

Christoph Pinsdorf

Haben gemeinsame Berufungen Zukunft? Bericht über die Tagung
des Vereins zur Förderung des deutschen & internationalen
Wissenschaftsrechts e.V. am 11. und 12. Dezember 2021

Kooperationen zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen prägen die deutsche Wissenschaftslandschaft. Gemeinsame Berufungen und die adäquate Ausgestaltung der sie begleitenden Berufungsverfahren sind bei diesen Kooperationen ebenso unentbehrlich wie komplex. Zur Umsetzung gemeinsamer Berufungen haben sich Modelle für die Bereitstellung und Besetzung von Professuren etabliert, die allerdings – abhängig von ihrer konkreten Ausgestaltung – unterschiedliche und zahlreiche Rechtsprobleme aufwerfen.

Angesichts dieser Ausgangslage befasste sich der Verein zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts in einer zweitägigen Online-Veranstaltung am 11. und 12. Dezember 2021 mit der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen das System der gemeinsamen Berufungen noch zukunftsfähig ist. Die ReferentInnen erörterten grundsätzliche strategische und rechtliche Fragestellungen, beleuchteten allgemeine und spezielle wichtige Probleme gemeinsamer Berufungen und Berufungsverfahren ebenso wie die Notwendigkeit und Möglichkeiten der Entwicklung und Erprobung neuer Modelle gemeinsamer Berufungen, um die Zukunftsfähigkeit des Systems gemeinsamer Forschungsk Kooperationen gewährleisten zu können.

I. Nach der Begrüßung der circa 140 Teilnehmenden hob Herr *Prof. Dr. Volker Epping*,

Präsident der Universität Hannover, in seinen einführenden Worten die Stellung der gemeinsamen Berufungen hervor: Zwischen den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen habe sich ein besonderes Kooperationssystem herausgebildet, das im weltweiten Wissenschaftssystem einzigartig sei. Stetig bedeutsamer werden mit der Vervielfachung der Zahl der Gemeinsamen Berufungen seit dem Jahr 2012 (damals circa 1000 Berufungen nach diesem wissenschaftlichen Kooperationsmodell) nicht nur die klassischen Fragen der Wahl der konkreten Ausgestaltung einer gemeinsamen Berufung und der Besoldung sowie Versorgung der gemeinsam Berufenen, sondern auch die Meisterung der mit einer gemeinsamen Berufung einhergehenden Risiken, z. B. eines drohenden – wenn auch nicht häufig auftretenden – Rückfalls der gemeinsam Berufenen an die abgebenden Hochschulen.

II. Warum gemeinsame Berufungen?

Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, führte zu Beginn seines Vortrages aus, zwar sei dem 1960 eingeführten Karlsruher Modell der Gemeinsamen Berufung zur Kooperation des Forschungszentrums mit der örtlichen Hochschule kein großer Erfolg beschieden gewesen, der Pakt für Innovation habe aber eine Abkehr von der Versäulung des Wissenschaftssystems bewirkt. Infolgedessen sei eine umfassende Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erblüht, die für alle

Beteiligten einen Mehrwert biete, der mehr als die Summe der einzelnen Teile („Steigerung der Attraktivität der jeweiligen Hochschule“ auf der einen und „Spezialisierung der außeruniversitären Forschungseinrichtung“ auf der anderen Seite) sei. Dies zeige sich etwa am Beispiel des „relativ kleinen“ Forschungsstandortes Jena, der sich im Zuge einer intensiven Kooperation zwischen der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine klare strategische Ausrichtung gegeben habe, indem eine Vielzahl von Leibnitz-Instituten an den Forschungsstandort angesiedelt werden konnten.

Anschließend weitete *Kleiner* den Blick auf die Bedeutung gemeinsamer Berufungen im internationalen Kontext. Zwar kennen viele Staaten gemeinsame Berufungen nicht, es sei vielmehr in der Regel unbekannt, dass ForscherInnen an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung zugleich eine Professur innehaben und gleichzeitig an einer Hochschule lehren können. Auch diese Staaten erkennen jedoch die Notwendigkeit, die „Versäulung ihres Wissenschaftssystems“ aufzubrechen. Auf einer Delegationsreise von Leibnitz-ForscherInnen im Jahr 2020 nach Australien seien die besuchten Hochschulen höchstinteressiert an den Erfahrungen und Funktionsweisen gewesen, die es in Deutschland mit gemeinsamen Berufungen gebe. Gerade im internationalen Zusammenhang bleiben aber Herausforderungen zu bewältigen. Dies zeige sich etwa an der Schwierigkeit der Ausgestaltung grenzüberschreitender gemeinsamer Berufungen.

Zusammenfassend widmete sich *Kleiner* der Frage, was das System der gemeinsamen Berufungen attraktiv mache. In der Leibnitz Gemeinschaft werden gemeinsame Berufungen als „Nukleus profilierter Wissenschaftsstandorte und als Instrumente verstanden, um Leuchtturmprojekte von internationaler Sichtbarkeit“ zu entwickeln.

Hochschulen können durch gemeinsame Berufungen ihr Lehrangebot erweitern, Zugang zu speziellen Forschungsinfrastrukturen und zu besonderer wissenschaftlicher Expertise erhalten und dadurch ihr Forschungsprofil weiter schärfen. Diese zeige sich auch daran, dass die Leibnitz-ProfessorInnen insgesamt Lehre im Umfang einer mittelgroßen deutschen Universität erbringen. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gewinnen mittels gemeinsamer Berufungen frühen Kontakt zu jungen WissenschaftlerInnen, ermöglichen den eigenen WissenschaftlerInnen eine Qualifikation in der Lehre und erhalten die Möglichkeit zur internationalen Vernetzung und zur Betreuung von Promotionen. Nicht zu vergessen sei auch die persönliche Attraktivität des Modells für die Forschenden aufgrund der Verleihung des BeamtInnenstatus als ProfessorIn an einer Hochschule. Im Ergebnis sei daher jede gemeinsame Berufung ein Gewinn.

Der Weg zum sehr erfolgreichen Exzellenzcluster an Standorten mit enger wissenschaftlicher Kooperation beginne bei strategischen Überlegungen zu gemeinsamen Berufungen und zur Standortentwicklung. Insbesondere eine langfristige Kooperation in Gestalt von Joint-Labs oder Sonderforschungsbereichen können zur Keimzelle für ein späteres Exzellenzcluster oder eine spätere Förderung als Exzellenzuniversität werden.

Es müsse allerdings auch der Blick auf die Hürden und Hemmnisse gemeinsamer Berufungen gerichtet werden. Die zu beobachtende „gewisse Müdigkeit“ seitens der Hochschulen zur Umsetzung gemeinsamer Berufungen habe vielfältige Ursachen: Zum einen können nicht nur finanzielle Gründe eine Rolle spielen, da sich die gemeinsame Berufung aus Sicht der Universität scheinbar nicht rechne. Auch die Angst der Hochschulen vor der Besetzung „normaler“ Professuren durch außeruniversitäre ForscherInnen sei zu erkennen.

Dieser Befürchtung könne aber durch eine gute Vernetzung und Einbindung wirksam begegnet werden. Zudem halte die – von *Kleiner* eindringlich kritisierte – drohende Umsatzbesteuerung gemeinsamer Berufungen, insbesondere im Erstattungsmodell (Berliner Modell), die Hochschulen derzeit von gemeinsamen Berufungen ab. Das über lange Zeit aufwändig gewonnene Vertrauen werde durch die Umsatzbesteuerung konterkariert. Es werde unattraktiv und nicht mehr finanzierbar, mit externen Partnern zu kooperieren, wobei auch im Fall einer Umsatzbesteuerung der Mehrwert einer gemeinsamen Berufung regelmäßig die finanziellen Belastungen überwiege.

Wenn die Erfolgsfaktoren (Beachtung der Schnittmenge strategischer Interessen, gemeinsames Verständnis wissenschaftlicher Qualität, Klarheit über die jeweiligen Interessen, Zuweisung von Rollen und Handlungsspielräumen durch klare Regeln sowie die Herstellung von Transparenz) und einige praktische Regeln beachtet werden, lohne sich jede gemeinsame Berufung.

Die Wissenschaft in Deutschland stehe vor gewaltigen Herausforderungen. Die sich im Kontext von Klimawandel, Bedrohung durch Epidemien, „global health“ und der Digitalisierung stellenden Fragen bedürfen zu ihrer Beantwortung einer exzellenten, innovativen und kooperativen Forschung auf höchstem Niveau. Um globale Herausforderungen zu meistern, müsse man Expertisen und Ressourcen bündeln. Einzelne WissenschaftlerInnen bzw. die einzelne Institution stoßen hier an ihre Grenzen. Ohne eine enge Zusammenarbeit aller wissenschaftlichen Akteure können die drängenden Herausforderungen der Gegenwart nicht bewältigt werden. Daher seien gemeinsame Berufungen systemrelevant. Die engen, durch Forscherpersönlichkeiten getragenen Verbindungen seien ein wichtiger Baustein dafür, die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des

Wissenschaftsstandorts Deutschland zu erhalten und einen wichtigen Beitrag zur Lösung der Herausforderungen unserer Zeit zu leisten.

