestelltenverhältnis erfolgen soll oder sofern eine gemeinsame Berufung nach Thüringer Modell vorgesehen ist.

§ 5 Berufungsverfahren

(1) **Alternative A**

Die Hochschule, in der das Berufungsverfahren stattfinden soll, und die Forschungseinrichtung setzen eine gemeinsame Berufungskommission ein.

Alternative B

Die Hochschule, in der das Berufungsverfahren stattfinden soll, und die Forschungseinrichtung bilden je eine Berufungskommission, die in der Regel gemeinsam tagen.

- (2) Die Berufungskommission (Abs. 1 Alternative A) bzw. die Berufungskommissionen (Abs. 1 Alternative B) stimmen den Ausschreibungstext ab. Dieser wird nach Verabschiedung durch die Hochschule und die Forschungseinrichtung veröffentlicht. Zwischen der Hochschule und der Forschungseinrichtung wird abgestimmt, wer die Veröffentlichung vornimmt. Die Ausschreibung erfolgt im Namen beider Einrichtungen. Im Text wird auf die Gemeinsame Berufung hingewiesen.
- (3) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden die Bewerbungen gleichzeitig dem Partner sowie der gemeinsamen (Abs. 1 Alternative A) bzw. der eigenen Berufungskommission (Abs. 1 Alternative B) zugeleitet. Die Berufungskommission oder die Berufungskommissionen erarbeiten einen gemeinsamen Berufungsvorschlag, der unter der Voraussetzung einer ausreichenden Zahl geeigneter Bewerbungen drei Namen enthalten soll.
- (4) Der endgültige Berufungsvorschlag wird zunächst von den zuständigen Gremien der Forschungseinrichtung und dann von den Gremien der Hochschule beschlossen. Danach erfolgt die Vorlage des Berufungsvorschlages an das für die Hochschule zuständige Ministerium *[soweit hochschulrechtlich erforderlich]*.

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 oder die Hochschule 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 (einschließlich Umgang mit Nutzungsrechten), die in einer Berufsvereinbarung festgelegt werden. Bei diesen Verhandlungen wird der Forschungseinrichtung Gelegenheit zur Teilnahme gegeben. Die Berufsvereinbarung bedarf der Zustimmung der Forschungseinrichtung.
- (6) Nach Zustimmung der Forschungseinrichtung schließt die Hochschule oder das Ministerium die Berufsvereinbarung ab und veranlasst die erforderlichen dienst- und hochschulrechtlichen Schritte.

- (7) Bei Bleibeverhandlungen (Änderung der persönlichen Anstellungsbedingungen in der Berufungsvereinbarung) wird entsprechend Absätzen 5 und 6 verfahren.

§ 6

Beurlaubung/Zuweisung zur Forschungseinrichtung

- (1) Wird in der Berufungsvereinbarung festgelegt, dass die oder der zu Berufende ohne Bezüge zur Forschungseinrichtung beurlaubt werden soll ("Beurlaubungs-/Jülicher Modell"), so schließt die Forschungseinrichtung mit ihr oder ihm einen privatrechtlichen Anstellungsvertrag ab.
- (2) Wird in der Berufungsvereinbarung festgelegt, dass die oder der zu Berufende nicht beurlaubt, sondern unter Fortzahlung der Bezüge der Forschungseinrichtung zur Dienstleistung zugewiesen wird ("Erstattungs-/Berliner Modell"), werden die Einzelheiten⁴ hierzu in der Berufungsvereinbarung geregelt. Die Forschungseinrichtung schließt mit der oder dem Berufenen einen privatrechtlichen Vertrag über die sonstigen Rechte und Pflichten an der Forschungseinrichtung.

§ 7

Hochschulrechtliche Stellung gemeinsam Berufener

- (1) In Fällen des § 6 Abs. 1 ermöglicht die Hochschule den gemeinsam berufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, soweit sie nicht nach den jeweils geltenden Regelungen Mitglied sind, im Rahmen des hochschulrechtlich Zulässigen die Mitwirkung in allen Gremien der Hochschule mit beratender Stimme. Für die Dauer ihrer Beurlaubung können gemeinsam Berufene Ämter in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule im Rahmen der hochschulrechtlichen Möglichkeiten wahrnehmen.
- (2) In den Fällen des § 6 Absatz 2 ("Erstattungs-/Berliner Modell") 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 der oder des gemeinsam 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. Entsprechendes gilt in den Fällen des § 6 Absatz 1 ("Beurlaubungs-/Jülicher Modell"), soweit das jeweilige Hochschulrecht des Landes das erlaubt.