III. Gemeinsame Berufungen als Standortfrage

Prof. Oliver Günther, Ph.D., Präsident der Universität Potsdam, stellte zu Beginn seines Vortrages einige Fakten zur Universität Potsdam dar: An der 1991 gegründeten Universität Potsdam studieren derzeit etwa 22.000 Studierende, mithin 10 % mehr als im Jahr 2012, dem Jahr des Amtsantritts *Günthers*. Dem Anstieg der Studierendenanzahl stehe ein Personalzuwachs von 30 % im Vergleich zum Jahr 2012 gegenüber, der mit einer ebenfalls um 30 % gestiegenen Finanzierung durch das Land Brandenburg, den Bund und eingeworbene Drittmittel (circa 50 Mio. Euro pro Jahr) einhergehe. Die Universität Potsdam habe derzeit 291 ProfessorInnen auf Lebenszeit (W2/W3), 24 Tenure-Track-Professuren auf Zeit und 1.200 wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Hervorzuheben sei die von 60 im Jahr 2012 auf gegenwärtig 110 gestiegene Zahl der gemeinsam berufenen ProfessorInnen, mit der die Universität Potsdam im bundesweiten Vergleich einen Spitzenplatz im Bereich der gemeinsamen Berufungen einnehme. Zudem seien strukturelle Erweiterungen in den Bereichen Jüdische Theologie, Inklusionspädagogik, Digital Engineering, Gesundheitswissenschaften herauszustellen.

Der Campus der Universität habe sich auch infrastrukturell erheblich weiterentwickelt. In unmittelbarer Nähe zu den universitären Gebäuden seien außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (Fraunhofer Campus, GO: IN Golm Innovation Center, Fraunhofer Campus und Conference Center) angesiedelt worden. Verbliebene Freiflächen werden derzeit und in naher Zukunft

mit weiteren Forschungseinrichtungen bebaut. Umringt sei die Universität Potsdam überdies von mehreren Helmholtz-, Fraunhofer-, Max-Planck- und Leibniz-Instituten. Dies resultiere auch aus der Weitsicht der Gründermütter und -väter der Universität, die bereits im Jahr 1991 beabsichtigten, das Institut der gemeinsamen Berufungen als Strukturmerkmal zu etablieren und zu fördern.

In der Folge richtete *Günther* den Fokus auf die 110 gemeinsam berufenen WissenschaftlerInnen an der Universität Potsdam, von denen 86 im Jülicher Modell, 20 im Thüringer Modell, drei im Karlsruher Modell und eine im Berliner Modell berufen worden seien. Zu beachten sei, dass im brandenburgischen Hochschulrecht eine personenbezogene Berufung nicht im Jülicher Modell, aber im Thüringer Modell zulässig sei. Anschließend stellte *Günther* kurz die Partner der Universität Potsdam vor: Es gebe 31 Institute, von denen sieben von der Helmholtz-Gesellschaft (29 gemeinsame Berufungen), elf von der Leibniz-Gesellschaft (39 gemeinsame Berufungen) und drei von der Fraunhofer-Gesellschaft (vier gemeinsame Berufungen) getragen werden. Daneben sei das Hasso-Plattner-Institut herauszustellen, auf das 29 der 110 gemeinsamen Berufungen besonderer Prägung entfallen, sowie sechs weitere Forschungsinstitute, an denen acht gemeinsam berufene WissenschaftlerInnen tätig seien. Es lasse sich insgesamt ein sehr breit gefächertes Forschungsspektrum ausmachen, das lediglich die Bereiche der Hochschulmedizin und der Ingenieurwissenschaften nicht umfasse.

Im Ergebnis habe die Universität Potsdam bis auf wenige Ausnahmen durchweg positive Erfahrungen mit dem Institut der gemeinsamen Berufungen gemacht. Die Kooperation mit den zuvor genannten Partnern habe einen wesentlichen Teil zum Erfolg der Universität beigetragen.

Im Folgenden ging *Günther* näher auf das innovative Modell der Gründung der Digital Engineering Fakultät ein, die gemeinsam vom Hasso-Plattner-Institut und der Universität Potsdam getragen werde. Möglich sei die Gründung dieser Fakultät erst aufgrund des deutschlandweit einzigartigen § 71 Abs. 4 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) geworden, der sich für die Universität Potsdam als „glücklicher Umstand“ entpuppt habe. Nach dieser Norm können die Hochschulen zur gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung unter Einhaltung weiterer Voraussetzungen aufgrund einer Vereinbarung gemeinsame Organisationseinheiten, insbesondere Fachbereiche, (unter anderem) mit Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschule bilden. Die 29 ProfessorInnen an der Digital Engineering Fakultät seien alle nach dem Jülicher Modell berufen, mithin BeamtInnen an der Universität Potsdam, aus dem jeweiligen Beamtenverhältnis beurlaubt, als MitarbeiterInnen des Hasso-Plattner-Instituts tätig und dadurch ProfessorInnen an der Digital Engineering Fakultät. Auf der einen Seite werden die 29 ProfessorInnen vollständig von der privatrechtlich organisierten Hasso-Plattner-Stiftung (via HPI gGmbH) finanziert, auf der anderen Seite lasse sich eine reguläre universitäre Governance-Struktur mit einem gewählten Dekan, Präsenz in den zentralen Hochschulgremien, eigenverantwortlich organisierten Studiengängen und einem Qualitätsmanagement durch zentrale Einrichtungen ausmachen. Im Ergebnis sei die Digital Engineering Fakultät daher eine gelungene und erfolgreiche Konstruktion.

In seiner Schlussbetrachtung betonte *Günther*, das von der Universität Potsdam „sehr intensiv und sehr gerne“ genutzte Institut der gemeinsamen Berufungen als Strukturmodell habe geholfen, als größte und forschungsstärkste Universität des Landes Brandenburg noch sichtbarer zu werden.

Vor allem sei es hierdurch möglich geworden, den Problemen einer in den Jahren nach der deutschen Wiedervereinigung in Brandenburg feststellbaren Unterausstattung und -finanzierung sowie der grundsätzlich geringen Hochschulaffinität zu begegnen. Essentiell für den in beiden vorgenannten Problemfeldern zwischenzeitlich bewirkten Umschwung seien zahlreiche gelebte und in der Öffentlichkeit sehr positiv wahrgenommene Partnerschaften mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gewesen. Hieraus seien nicht nur gemeinsame Forschungsanträge und -projekte sowie zahlreiche gemeinsame Publikationen hervorgegangen. Auch die Lehre sei bereichert worden, wobei zunehmend Masterstudiengänge gemeinsam betrieben werden. Ein starker externer Partner seien *Prof. Hasso Plattner* und seine Stiftung, die die Einrichtung eines international sichtbaren Schwerpunkts ermöglichen.

Nicht verschweigen dürfe man allerdings auch die Herausforderungen bei gemeinsamen Berufungen: So sei zu beklagen, dass es immer noch zahlreiche wissenschaftliche Publikationen aus den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit gemeinsam berufenen WissenschaftlerInnen gebe, auf denen die Universität nicht als Affiliation aufgeführt sei. Weiterhin sei das – zwar sehr selten auftretende, aber menschlich und juristisch mit großen Schwierigkeiten und erheblichem Einsatz lösbare – Problem der Rückfälle zu benennen, das sich möglicherweise über die Einrichtung von „Rettungsfonds“ effizient lösen lasse. Auch das Tenure-Track-Modell stelle eine Herausforderung, insbesondere im Bereich der arbeitsvertraglichen Unterlegung und Ausgestaltung des jeweils gewählten Berufungsmodells dar. Dennoch lohne sich Tenure-Track, um hervorragende NachwuchswissenschaftlerInnen zu gewinnen und zu halten. Zuletzt mahnte *Günther* den mit gemeinsamen Berufungen verbundenen

Verwaltungsaufwand an, der sich häufig aber bereits über die Schaffung von sehr wenigen gemeinsam finanzierten Stellen bewältigen lasse.

IV. Modelle gemeinsamer Berufungen

Manfred Nettekoven, Kanzler der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH Aachen), stellte in seinem Vortrag die Modelle der gemeinsamen Berufungen vor. Zunächst beschrieb er die zentrale Strategie der RWTH Aachen, bis zum Jahr 2030 qualitatives Wachstum zu erzeugen. Als Mittel hierzu lasse man Profilbereiche der RWTH Aachen konvergieren und lege Schnittstellen zwischen den Profilbereichen an. Hierdurch entstehe nicht nur eine besondere Form von Interdisziplinarität, es lassen sich auch die „großen Zukunftsfragen“ effizienter lösen. Um den zentralen Kern der Konvergenz zwischen den Profilbereichen seien die außeruniversitären Forschungseinrichtungen Leibniz-, Fraunhofer-, Max-Planck- und Helmholtz-Gesellschaft gruppiert, die JARA als eigenes Joint-Venture zwischen dem Forschungszentrum Jülich und der RWTH Aachen sowie der RWTH Aachen Campus, eine über Investorenmodelle geschaffene Einrichtung, die vornehmlich der Industrieforschung diene. Auch zwischen der Universität und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wolle man auf eine Konvergenz bei der Zielsetzung hinwirken und verfolge das Ziel, den gemeinsam berufenen Forschungsaufgaben auf beiden Seiten zu übertragen.

An der RWTH Aachen werde bereits fünf Jahre vor der Neubesetzung einer Professur geplant, welcher Strukturen es bedarf, um die frei werdende Professur möglichst sinnvoll zu besetzen. Dabei gehe man von vier Gruppen von Berufungen aus: den „Leuchtturm-Berufungen“, den „Nachwuchs-

Tenure-Berufungen“, den „Gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ und den „Fakultätsübergreifenden Berufungen ohne Planungen“. Diese vier Gruppen von Berufungen beeinflussen sich regelmäßig zumindest teilweise wechselseitig. So bieten etwa die „Fakultätsübergreifenden Berufungen ohne Planungen“ einerseits im Zusammenspiel mit den „Gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ die Möglichkeit der Themenfeldentwicklung. Andererseits eröffnen „Fakultätsübergreifende Berufungen ohne Planungen“ die Möglichkeit, „Nachwuchs-Tenure-Berufungen“ als „Open-Topic-Berufungen“ (ohne thematische Bindung an einen vorher festgelegten engen Forschungsauftrag) auszugestalten. Die „Leuchtturm-Berufungen“, die meist durch Alexander von Humboldt-Professuren besetzt werden und die Sichtbarkeit der Universität erhöhen, steigern wechselseitig mit den „Nachwuchs-Tenure-Berufungen“ die Attraktivität und das Forschungsumfeld der RWTH Aachen. Gleichzeitig finde eine „Leuchtturm-Berufung“ regelmäßig gemeinsam mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen statt (aktivierende Wirkung, „enabling“). Nicht zuletzt Sorge die Verflechtung von „Gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ und „Nachwuchs-Tenure-Berufungen“ für eine Absicherung des Nachwuchses und Nachhaltigkeit.

In der frühen Planungsphase der Besetzung einer Professur stelle man sich bereits die entscheidenden Fragen, welche Ressourcen für die Besetzung der Professur in den Profildbereichen zur Verfügung stehen, ob eine international verankerte Rekrutierung nötig sei und wie das System der Regelungs- und Steuerungsstruktur („Governance“) mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie das wissenschaftliche Profil ausgestaltet sein müsse.

Angesichts regelmäßig knapper Ressourcen sei eine produktive, vorausschauende Berufungspolitik zur Schärfung einer gemeinsamen Strategie und des Profils ebenso wichtig wie die Stärkung der Vernetzung und der Strukturen. Daneben müsse mehr „Rangierraum“ für die Fakultäten zur Themenentwicklung geschaffen werden. An der RWTH Aachen seien zudem Tandem-Professuren in Kombination mit Tenure-Track-Professuren angelegt worden, um lohnende Anreize für die Forschenden zu setzen. Man suche die Balance zwischen jungen Talenten und etablierten Experten. Zur Verwirklichung der dargestellten Strategie seien die Dekane einzubinden.

Sodann lenkte *Nettekoven* den Blick auf die einzelnen, von der RWTH Aachen bei der Umsetzung der vorstehenden Strategie eingesetzten Berufungsmodelle. Er verglich das Jülicher, Berliner, Karlsruher¹ sowie das an der RWTH Aachen zukünftig vermehrt anzuwendende Aachener Modell.

Im auch als Beurlaubungsmodell bezeichneten Jülicher Modell werde die Rufinhaberin bzw. der Rufinhaber auf eine im Haushaltsplan bereitgestellte Leerstelle an der Universität berufen und unmittelbar aus diesem Dienstverhältnis ohne Dienstbezüge mit dem Ziel beurlaubt, die Leitungstätigkeit an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung im Angestelltenverhältnis auszuüben. Die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis erfolge in dienstlichem Interesse. Nach dem Jülicher Modell haben die beurlaubten ProfessorInnen keine Rechte und Pflichten (vor allem kein aktives und passives Wahlrecht) an der beurlaubenden Universität. Die Einwerbung von Drittmitteln (an der Universität)

¹ Inklusiv der speziellen Ausgestaltung in Form einer Professur mit genehmigter Nebentätigkeit bei Landesinstituten, die nicht den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf Bundesebene zuzuordnen sind.

bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sei nicht möglich. Rechte und Pflichten bestehen ausschließlich gegenüber der außeruniversitären Forschungseinrichtung. Die Lehrverpflichtung der Beurlaubten an der Universität betrage in der Regel zwei Semesterwochenstunden (SWS). Die Vergütung der Beurlaubten erfolge ausschließlich über die außeruniversitäre Forschungseinrichtung. Diese zahle auch den sogenannten Versorgungszuschlag, der neben der Anordnung des dienstlichen Interesses der Beurlaubung gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) bzw. entsprechendem Landesrecht wesentliche Voraussetzung für die Ruhegehaltfähigkeit der Beurlaubungszeit bei der Ermittlung des beamtenrechtlichen Ruhegehalts sei. An der RWTH Aachen seien circa 60 - 70 Professorinnen im Jülicher Modell beurlaubt, um Forschungsaufgaben beim Forschungszentrum Jülich wahrzunehmen. Daneben seien weitere ProfessorInnen zur Ausübung von Forschungsaufgaben bei anderen Forschungsinstituten (DLR, GFZ, GESIS, MPIE, DESY) beurlaubt.

Im Berliner Modell werden die RufinhaberInnen als BeamtInnen an eine Universität berufen und anschließend einer außeruniversitären Forschungseinrichtung zugewiesen, um ihrer dortigen Forschungs- und Leitungstätigkeit nachzugehen. Daher werde das Berliner Modell auch als Zuweisungsmodell bezeichnet. Die Zugewiesenen behalten ihre vollen Rechte und Pflichten an der Universität, erhalten keine Rechte und Pflichten am außeruniversitären Forschungsinstitut und können Drittmittel an der Universität einwerben. Die Universität übernehme die volle Vergütung der Zugewiesenen, allerdings erstatte die außeruniversitäre Forschungseinrichtung der Universität die Vergütung und zahle den Versorgungszuschlag. Die Zugewiesenen treffe die volle regelmäßige

Lehrverpflichtung an ihrer Universität (in NRW derzeit neun SWS), wobei sich diese Verpflichtung entsprechend des jeweiligen Stellenumfangs, höchstens aber auf zwei SWS, reduziere.

Im Karlsruher Modell werden die RufinhaberInnen unter Gewährung der vollen Rechte und Pflichten (inklusive der vollen Lehrverpflichtung) als ProfessorInnen an die Universität berufen. Eine Drittmittelinwerbung an der Hochschule sei daher möglich. Daneben nehmen die Berufenen in Nebentätigkeit eigene Forschungs- und ggf. Leitungstätigkeiten an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung wahr, bei der ihnen auch volle Rechte und Pflichten zugestanden werden. Die Universität zahle die Vergütung für den universitären Stellenanteil. Von der außeruniversitären Forschungseinrichtung erhalten die Berufenen eine Vergütung für ihre Nebenbeschäftigung.

Ausschlaggebend für die künftig vermehrte Anwendung des Aachener Modells an der RWTH Aachen sei auch die Problematik der drohenden Umsatzbesteuerung im Berliner Modell. Das Aachener Modell beruhe auf § 39b Abs. 3 des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW). Hiernach könne die Hochschule im Rahmen einer gemeinsamen Berufung die HochschullehrerInnen ohne Bezüge beurlauben (gemeinsame Berufung durch Beurlaubung). Die Beurlaubung könne auch – das unterscheide das Aachener vom Jülicher Modell – in geringerem Maße als dem vollen Umfang erfolgen (gemeinsame Berufung durch Teilbeurlaubung).² Die Beurlaubung erfolgt dabei qua gesetzlicher Anordnung im dienstlichen Interesse und dient öffentlichen Belangen. Auch bei der Teilbeurlaubung behalten die Berufenen die vollen universitären Rechte und Pflichten (inklusive

² Eine Teilbeurlaubung von BeamtInnen ist nicht in allen Bundesländern möglich.

einer Lehrverpflichtung, die dem noch wahrgenommenen Stellenanteil entspreche; mindestens zwei SWS). Die Vergütung erfolge durch die Universität entsprechend dem jeweiligen Stellenumfang. Eine Drittmiteleinwerbung sei zwar möglich, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass eine Sprecherfunktion innerhalb der Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs wahrgenommen werde. Die teilbeurlaubten ProfessorInnen werden im Umfang der Beurlaubung für eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages tätig. Die außeruniversitäre Forschungseinrichtung übernehme nicht nur die Vergütung für die an ihr geleistete Tätigkeit, sondern zahle auch einen Versorgungszuschlag.

Nettekoven verengte den Fokus anschließend noch einmal auf die Regelungen zum Jülicher Modell. Zentrale Voraussetzung für eine gemeinsame Berufung nach diesem Modell sei das Vorhandensein einer Leerstelle im Haushaltsplan. An der RWTH Aachen seien in diesem Modell berufene ProfessorInnen zu einer Lehre im Umfang von zwei SWS verpflichtet, wobei gemeinsam mit der Leibniz-Gesellschaft Berufene sowie solche der Besoldungsgruppe W1 eine auf 4,5 bzw. 4-5 erhöhte Lehrverpflichtung treffe. Zu beachten sei im Rahmen der gemeinsamen Berufungen nach dem Jülicher Modell, dass die Berufenen keine Ausstattung an der RWTH Aachen erhalten und eigene Mitarbeitende nicht an der Universität eingestellt werden können. Eine Gremienarbeit an der Universität sei ebenfalls nicht möglich, lediglich die Teilnahme als Gast. Unter Beachtung der Regelungen der jeweiligen Promotionsordnungen sei die Betreuung von Promotionen grundsätzlich möglich. Da an der RWTH Aachen eine Strategie verfolgt werde, die stärker auf eine Schwerpunktbildung abziele, seien zusammen mit den außeruniversitären

Forschungseinrichtungen Regeln entwickelt worden, unter welchen Voraussetzungen eine Professur im Jülicher Modell wiederbesetzt werden solle bzw. könne. Im Regelfall stelle zukünftig eine Berufung in Nebentätigkeit oder verstärkt nach dem Aachener Modell die bessere Lösung dar, um die Berufenen stärker an die Universität zu binden.