⁴ Insbesondere Erfüllung der Forschungsverpflichtungen gegenüber der Hochschule durch Übernahme und Ausübung der Leitungsfunktionen bei der Forschungseinrichtung; Beachtung der Satzung bzw. entsprechender rechtlicher 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- (3) Die Hochschule gewährleistet diejenige Ausstattung, die zur Erfüllung der übertragenen Lehr- und Prüfungs- und Selbstverwaltungsaufgaben in den Räumen der Hochschule notwendig ist.

§ 8

Bezüge, Versorgungslasten – Beurlaubungsmodell –

- (1) In den Fällen des § 6 Absatz 1 ("Beurlaubungs-/Jülicher Modell") erhält die oder der gemeinsam Berufene von der Forschungseinrichtung im Rahmen ihres oder seines Anstellungsvertrages eine Gesamtvergütung. Hierbei stimmen sich die Forschungseinrichtung und das Land oder die Hochschule vor Abschluss über den Inhalt der Berufungsvereinbarung ab. Das Land oder die Hochschule erstattet der Forschungseinrichtung ggf. den sich ergebenden v.H.-Satz⁵ der Gesamtvergütung (inklusive Nebenleistungen) als Ausgleich für mit der Hochschule vereinbarte, über das anrechnungsfreie Deputat hinaus zu erbringende Lehrleistungen.⁵
- (2) Die Partner sind sich darüber einig, dass die Beurlaubung öffentlichen Belangen dient und das Zustandekommen einer Gemeinsamen Berufung auf der Grundlage dieser Kooperationsvereinbarung folgendes voraussetzt:
- (a) die Anerkennung der Zeit der Beurlaubung als ruhegehaltfähig,
 - (b) die Erteilung eines Gewährleistungsbescheides für die Dauer der Beurlaubung sowie die Gewährleistung der Anwartschaft auf lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung sowie ggf. auf Altersgeld,
 - (c) die Zahlung eines Versorgungszuschlags (ausnahmsweise die Teilung der Versorgungslasten).
- (3) Die Hochschule wird bei der zuständigen Stelle darauf hinwirken,⁶ dass
- (a) die Zeit der Beurlaubung bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berücksichtigt wird,
 - (b) ein Gewährleistungsbescheid für die Dauer der Beurlaubung gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI mit der Auswirkung gemäß § 6 Absatz 1 Nr. 2 SGB V in der jeweils geltenden Fassung erteilt wird; die Forschungseinrichtung trägt dafür Sorge, dass die hierfür erforderlichen Voraussetzungen geschaffen werden,
 - (c) die der Beamtin oder dem Beamten gewährleistete Anwartschaft auf lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung sowie ggf. auf Altersgeld sich nach Maßgabe der jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften auch auf die Zeit ihrer oder

⁵ Bei Universitäten bleiben bis zu 2 SWS bzw. im Fall von Juniorprofessuren bis zu 4 SWS und bei Fachhochschulen bleiben bis zu 4,5 SWS anrechnungsfrei; wird diese gemeinsame Berufung mit einer Leibniz-Einrichtung durchgeführt, können die Hochschule und die Forschungseinrichtung darüber hinausgehend Lehrleistungen bis zur Hälfte der regelmäßigen Lehrverpflichtung anrechnungsfrei vereinbaren. Im Fall einer darüber jeweils hinausgehenden Lehrverpflichtung werden pro zusätzlich vereinbarter SWS 7,5 % der Gesamtbezüge in Abzug gebracht.

⁶ Dies gilt, soweit die Hochschule keine eigene Zuständigkeit hat.

seiner Beurlaubung erhalten bleibt; im Falle ihres oder seines unversorgten Ausscheidens aus der nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI versicherungsfreien Beschäftigung erstreckt sich die nach § 8 Absatz 2 SGB VI durchzuführende Nachversicherung unter den vorgenannten Voraussetzungen auch auf die Vertragsdauer bei der Forschungseinrichtung.⁷

(4) Alternative A⁸

Die Forschungseinrichtung zahlt dem Land oder der Hochschule während der aktiven Tätigkeit der oder des Berufenen einen Versorgungszuschlag in der für bund- und länderübergreifende Abordnungen festgesetzten Höhe (z.Z. 30 v.H.⁹) der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Berechnungsgrundlage sind die um den v.H.-Satz für die Lehrverpflichtung¹⁰ gekürzten ruhegehaltfähigen Bruttobezüge (z.B. Grundgehalt, Leistungsbezüge¹¹, ggf. Familienzuschlag der Stufe 1, mögliche Sonderzuwendungen).