Im Aachener Modell benötige man ebenfalls eine Planstelle im universitären Haushalt. Eine Teilung der Planstelle sei bei einer Teilbeurlaubung möglich. Aufwändiger gestalte sich eine gemeinsame Berufung im Aachener Modell allerdings hinsichtlich der Gewährung der Ausstattung: Dabei könne sowohl eine eigene Ausstattung an der Universität (dem Stellenanteil entsprechend) als auch eine eigene Ausstattung an der außeruniversitären Forschungseinrichtung vereinbart werden. Zwar sei eine Anbindung an beide Institutionen teurer, die Hochschule gewinne aber an Profil. Die Möglichkeit der Drittmiteleinwerbung an der Hochschule sei auch im Aachener Modell eröffnet, allerdings müsse beachtet werden, dass die gemeinsam Berufenen nur ausnahmsweise Sprecherrollen in den Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs einnehmen können. Eine Gremienarbeit der gemeinsam Berufenen sei bei einem Stellenanteil von mindestens 50 % möglich. Unter Beachtung der Regelungen der jeweiligen Promotionsordnungen ermögliche grundsätzlich sowohl das Jülicher als auch das Aachener Modell die Betreuung von Promotionen.

Nettekoven äußerte die Auffassung, es werde auch weiterhin Berufungen nach dem Karlsruher Modell geben. Nach diesem Modell seien regelmäßig die Berufungen gemeinsam mit der Fraunhofer-Gesellschaft ausgestaltet. Das Karlsruher Modell leide jedoch an der Schwierigkeit, begründen zu können, dass sich die Leitung eines Forschungsinstituts in Nebentätigkeit (mit

regelmäßig einem genehmigungsfähigen Arbeitstag pro Woche, sog. Fünftelvermutung) meistern lasse. Hier biete sich zur Lösung des geschilderten Problems die Einführung eines Co-Leistungsmodells an.

Die theoretische Ausgestaltung der gemeinsamen Berufungen im Berliner Modell stufte *Nettekoven* als durchaus brauchbar ein. Aufwändig sei das Modell aber in der praktischen Umsetzung aufgrund der erforderlichen Absprachen zwischen Hochschule und außeruniversitärer Forschungseinrichtung, insbesondere bei besoldungs- und vergütungsrelevanten Veränderungen und bei der Frage, unter welchen Bedingungen Leistungszulagen gewährt werden können. Dies könne einen hypertrophen Verwaltungsaufwand nach sich ziehen. Es verdichten sich zudem die Anzeichen, dass die Zuweisung der Berufenen an die außeruniversitäre Forschungseinrichtung als Personalgestellung und damit als umsatzsteuerpflichtig eingestuft werde. Perspektivisch könne eine gemeinsame Berufung nach diesem Modell daher für die außeruniversitäre Forschungseinrichtung teuer werden. Die RWTH Aachen wolle folglich in Zukunft nicht mehr nach dem Berliner Modell gemeinsam berufen, sondern auf das Aachener Modell zurückgreifen, mit dem man – wie beim Berliner Modell – gewährleisten könne, dass den Berufenen Rechte und Pflichten sowohl an der Universität als auch an der außeruniversitären Forschungseinrichtung eingeräumt bzw. auferlegt werden.

V. Gestaltung gemeinsamer Berufungsverfahren (Teil I)

Prof. Dr. Klaus Herrmann, Fachanwalt für Verwaltungsrecht bei Dombert Rechtsanwälte, berichtete einleitend über die von ihm gemachte Erfahrung, je näher man an in der Praxis an

gemeinsame Berufungsverfahren rücke, desto mehr Fragezeichen tauchen auf. Er beabsichtige daher, über die Mühen der Ebene der komplexen und an manchen Stellen überkomplexen gemeinsamen Berufungen zu berichten.

Herrmann machte klar, dass überall dort, wo öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse begründet werden, der Dienstherr ein Auswahlverfahren eröffnen müsse, das den Bewerbungsverfahrenanspruch der Bewerber verfahrensmäßig absichere.³ Mithin seien die staatlichen Hochschulen, anders als die privaten Hochschulen oder privatrechtlich organisierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen, an die Pflicht zur Ausschreibung der zu vergebenden Stellen und an das Gebot der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG gebunden. Sehe der Dienstherr von einer gesetzlich geregelten Ausschreibungspflicht ab, stehe als einzige Alternative nur der Weg offen, alle in Betracht kommenden Bewerber aus dem zulässigerweise festgelegten Bewerberkreis von sich aus in das Vergabeverfahren einzubeziehen.⁴ Eine pro-forma oder unzugängliche Ausschreibung erfülle die Voraussetzungen der Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs ebenfalls nicht.⁵

Am Beispiel des § 38 Abs. 1 des Hochschulgesetzes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) stellte *Herrmann* anschließend heraus, dass die Stellen für ProfessorInnen im Hochschulbereich – unabhängig davon, ob eine Beurlaubung stattfinde – regelmäßig öffentlich auszuschreiben seien. Auf die Ausschreibung könne lediglich in den abschließend geregelten Ausnahmefällen des § 38 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 - 5 HG NRW verzichtet werden. Auch die in Nr. 3 normierten Voraussetzungen der sogenannten Genieklausel

³ OVG Münster, Urteil vom 17.06.2019 – 6 A 1134/17, Rn. 77.

⁴ OVG Münster, Urteil vom 17.06.2019 – 6 A 1134/17, Rn. 77.

⁵ StGH Bremen, Urteil vom 22.12.1992 – St 5/91.

liegen *Herrmanns* Erfahrung nach vor allem an wissenschaftlichen Hochschulen (anders als an Kunsthochschulen) in der Regel nur sehr selten vor. Zwar ermögli­che die Öffnungsklausel der Nr. 5, auf eine Ausschreibung zu verzichten, wenn die Professur, auf die berufen werden solle, aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert werde, dessen Vergabebestimmungen eine Ausschreibung und ein Auswahlverfahren mit externer Begutachtung vorsehe, welches einem Berufungsverfahren auf eine Professur gleichwertig sei. Mithin seien von der Öffnungsklausel alle individuellen Vereinbarungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht erfasst.

Bei gemeinsamen Berufungsverfahren müsse beachtet werden, dass eine Unterscheidung zwischen den gesetzlichen Dienstaufgaben als ProfessorIn und den Fach- und Führungsaufgaben in der privaten außeruniversitären Forschungseinrichtung bestehe. Bezwecke man mit der Ausschreibung die spätere Wahrnehmung von Fach- und Führungsaufgaben, müsse dieser Zweck in der Ausschreibung zumindest deutlich gemacht werden, da die Berufenen ohne diese Verdeutlichung lediglich zur Wahrnehmung der gesetzlichen Dienstaufgaben als ProfessorIn berufen seien.

Fraglich sei, ob die Aufgaben, die gemeinsam Berufene neben ihren gesetzlichen universitären Aufgaben an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wahrnehmen, ihrerseits gesetzlich verankert werden müssen. Entsprechende Bemühungen zu Verankerungen finden sich nunmehr in § 50 Abs. 11 des Hochschulgesetzes Rheinland-Pfalz (HochSchG RP), § 39b HG NRW und § 97 Abs. 2 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG). Ohne eine gesetzliche Verankerung im vorgenannten Sinne reiche ein bloßer Hinweis im Ausschreibungstext, dass die Möglichkeit bestehe,

neben den gesetzlichen Dienstaufgaben auch Fach- und Führungsaufgaben an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung wahrzunehmen, nicht aus, um Rechte und Pflichten zur Wahrnehmung der Fach- und Führungsaufgaben zu begründen. Im Übrigen müsse man bezweifeln, dass die Ausgestaltung des § 39b HG NRW in seiner jetzigen Gestalt ausreiche, um die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts⁶ zum Schutz vor einer strukturellen Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit zu erfüllen.

Sodann setzte sich *Herrmann* mit den Voraussetzungen der Rufentscheidung auseinander. Die Rufentscheidung sei die Entscheidung der Hochschule, mit den Berufenen insbesondere über den Status (Beamter oder Angestellter; auch Befristungen), die Ausgestaltung der Dienstpflichten und die Ausstattung des vorgesehenen Aufgabenbereiches im Näheren zu verhandeln, bevor die Berufenen in die staatliche Organisation aufgenommen werden.⁷ Diese Sonderbefugnis der Hochschulen diene der Aufrechterhaltung der Wissenschaftsausübung in der Gemeinschaft der Hochschullehrenden. Nicht in die Berufungsverhandlungen passe daher die Frage, wie die Anforderungen an die spätere Tätigkeit in der außeruniversitären Forschungseinrichtung ausgestaltet sein sollen. Es sei zumindest fraglich, ob die Ernennung unter die Bedingung gestellt werden dürfe, dass sich die BewerberInnen und die außeruniversitären Forschungseinrichtung einig werden. Hier müsse bedacht werden, dass der Abbruch von Berufungsverhandlungen gerichtlich dahingehend überprüfbar sei, ob sachliche Gründe für den Abbruch vorliegen. Die hierzu getroffenen Ausgestaltungen in den Kooperationsvereinbarungen zwischen den

⁶ Vgl. BVerfG, Beschluss vom 17.02.2016 – 1 BvL 8/10.