Alternative B¹²

Die Forschungseinrichtung und das Land oder die Hochschule teilen sich die Versorgungslasten, indem die Forschungseinrichtung an das Land oder die Hochschule eine Abfindung entsprechend § 4 des Gesetzes zu dem Staatsvertrag vom 16.12.2009 und 26.01.2010 über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln¹³ zahlt. Diese Abfindung ist zu reduzieren um den Anteil, der dem pauschalierten Ausgleich für die Lehrverpflichtungen¹⁰ durch Land oder die Hochschule entspricht.¹⁴

⁷ vgl. § 6 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5, 2. Halbsatz Beamtenversorgungsgesetz des Bundes bzw. entsprechende beamtenrechtliche Regelungen des Landes.

⁸ Grundsätzlich sind die von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen gehalten, diese Versorgungsregelung zu vereinbaren.

⁹ Laut dem Gemeinsamen Rundschreiben des BMI und des BMF vom 22.12.2010 – [D4-223 320/3 – ZB3-P1617/09/10002-01](#) gilt für bund- und länderübergreifende Abordnungen derzeit ein pauschaler Versorgungszuschlag von 30 v.H. (Abschn. II.1).

¹⁰ Siehe § 8 Absatz 1 letzter Satz.

¹¹ Die Beteiligten können vereinbaren, dass für unbefristete Leistungsbezüge ab dem Zeitpunkt der Vergabe Versorgungszuschläge entrichtet werden. Sie vereinbaren, von welchem Zeitpunkt an unbefristete Leistungsbezüge 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.

¹² Im Ausnahmefall kann eine Versorgungsregelung gemäß Alternative B erfolgen, wenn die Berufung im Einzelfall ansonsten scheitern würde.

¹³ BGBl. I 2010, S. 1288.

¹⁴ Sofern sich der Bund aus anderen Gründen (mittelbar) an der Versorgung beteiligt, ist sicherzustellen, dass es nicht zu einer Doppelleistung des Bundes kommt

§ 9
Bezüge, Versorgungslasten
– Erstattungsmodell –

- (1) In den Fällen des § 6 Absatz 2 ("Erstattungs-/Berliner Modell") erhält die oder der Berufene vom Land die in der Berufungsvereinbarung festgelegten Bezüge (einschließlich möglicher Sonderzuwendungen, Beihilfen, Trennungsgeld, Umzugskosten, vermögenswirksame Leistungen etc.). Die Forschungseinrichtung erstattet dem Land oder der Hochschule die Bezüge der Professorin oder des Professors ggf. abzüglich eines nicht anrechnungsfrei zu erbringenden Anteils für die Lehrtätigkeit¹⁰ und anderen Verpflichtungen gegenüber der Hochschule.¹⁵
- (2) Hinsichtlich der Versorgung gilt § 8 Absatz 4.

§ 10
Beendigung / Modifikation

- (1) Die Aufhebung der Beurlaubung (§ 6 Absatz 1) oder der Zuweisung zur Dienstleistung (§ 6 Absatz 2) der oder des Berufenen soll im Einvernehmen mit der Forschungseinrichtung erfolgen. Sie tritt spätestens zum Ende des Semesters ein, in dem die oder der Berufene emeritiert wird oder in den Ruhestand tritt.
- (2) Gelangt einer der beteiligten Partner zu der Auffassung, dass die mit der Gemeinsamen Berufung vereinbarte Kooperation einer Modifikation bedarf, wird er das Gespräch mit dem Partner darüber aufnehmen. Bei der Suche nach einer sachgerechten Lösung sind die Ursache für das Erfordernis der Modifikation ("Sphäre") sowie die Gewichtung des jeweiligen Interesses bei der Begründung der Gemeinsamen Berufung zu berücksichtigen und gegenseitige, auch nachwirkende Treuepflichten der Kooperationspartner zu berücksichtigen. Bei dem Verfahren und bei der Regelung der noch zu tragenden finanziellen Lasten orientieren die Partner sich an dem Bericht "Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen".¹⁶
- (3) Kommt es in einem Fall des Absatzes 2 zu keiner Einigung, können sich die Parteien ggf. zur Schlichtung einer – ggf. von einer neutralen Person mit reiner Moderatorenfunktion geleiteten – Kommission bedienen, die in einem transparenten Verfahren unter verständiger Würdigung der jeweiligen Interessen der Hochschule und der Forschungseinrichtung einvernehmlich einen Kompromiss vorschlägt. Diese Kommission kann sich aus Vertretungen der beteiligten Hochschule und der beteiligten Forschungseinrichtung sowie je einer Vertretung des für die Hochschule zuständigen Fachministeriums und der