⁷ Vgl. BVerwG, Urteil vom 19.02.1998 – 2 C 14/97.

Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen berühren weder die subjektiven Rechte der BewerberInnen noch genügen sie für eine Abweichung von den gesetzlichen Regelungen, da hierdurch nur das sogenannte Deckungsverhältnis betroffen sei. Daher müsse dringend eine gesetzliche Regelung für die Folgen eines Scheiterns der Berufungsverhandlungen der BewerberInnen mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschaffen werden.

Die Frage, ob es im Rahmen gemeinsamer Berufungen lediglich einer gemeinsamen Berufungskommission oder einer parallelen Auswahl durch mehrere getrennte Berufungskommissionen bedarf, dürfe auf der Ebene der Berufsordnungen durch die Hochschulen geregelt werden. Problematisch sei die Frage, wie die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Entscheidungen über die Evaluierung von lediglich befristet eingestellten Bewerbern zusammenwirken, wenn man bedenke, dass sich eine Hochschule regelmäßig nur schwer ein Bild von den zu Evaluierenden machen könne, die fast die gesamte Befristungszeit vornehmlich an der außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig geworden seien. Insgesamt sei – vor allem um dem Bewerbungsverfahrenanspruch der BewerberInnen auf eine diskriminierungsfreie Entscheidung gerecht zu werden – an der Ausgestaltung gemeinsamer Berufungsverfahren manches (auch bei den Evaluierungs- und Tenure-Track-Ordnungen) verbesserungswürdig und -fähig.

In den Berufungsverfahren sei ein Vergleich der Leistungen der BewerberInnen anzustellen, bei dem die in einem Berufungsverfahren für eine ausgeschriebene Professur geltenden Anforderungen zu Grunde zu legen seien. Daher dürfe auch in gemeinsamen Berufungsverfahren

nicht ausschließlich auf diejenigen Anforderungen abgestellt werden, die für die Leitung einer außeruniversitären Forschungseinrichtung notwendig seien. Die Lehreignung der BewerberInnen müsse, selbst bei einem Lehrdeputat von zwei SWS („Ad-on-Lehre“), ebenfalls bewertet werden, da für die Einstellung als ProfessorIn die pädagogische Eignung nachzuweisen sei.⁸ Ebenso sei die Frage, inwieweit BewerberInnen in Großforschungsprojekten Drittmittel generiert haben, lediglich von untergeordneter Bedeutung bei gemeinsamen Berufungen. *Herrmann* riet in diesem Zusammenhang, möglichst alle Angaben in den Bewerbungsunterlagen dahingehend zu prüfen, ob die BewerberInnen die Drittmittel tatsächlich akquiriert haben und Projektverantwortliche gewesen seien oder nur am drittmittelgeförderten Forschungsprojekt mitgearbeitet haben.

Zunehmend rücken auch die gemeinsamen Berufungskommissionen in den Fokus der Gerichte. Da es nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts keinen Grundsatz gebe, nach dem hochschulische Gremien ausschließlich intern besetzt werden müssen, habe der brandenburgische Gesetzgeber in § 40 Abs. 9 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) bestimmt, dass ausnahmsweise auch die (außeruniversitäre) Forschungseinrichtung berechtigt sei, die Hälfte der Mitglieder einer Berufungskommission zu bestimmen, die der Gruppe der HochschullehrerInnen und Akademischen MitarbeiterInnen zuzuordnen seien. Finde sich – wie in allen übrigen Ländern – keine entsprechende Regelung bzw. keine Regelung, nach der der Fakultätsrat die durch die außeruniversitäre Forschungseinrichtung bestimmten Mitglieder der Berufungskommission bestätige, müsse die jeweilige Hochschule die richtige

⁸ Vgl. § 44 Nr. 2 des Hochschulrahmengesetzes (HRG).

Zusammensetzung der Berufungskommissionen sicherstellen und etwa die Zuordnung externer Mitglieder zu den Hochschulgruppen beachten. Die Hochschulen dürfen und müssen ihre Berufsordnungen um Regelungen zur Berufungskommissionsbesetzung für gemeinsame Berufungen ergänzen.

VI. Gestaltung gemeinsamer Berufungen (II)

Prof. Dr. Max-Emanuel Geis, Lehrstuhlinhaber an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg und Mitglied des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs, fokussierte sich im unmittelbaren Anschluss an den Vortrag *Herrmanns* auf das Problemfeld der Gestaltung von Berufungsverfahren im Bereich der Zusammensetzung von Berufungsausschüssen mit Schwerpunkt auf die Problematik der Befangenheit der Ausschussmitglieder.

Geis stellte zunächst die für die Zusammensetzung und das Verfahren von Berufungsausschüssen anwendbaren, auf verschiedenen Ebenen stehenden Rechtsquellen dar. Regelmäßig sei das gemeinsame Berufungsverfahren ein Verwaltungsverfahren, da es in einer beamtenrechtlichen Ernennung, also in einem Verwaltungsakt (vgl. § 35 VwVfG), ende. Welches (Landes-)Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) Anwendung finde, richte sich nach dem Sitzland der ernennenden Hochschule als Behörde i. S. d. § 1 (L)VwVfG. Im Rahmen des § 9 VwVfG⁹ sei ein Verwaltungsverfahren bereits gegeben, wenn die (Berufungs-)Kommission vorbereitend

tätig werde, also nicht selbst den Verwaltungsakt erlasse.¹⁰

Nicht nur im Jülicher, Berliner und Karlsruher Modell, nach denen die Berufung von Professorinnen und Professoren in einer beamtenrechtlichen Ernennung münde, werde ein Verwaltungsakt erlassen, sondern auch im Erfurter Modell, bei dem es zwar an einer beamtenrechtlichen Ernennung mangle, die Verleihung des kooperationsrechtlichen Status jedoch Rechte und Pflichten begründe (Rechte der akademischen Selbstverwaltung, Promotionsfähigkeit, Teilnahme an Promotions- und Habilitationsverfahren).

Die Hinweise der Deutschen Forschungsgemeinschaft¹¹, in welchen Fällen Entscheidungen im Hochschulbereich wegen Befangenheit anfechtbar seien, entfalten keine unmittelbare Rechtswirkung. Sie seien als Empfehlungen zu verstehen. Die jeweiligen Hochschulsatzungen, insbesondere die Berufsordnungen, seien allerdings als ergänzende Rechtsquellen heranzuziehen. Das höherrangige Recht verdränge im Falle einer Kollision das niederrangige Recht, es sei denn, jenes Recht lasse ausdrücklich die Möglichkeit des Erlasses von Sonderregelungen offen.

Da es sich bei Berufungsausschüssen um Ausschüsse gem. § 88 VwVfG handele, finde subsidiär das in den §§ 88 - 93 VwVfG geregelte Recht der Ausschüsse Anwendung, soweit Rechtsvorschriften, zu denen auch Satzungen zählen, nichts Abweichendes bestimmen. Sondervorschriften finden sich in den Landeshochschulgesetzen hinsichtlich der Wahl des Vorsitzenden. Nach § 89 VwVfG sei der

⁹ Nach dieser Norm ist das Verwaltungsverfahren im Sinne des VwVfG die nach außen wirkende Tätigkeit der Behörden, die auf die Prüfung der Voraussetzungen, die Vorbereitung und (unter anderem) den Erlass eines Verwaltungsaktes gerichtet ist.

¹⁰ OVG Koblenz, Beschluss vom 28.09.2007 – 2 E 1024/07; OVG Greifswald, Beschluss vom 21.04.2010 – 2 M 4/10; Herrmann/Tietze, LKV 2015, 337 (338 f.).

¹¹ DFG-Hinweise 10.201 – 4/10.

Vorsitzende grundsätzlich aus der Mitte des Ausschusses zu wählen. Die Landeshochschulgesetze sehen hier allerdings regelmäßig – auch für gemeinsame Berufungen – abweichende Sonderregelungen vor, nach denen der Vorsitzende durch die den Berufungsausschuss einsetzende Fakultät zu bestimmen sei, es sei denn hiervon Abweichendes ergebe sich aus den Hochschulsatzungen bzw. aus (evtl. besonderen) Berufungssatzungen. Die Beschlussfähigkeit von Berufungsschüssen setze – abweichend von § 90 VwVfG – nach den Sondervorschriften der Landeshochschulgesetze die „doppelte Mehrheit“ (vgl. Art. 18 Abs. 4 S. 2 BayHSchPG) der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer voraus, nach der Beschlüsse nicht nur von der Mehrheit der Ausschussmitglieder, sondern auch von der Mehrheit der professoralen Mitglieder getragen werden müssen.¹² Beschlüsse in Berufungsverfahren dürfen zudem nicht im Umlaufverfahren gefasst werden, da diese mit dem Wesen des Berufungsverfahrens unvereinbar seien.¹³ Um die Voraussetzung zu erfüllen, dass die Mehrheit der Ausschussmitglieder aus „professoralen Mitgliedern“ bestehen müsse, sei insbesondere bei den von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen entsandten „professoralen Mitgliedern“ in gemeinsamen Berufungsverfahren darauf zu achten, dass die Entsandten die Merkmale von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern im materiellen Sinne erfüllen. Zu diskutieren sei, ob bei sich nicht habilitierten Forscherinnen und Forschern auch habilitationsadäquate (Forschungs-)Leistungen als ausreichend erachtet werden können. Eine Regelung wie im BbgHG, nach der die außeruniversitäre Forschungseinrichtung bestimme, welche Mitglieder als professorale

gelten, sei daher nicht hinreichend. Es bedürfe folglich des Vorliegens von Mindestvoraussetzungen, die nicht zur Disposition von Berufungssatzungen stehen. Eine Stimmrechtsübertragung dürfe lediglich innerhalb der jeweiligen Mitgliedergruppe erfolgen, die Aufnahme einer expliziten Regelung in Hochschulsatzungen sei ratsam. Über den in § 93 VwVfG normierten Mindestinhalt der anzufertigenden Niederschriften der Ergebnisse von Ausschusssitzungen hinaus könne durch Sondervorschriften aus dem jeweiligen Hochschulrecht oder den Grundordnungen eine ausführlichere Protokollpflicht angeordnet werden.

Sodann stellte *Geis* den abschließenden Katalog der Gründe für einen Ausschluss vom Verwaltungsverfahren kraft Gesetzes gem. § 20 Abs. 1, 5 VwVfG dar. Hiernach seien insbesondere die in § 20 Abs. 5 VwVfG aufgeführten Angehörigen, Geschiedene, Pflegeeltern und -kinder auch im Fall des Erlöschens der Verwandtschaftsverhältnisse nach einer Adoption kraft Gesetzes ausgeschlossen. Da allerdings lediglich die Verwandten bis zum dritten Grad (Kinder der Geschwister) ausgeschlossen werden, könne die sprichwörtliche „Vetternwirtschaft“ (Verwandtschaft im vierten Grad) gerade nicht rechtswidrig sein.

Abweichend von dieser gesetzlichen Regelung sehen die DFG-Hinweise 10.201 – 4/10 lediglich einen grundsätzlichen Ausschluss vor. Ausgeschlossen sollen zudem nur Verwandte ersten Grades, allerdings auch bereits Personen werden, die in einer eheähnlichen Gemeinschaft zusammenleben. Das VwVfG gehe als Rechtsnorm aber stets den Hinweisen der DFG vor.

Die DFG-Hinweise 10.201 – 4/10 können als Auslegungshilfe bei der Einschätzung der Frage herangezogen werden, ob ein Grund vorliege, der geeignet sei, Misstrauen gegen die unparteiische

¹² Vgl. BVerfG, Urteil vom 29.05.1973 – 1 BvR 424/71 und 325/72, BVerfGE 35, 79 ff. (Hochschulurteil).

¹³ Vgl. OVG Münster, Beschluss vom 09.02.2009 – 6 B 1744/08.

Amtsführung zu rechtfertigen (Besorgnis der Befangenheit nach § 21 VwVfG). Da das VwVfG als Rechtsnorm den DFG-Hinweisen vorgehe, könne jedoch kein automatischer Ausschluss angenommen werden. Es bedürfe vielmehr einer Prüfung im jeweiligen Einzelfall.

Es liege etwa eine Besorgnis der Befangenheit nicht vor, wenn der Ehegatte des vorherigen Stelleninhabers in der Berufungskommission mitwirke¹⁴ oder ein Mitglied bereits an einem wegen eines Verfahrensfehlers abgebrochenen und nun zu wiederholenden Verfahren mitgewirkt habe¹⁵ oder Ehegatten bzw. geschiedene Ehegatten beide Kommissionsmitglieder seien. Speziell bei gemeinsamen Berufungsverfahren müssen – auch aufgrund der Vernetzungen innerhalb der jeweiligen „Scientific Community“ – unerkannte Näheverhältnisse geprüft und aufgedeckt werden. Eine gemeinsame Herausgeberschaft könne die Besorgnis der Befangenheit nicht nur bei einem Kommissionsmitglied, sondern auch bei auswärtigen Gutachterinnen und Gutachtern ebenso begründen wie eine bestehende oder geplante enge wissenschaftliche Kooperation, durch die ein „besonderes Näheverhältnis“ geschaffen werde (etwa wenn gehäuft wissenschaftliche Beiträge unter gemeinsamem Namen veröffentlicht oder Drittmittelprojekte gemeinsam durchgeführt werden). Ein „besonderes Näheverhältnis“ könne auch in dienstlichen Abhängigkeiten oder Betreuungsverhältnissen im Rahmen von Lehrer-Schüler-Verhältnissen (Doktorvater bzw. -mutter; Habilitationsvater bzw. -mutter) begründet liegen. Zwar könne diese Besorgnis nicht zeitlich unbegrenzt angenommen werden, es könne aber von einem die Befangenheit möglicherweise beeinflussenden Lehrer-Schüler-Verhältnis

innerhalb von circa 7 - 10 Jahren nach Ende der Ausbildungsbeziehung ausgegangen werden. Nicht pauschal könne diese Einschätzung aber insbesondere für Berufungen in sogenannten kleinen Fächern mit einer kleinen „Scientific-Community“ gelten, da sich Näheverhältnisse bereits aufgrund der geringen Zahl der Experten nicht vermeiden lassen. Die Auffassung, nach der ehemalige Betreuende als externe Gutachterinnen und Gutachter zuzulassen seien, weil sie vertiefte Kenntnis der Kandidatinnen und Kandidaten haben,¹⁶ sei im Sinne der akademischen „Hygiene“ eindeutig abzulehnen.

Die Auswahl auswärtiger Fachgutachterinnen und -gutachter müsse bereits in den Sitzungsprotokollen, spätestens aber im Bericht (z. B. mit dem Vorliegen besonderer Sachkenntnisse) begründet werden. Die Beurkundungsfunktion müsse, nicht zuletzt um den konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit effektiven Rechtsschutzes zu gewährleisten, gesichert sein.

Sobald Ausschussmitglieder bzw. auswärtige Gutachterinnen und Gutachter, die sich befangen fühlen, dem Vorsitzenden der Berufungskommission diese Sorge selbständig mitteilen, habe der Ausschuss einen Beschluss über die Besorgnis der Befangenheit herbeiführen. Uneinigkeit bestehe hinsichtlich der Rechtsfolge, wenn der Grund für die Besorgnis der Befangenheit im Laufe des Berufungsverfahrens wieder weg falle. Hier werde auf der einen Seite vertreten, die Ausschusszugehörigkeit des ausgeschlossenen Mitglieds der Berufungskommission lebe wieder auf. Hiergegen spreche allerdings § 20 Abs. 4 S. 4 VwVfG: Sei ein Ausschluss einmal festgestellt worden, gelte dieser Ausschluss für das gesamte Verfahren. Das ausgeschlossene Mitglied dürfe bei

¹⁴ VG Hannover, Beschluss vom 19.06.2003 – 6 B 2398/03.

¹⁵ HmbOVG, Beschluss vom 09.10.1998 – 1 Bs 214/98.

¹⁶ OVG Koblenz, Beschluss vom 28.09.2007 – 2 B 10825/07, unter Berufung auf Krüger/Leuze in: Geis (Hg.), Hochschulrecht in Bund und Ländern, Bd. 12000, § 45 HRG Rn. 22.

den weiteren Beratungen weder mitwirken noch anwesend sein, auch reiche ein bloßer Verzicht des ausgeschlossenen Mitglieds auf sein Stimmrecht nicht aus.¹⁷

Vermute ein Bewerber bzw. eine Bewerberin die Besorgnis der Befangenheit, rüge dies aber nicht, so verwirke der Bewerber bzw. die Bewerberin entgegen der in der Rechtsprechung vertretenen Auffassung¹⁸ sein bzw. ihr Rügerecht nicht analog § 71 Abs. 3 VwVfG, da die zuletzt genannte Norm eine nicht analogiefähige Sondervorschrift darstelle. Zudem können externe Kandidatinnen und Kandidaten Umstände, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen, oft nicht erkennen oder nicht monieren, ohne ihre Erfolgchancen zu schmälern.

Sei ein Ausschluss wegen der Besorgnis einer Befangenheit nicht erfolgt, führe das Tätigwerden der Befangenen an den Beratungen und offenen Abstimmungen stets zur Rechtswidrigkeit. Dieser Fehler sei nicht nach § 46 VwVfG unbeachtlich, da nicht ausgeschlossen werden könne, dass die Wortbeiträge des Mitglieds oder dessen Stellung innerhalb der Kommission auf die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber Auswirkungen hatten. Eine Heilung dieses Fehlers sei lediglich durch eine Nachnominierung, eine neue Sitzung und erneute Beschlussfassung möglich.¹⁹ Ansonsten sei nur ein Abbruch des Verfahrens möglich. Sei hingegen ein Ausschluss erfolgt, der unbegründet gewesen sei, so führe dieser Ausschluss nicht zu einer Rechtswidrigkeit der Entscheidung, da sich keine Beeinträchtigung der Objektivität der verbliebenen Ausschussmitglieder und der Entscheidungsfindung feststellen lassen könne.