¹⁵ Personalkostenerstattungen sollen, wo rechtlich möglich, als Mittel Dritter i.S.d. § 34 Abs. 3 Satz 3 BBesG bzw. entsprechender landesrechtlicher Vorschriften angesehen werden.

¹⁶ Vgl. Fußnote 1 auf Seite 31.

für die institutionelle Förderung der Forschungseinrichtung zuständigen Fachressorts des Sitzlandes und des Bundes zusammensetzen.

§ 11
Schlussbestimmung

Soweit bei der Ausgestaltung einer Gemeinsamen Berufung unterschiedliche Regelungen oder Rechtsauffassungen der beteiligten Einrichtungen oder ihrer Zuwendungsgeber bestehen, werden die Beteiligten auf dem Verhandlungswege eine für beide Seiten akzeptable Lösung herbeiführen.

Für die Forschungseinrichtung

Für die Hochschule

GWK-Veröffentlichungsliste

Stand: 04. Februar 2014

Bestellhinweis

Die Schriften aus der Reihe "GWK-Materialien" können – sofern sie nicht vergriffen sind – bei der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, angefordert werden.

Bei Bestellungen durch Privatpersonen wird um Überweisung von 3,- € pro Band zzgl. 2,- € (Versandkosten) an die Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Konto Deutsche Bundesbank, Filiale Köln, BIC: MARKDEF1370, IBAN: DE86370000000038001018 mit dem Hinweis "GWK-Materialien", gebeten.

Vertreter von Medien und öffentlichen Institutionen erhalten die Materialien unentgeltlich.

Download aus dem Internet

Die Hefte der Reihe "Materialien der GWK" können aus dem Internet unter folgender Adresse abgerufen werden: <http://www.gwk-bonn.de>, Service, Publikationen/Dokumente.

Materialien der GWK

- Heft 1: Gemeinsame Forschungsförderung des Bundes und der Länder – Finanzströme im Jahre 2007. Bonn 2008, ISBN 978-3-934850-87-3
- Heft 2: Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – Bericht und Empfehlungen. Bonn 2008, ISBN 978-3-934850-88-0
- Heft 3: "Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung – Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu "Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen". Bonn 2008, ISBN 978-3-934850-89-7
- Heft 4: Entwicklungen der Agrarwissenschaften in Deutschland im Kontext benachbarter Fächer (Gartenbau, Forst- und Ernährungswissenschaften) – Entwicklungen in Bund und Ländern seit Verabschiedung der Wissenschaftsratsempfehlungen im Jahr 2006 -. Bonn 2009, ISBN 978-3-934850-90-3
- Heft 5: Zweite Fortschreibung des Berichts "Steigerung des Anteils der FuE-Ausgaben am nationalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) bis 2010 als Teilziel der Lissabon-Strategie". Bonn 2009, ISBN 978-3-934850-91-0
- Heft 6: Jahresbericht 2008. Bonn 2009, ISBN 978-3-934850-93-4
- Heft 7: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn 2009, ISBN 978-3-934850-92-7
- Heft 8: Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2009, Bonn 2009, ISBN 978-3-934850-94-1