¹⁷ BVerwG, Urteil vom 30.05.1984 – 4 C 58.81; VG Düsseldorf, Urteil vom 03.12.2015 – 15 K 7734/13.

¹⁸ OVG Koblenz, Beschluss vom 28.09.2007 – 2 E 1024/07; OVG Greifswald, Beschluss vom 21.04.2010 – 2 M 4/10.

¹⁹ Vgl. § 45 Abs. 1 Nr. 4 VwVfG.

VII. Gemeinsame Berufungen – Ausgewählte Problemstellungen der Besoldung, Vergütung, Versorgung

Dr. Vanessa Adam, Rechtsanwältin und Justitiarin beim Deutschen Hochschulverband, lenkte den Fokus auf gemeinsame Berufungen aus Sicht der Rechtspraxis und stellte dar, welche Punkte für diese Art von Berufungen relevant seien und an welchen Stellen der einzelnen Modelle Probleme auftauchen. Die Probleme der Besoldung, Vergütung und Versorgung seien nicht in allen Modellen gleich gestaltet. Unterschiede treten insbesondere bei den drei wesentlichen Modellen, dem Jülicher, Berliner und Karlsruher Modell auf.

Adam begann mit der Analyse der ausgewählten Praxisprobleme im Jülicher Modell. Das Jülicher Modell biete hohe Flexibilität. Diese sei allerdings bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen aufgrund der Vorgaben der Finanzierungsgeber und des sogenannten Besserstellungsverbots²⁰ in der Regel leicht eingeschränkt. Die besoldungs-, versorgungs-, aber auch beihilferechtlichen Probleme des Jülicher Modells verdeutlichte *Adam* anhand der Vertragsverhältnisse im Dreiecksverhältnis zwischen

- der Hochschule und den ProfessorInnen (Berufungsvereinbarung mit der Absprache zur Begründung eines Beamten- oder Angestelltenverhältnisses bei sofortiger Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge),
- den ProfessorInnen und der außeruniversitären Forschungseinrichtung

²⁰ Das Besserstellungsverbot besagt, vereinfacht dargestellt, dass Zuwendungen zur institutionellen Förderung nur mit der Auflage bewilligt werden dürfen, dass der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besserstellt als vergleichbare ArbeitnehmerInnen des Bundes bzw. Landes, vgl. § 8 Abs. 2 des Haushaltsgesetzes 2021 des Bundes bzw. § 28 Abs. 2 des Haushaltsgesetz 2021 des Landes Nordrhein-Westfalen (HHG 2021).

(Abschluss eines Angestelltenvertrages, in dem die Vergütungspflicht und Nebenleistungen sowie die übrigen Rechte und Pflichten geregelt werden) sowie

- der außeruniversitären Forschungseinrichtung und der Hochschule (Kooperationsvertrag zur gemeinsamen Berufung, im Falle der Verbeamtung inklusive einer Vereinbarung zur Zahlung eines Versorgungszuschlags durch die außeruniversitäre Forschungseinrichtung).

In der Praxis zeige sich häufig ein Auseinanderlaufen der Besoldung in der Berufsvereinbarung (zwischen den RufinhaberInnen und den Hochschulen) und der Vergütung durch die außeruniversitäre Forschungseinrichtung. Dies sei weniger problematisch, wenn die RufinhaberInnen in einem Angestelltenverhältnis an der Universität beschäftigt werden. Eine Anstellung an der Universität könne aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Überschreitens von Verbeamtungsaltersgrenzen nötig sein bzw. aufgrund sonstiger, eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit eröffnender Umstände vernünftig erscheinen. Das Auseinanderfallen sei vor allem aufgrund der Berufung der RufinhaberInnen in ein (Landes-)Beamtenverhältnis zu beobachten. Während die Universitäten eines Landes an die landeseigene W-Besoldung (BesGr W) gebunden seien, gelte diese Bindung für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen nicht. Schwierigkeiten treten z.B. auf, wenn die außeruniversitäre Forschungseinrichtung aufgrund ihrer Finanzierung an die W-Besoldung des Bundes gebunden sei. Die Helmholtz-Institute gewähren z. B. nahezu immer eine Vergütung analog der W-Besoldung des Bundes. Ein Auseinanderfallen in der Vergütung zeige sich nicht nur, wenn das jeweilige Landesbesoldungsgesetz (anders als die

Vergütung analog der W-Besoldung des Bundes) keine Besoldung nach Erfahrungsstufen kenne, sondern auch in Fällen, in denen die Anzahl bzw. Laufdauer der einzelnen Erfahrungsstufen nicht aufeinander abgestimmt sei.

Ideal sei es daher, bei gemeinsamen Berufungen gleichlaufende Angebote zumindest hinsichtlich der Gesamtsumme der Besoldung bzw. Vergütung zu unterbreiten. Wenn auch im Fortschreiten der Beschäftigung ein Gleichklang der im Berufsangebot der Universität enthaltenen Besoldung und außeruniversitären Vergütung aufgrund der föderalen Gegebenheiten des Besoldungs- bzw. Vergütungsrechts nicht möglich sei, sei das zu erwartende Auseinanderlaufen der Besoldung bzw. Vergütung (sowie der unterschiedlichen Beihilfesysteme) den RufinhaberInnen gegenüber frühzeitig und transparent zu kommunizieren.

Adam stellte anschließend die versorgungsrechtliche Situation der im Jülicher Modell Berufenen dar: Aus versorgungsrechtlicher Sicht sei die Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge grundsätzlich keine ruhegehaltfähige Dienstzeit. Ruhegehaltfähig, also den Ruhegehaltssatz (maximal 71,75 % nach 40 ruhegehaltfähigen Dienstjahren) und damit das Ruhegehalt erhöhend, sei die Beurlaubungszeit nur, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden werde, dass er öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen diene und ein Versorgungszuschlag für die Dauer der Beurlaubung gezahlt werde (in der Regel 30 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge).²¹

Die Höhe des Ruhegehalts hänge allerdings nicht nur von der Zahl der ruhegehaltfähigen Dienstjahre auf der einen, sondern auch von der Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge auf der anderen

²¹ Vgl. § 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BeamtVG.

Seite ab. In der Vergangenheit haben sich Probleme hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen ergeben. Unbefristete Leistungsbezüge werden je nach Landesrecht nach einem zwei- bzw. dreijährigen Bezug ruhegehaltfähig. Ein Bezug im vorgenannten Sinne setze allerdings die Gewährung durch den beamtenrechtlichen Dienstherrn (regelmäßig durch das Land) und nicht durch die außeruniversitäre Forschungseinrichtung voraus. Dieses Problem habe inzwischen eine Vielzahl von Ländern erkannt und explizit geregelt, dass von der Hochschule festgesetzte Leistungsbezüge im Falle von gemeinsamen Berufungen mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge ruhegehaltfähig seien, soweit dafür ein entsprechender Versorgungszuschlag entrichtet werde.²² Den Ländern, die noch keine Regelung zur Einbeziehung der während der Beurlaubungszeit von einer außeruniversitären Forschungseinrichtung gezahlten Leistungsbezüge in die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erlassen haben, empfahl *Adam*, diese Regelungslücke zu schließen.

Beurlaubte ProfessorInnen seien nicht automatisch alleine aufgrund des Bestehens eines Beamtenverhältnisses von der Sozialversicherungspflicht befreit, da Angestellte bei einem außeruniversitären Forschungsinstitut sozialversicherungspflichtig beschäftigt seien. Eine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht in der Beschäftigung beim außeruniversitären Forschungsinstitut könne durch einen Gewährleistungsbescheid seitens des beurlaubenden Dienstherrn erwirkt werden. Durch den „kleinen erweiterten Gewährleistungsbescheid“ solle alleine die Versicherungsfreiheit in der

gesetzlichen Rentenversicherung erreicht werden, der „große erweiterte Gewährleistungsbescheid“ erreiche eine Freistellung in allen Zweigen der Sozialversicherung, z. B. in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung.²³

Voraussetzungen der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht seien die Sicherstellung der Beamtenversorgung für die Dauer der Beurlaubung ohne Bezüge, die Berücksichtigung der grundsätzlich sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungszeit (beim außeruniversitären Forschungsinstitut) als ruhegehaltfähige Dienstzeit und die Nachversicherungszusage im Fall des unversorgten Ausscheidens.²⁴ Die Befreiung von der Arbeitslosen- und Krankenversicherungspflicht (§ 27 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) setzen hingegen die vertragliche Zusage sowohl von Beihilfe als auch von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall voraus. Da ohne Dienstbezüge beurlaubte BeamtInnen in der Regel im Verhältnis zu ihren Dienstherrn nicht beihilfeberechtigt seien (dies sei den RufinhaberInnen meistens unbekannt), komme der vertraglichen Zusage von Beihilfe in der Praxis große Bedeutung zu. Werde keine Zusage von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach beamtenrechtlichen Grundsätzen getroffen, gelte im Angestelltenverhältnis zum außeruniversitären Forschungsinstitut zumindest das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), es sei denn man treffe günstigere anderweitige Regelungen. Nicht ausreichend für eine Befreiung von beiden Versicherungspflichten sei eine lediglich befristete Zusage einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach beamtenrechtlichen Grundsätzen, durch die der Dienstherr dem durchaus denkbaren Fall

²² Vgl. § 38 Abs. 9 LBesG BW, § 2 Abs. 4 LBesG Berlin, § 35 Abs. 5 BbgBesG, § 78 Abs. 1 S. 7 HmbBesG, Art. 13 Abs. 1 S. 4 BayBeamtVG; ohne Regelung bisher z. B. Bremen und Thüringen.