- Heft 9: Gemeinsame Forschungsförderung des Bundes und der Länder – Finanzströme im Jahre 2008, Bonn 2009, ISBN 978-3-934850-95-8
- Heft 10: Equal Opportunities in Science and Research, 13th update (2007/2008) on Women in Academia and Non-academic Research Establishments, Bonn 2009, ISBN 978-3-934850-96-5
- Heft 11: Hochschulpakt 2020 – Bericht zur Umsetzung im Jahr 2008, Bonn 2010, ISBN 978-3-934850-97-2
- Heft 12: Dritte Fortschreibung des Berichts "Steigerung des Anteils der FuE-Ausgaben am nationalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) bis 2010 als Teilziel der Lissabon-Strategie – Bericht an die Regierungschefs von Bund und Ländern, Bonn 2010, ISBN 978-3-934850-98-9
- Heft 13: Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2010. Bonn 2010, ISBN 978-3-934850-99-6
- Heft 14: Gemeinsame Forschungsförderung des Bundes und der Länder – Finanzströme im Jahre 2009, Bonn 2010, ISBN 978-3-942342-00-1
- Heft 15: Jahresbericht 2009, Bonn 2010, ISBN: 978-3-942342-01-8
- Heft 16: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2010, ISBN 978-3-942342-02-5
- Heft 17: Frauen in der Medizin – Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen – Umsetzung der Empfehlungen aus dem Jahr 2004, Bonn 2010, ISBN 978-3-942342-03-2
- Heft 18: Equal Opportunities in Science and Research, Fourteenth Update of the Data (2008/2009) on Women in Higher Education Institutions and Non-academic Research Establishments, Bonn 2011, ISBN 978-3-942342-04-9
- Heft 19: Vierte Fortschreibung des Berichts "Steigerung des Anteils der FuE-Ausgaben am nationalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) bis 2010 als Teilziel der Lissabon-Strategie – Bericht an die Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern, Bonn 2011, ISBN 978-3-942342-05-6
- Heft 20: Hochschulpakt 2020 – Bericht zur Umsetzung im Jahr 2009, Bonn 2011, ISBN 978-3-942342-06-3
- Heft 21: Frauen in MINT-Fächern – Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Bonn 2011, ISBN 978-3-942342-08-7
- Heft 22: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – Fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2011, ISBN 978-3-942342-09-4
- Heft 23: Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2011. Bonn 2011, ISBN 978-3-942342-10-0
- Heft 24: Equal Opportunities in Science and Research, 15th Update to the Data (2009/2010) on Women in Higher Education Institutions and Non-academic Research Establishments, Bonn 2011, ISBN 978-3-942342-11-7
- Heft 25: Gemeinsame Forschungsförderung des Bundes und der Länder - Finanzströme im Jahr 2010 – Überarbeitete Fassung, Bonn 2011, ISBN 978-3-942342-12-4
- Heft 26: Fünfte Fortschreibung des Berichts "Steigerung des Anteils der FuE-Ausgaben am nationalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) als Teilziel der Lissabon-Strategie und der Strategie Europa 2020 – Bericht an die Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern, Bonn 2012, ISBN 978-3-942342-13-1

- Heft 27: Hochschulpakt 2020 – Bericht zur Umsetzung in den Jahren 2007 bis 2010 und Jahresbericht 2010, Bonn 2012, ISBN 978-3-942342-14-8
- Heft 28: Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2012, Bonn 2012, ISBN 978-3-942342-15-5
- Heft 29: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2012, ISBN 978-3-942342-16-2
- Heft 30: Gemeinsame Forschungsförderung des Bundes und der Länder – Finanzströme im Jahr 2011, Bonn 2012, ISBN 978-3-942342-17-9
- Heft 31: Steigerung des Anteils der FuE-Ausgaben am nationalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) als Teilziel der Lissabon-Strategie und der Strategie Europa 2020" - Abschlussbericht zum 3%-Ziel der Lissabon-Strategie 2000 bis 2010 und Sachstandsbericht zum 3 %-Ziel der Strategie Europa 2020 – Bericht an die Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern, Bonn 2013, ISBN 978-3-942342-18-6
- Heft 32: Hochschulpakt 2020 – Bericht zur Umsetzung im Jahr 2011, Bonn 2013, ISBN 978-3-942342-20-9
- Heft 33: Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2013, Bonn 2013, ISBN 978-3-942342-21-6
- Heft 34: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2013, ISBN 978-3-942342-22-3
- Heft 35: Gemeinsame Forschungsförderung des Bundes und der Länder – Finanzströme im Jahr 2012, Bonn 2013, ISBN 978-3-942342-23-0
- Heft 36: Steigerung des Anteils der FuE-Ausgaben am nationalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) als Teilziel der Strategie Europa 2020" - Sachstandsbericht 2011 zum 3 %-Ziel für FuE – Bericht an die Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern, Bonn 2014, ISBN 978-3-942342-24-7
- Heft 37: Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – Bericht und Empfehlungen – Fortschreibung -. Bonn 2014, ISBN 978-3-942342-25-4

ISBN 978-3-942342-25-4