²³ Vgl. RdErl. d. Finanzministeriums NRW - B 6028 - 3.4 IV - v. 16.11.2012 (Versicherungspflicht einer Beamtin/eines Beamten bzw. einer RichterIn/eines Richters in einer Zweitbeschäftigung, während einer Beurlaubung oder während einer Zuweisung in der Sozialversicherung).

²⁴ Vgl. § 5 Abs. 1 S. 3 SGB IV.

begegnen wolle, dass sich eine amtsärztliche Untersuchung mit dem Ziel der Feststellung einer Dienstunfähigkeit zu lange hinauszögere. Zudem sollte darüber nachgedacht werden, dem Beispiel Nordrhein-Westfalens folgend, in den „großen Gewährleistungsbescheid“ eine Rücknahmeerklärung des Dienstherrn mitaufzunehmen, um eine unabgesicherte Situation für die beurlaubten BeamtInnen zu vermeiden. Mit der Rücknahmeerklärung gewährleiste der Dienstherr die Rückkehr aus der Beurlaubung ab dem Zeitpunkt, zu dem das außeruniversitäre Forschungsinstitut im Krankheitsfall keine den Beihilfavorschriften für Beamte entsprechenden Leistungen mehr erbringe.²⁵

Im Berliner Modell seien die Probleme nicht so groß, die Tücken liegen aber an anderen Stellen. Maßgeblich im Verhältnis zwischen den ProfessorInnen und der Hochschule sei die Berufungsvereinbarung (Berufung in ein Beamten- oder Begründung eines Angestelltenverhältnisses) und die anschließende Zuweisung einer Tätigkeit an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung (nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes [BeamStG] bzw. arbeitsrechtlich ausgestaltet). Zwischen den ProfessorInnen und der außeruniversitären Forschungseinrichtung bestehe hingegen eine vertragliche Regelung der Rechte und Pflichten im Rahmen der Zuweisung. Diese Situation führe zu Schwierigkeiten bei der Gewährung weiterer Leistungsbezüge nach der Berufung. Praxisrelevant sei insbesondere die Frage, wie man sicher bewerten könne, dass die für eine Gewährung besonderer Leistungsbezüge vorausgesetzten

²⁵ Vgl. RdErl. d. Finanzministeriums NRW - B 6028 - 3.4 IV - v. 16.11.2012 (Versicherungspflicht einer Beamtin/eines Beamten bzw. einer Richterin/eines Richters in einer Zweitbeschäftigung, während einer Beurlaubung oder während einer Zuweisung in der Sozialversicherung) Anlage II (Muster für eine große erweiternde Gewährleistungsentscheidung).

besonderen Leistungen in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung, die über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht worden sein müssen, tatsächlich erbracht wurden. Da die zuvor genannten Leistungen vorrangig außeruniversitär erbracht werden, sei die Mitwirkung der Forschungseinrichtung bei der Vergabeentscheidung und Leistungsbewertung schon deshalb erforderlich, weil eine positive Entscheidung über die Vergabe besonderer Leistungsbezüge immer auch Auswirkungen auf die Höhe der im Verhältnis von Hochschule und außeruniversitärer Forschungseinrichtung vereinbarten Erstattung der Besoldung und auf die Zahlung des Versorgungszuschlages haben. Im Idealfall sollten daher nicht nur klarstellende Regelungen im Kooperationsvertrag zwischen Hochschule und außeruniversitärer Forschungseinrichtung, sondern auch im Satzungsrecht der Hochschule getroffen werden, nach denen dem außeruniversitären Forschungsinstitut das Recht der Mitwirkung zur Bewertung der Leistungen zugestanden werde.

Die Gewährung von Funktionsleistungsbezügen sei in vielen Ländern nur für die Übernahme von Funktionen in der Hochschulselbstverwaltung und Hochschulleitung möglich. Das habe zur Folge, dass Funktionsleistungsbezüge nicht für die Wahrnehmung von Funktionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen gewährt werden können. Diesem Problem könne durch weiter gefasste Regelungen, wie sie in Hessen (§ 5 Abs. 1 S. 2 HessBesG), Berlin (§ 3 Abs. 8 S. 5 LBesG Berlin) oder Sachsen (§ 36 Abs. 1 Nr. 2 SächsBesG) zu finden seien, entgegengewirkt werden. Als alternativer Weg biete es sich an, bereits bei den Berufungsverhandlungen die Leitungsfunktion im Wege der Gewährung höherer Berufsleistungsbezüge zu berücksichtigen.

Das Landesrecht fordere regelmäßig für die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen die Einwerbung von Mitteln privater Dritter für Forschungsvorhaben der Hochschule. Nicht möglich sei daher die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für den Fall der Einwerbung von Drittmitteln für Forschungs- oder Lehrvorhaben der außeruniversitären Forschungseinrichtung. Als ideal stufte *Adam* die in Berlin in § 3 Abs. 7 S. 2 LBesG normierte Ausnahme ein, nach der eine Forschungs- und Lehrzulage gewährt werden kann, soweit die HochschullehrerInnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Forschungsvorhaben außerhalb der Hochschule durchführen und für diese Vorhaben Drittmittel einwerben. Eine mögliche Lösung des Problems könne ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung möglicherweise in der weiten Interpretation gefunden werden, die Tätigkeit in der Zuweisung als „Vorhaben der Hochschule“ zu bewerten. Diese Auslegung habe zur Folge, dass die Hochschule die Zulagen zahle und die außeruniversitäre Forschungseinrichtung die Zulagen der Hochschule aus Drittmitteln erstatte.

Schließlich lenkte *Adam* das Augenmerk auf ausgewählte Praxisprobleme im Karlsruher Modell. Das Karlsruher Modell stoße an die Grenzen dessen, was das Nebentätigkeitsrecht der Länder zulasse. Die ProfessorInnen schließen neben der Berufungsvereinbarung mit der Hochschule einen Vertrag mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung über die Ausübung einer Nebentätigkeit und über die Zahlung einer Nebentätigkeitsvergütung ab. Der Nebentätigkeitsvertrag orientiere sich häufig (prozentual) an der W-Besoldung, könne aber auch anders ausgestaltet werden. Problematisch sei insbesondere, dass im Nebentätigkeitsrecht die sogenannte Fünftelvermutung gelte, nach der in der Regel eine Nebentätigkeit im Umfang von einem Tag pro Woche möglich ist. In der Praxis fordere die Leitungsfunktion allerdings häufig eine stärkere

Einbindung der ProfessorInnen am außeruniversitären Forschungsinstitut. Da die Fünftelvermutung aber eine Regelvermutung sei, seien sachlich begründete Ausnahmen zulässig. Das Vorliegen der Ausnahmevoraussetzungen müsse eingehend geprüft werden. Weniger attraktiv sei das Karlsruher Modell für ProfessorInnen, die beabsichtigen, weitere Nebentätigkeiten wahrzunehmen, welche – anders als die Erstellung von Gutachten – dauerhaft ausgeübt werden sollen. Unter Beachtung der Fünftelvermutung überschreite die Ausübung einer weiteren Nebentätigkeit die Grenzen des Nebentätigkeitsrechts und sei daher in aller Regel nicht möglich. Zudem unterliegen die Einkünfte aus Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst oder im diesem gleich gestellten Dienst regelmäßig einer Ablieferungspflicht an den Dienstherrn, wenn die Einkünfte eine bestimmte Höchstgrenze übersteigen. Die Ablieferungspflicht werde in der Praxis erfahrungsgemäß stiefmütterlich behandelt. Die im Nebentätigkeitsrecht normierten Ausnahmen von der Ablieferungspflicht beschränken sich häufig auf Einkünfte aus Tätigkeiten auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung. Eine Ausnahme für Einkünfte aus einer Leitungstätigkeit an einem außerordentlichen Forschungsinstitut sei jedoch oft nicht geregelt.²⁶ Bis klare Regelungen in das jeweilige Landesnebenentätigkeitsrecht aufgenommen worden seien, bedürfe es stets einer Einzelfallentscheidung über die Befreiung von der Ablieferungspflicht.

VIII. Gemeinsame Berufungen und steuerrechtliche Auswirkungen

Christine von Vangerow, Vizepräsidentin für Personal und Recht am Karlsruher Institut für

²⁶ Vgl. aber z. B. § 8 Abs. 1 Nr. 5 Hochschulnebenentätigkeitsverordnung Nordrhein-Westfalen (HNtV).

Technologie (KIT), beleuchtete in ihrem Vortrag die gemeinsamen Berufungen vor allem aus dem Blickwinkel des Umsatzsteuerrechts. Zunächst stellte sie unter Bezugnahme auf ein Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) die Definition des BMF zum Begriff der gemeinsamen Berufungen dar, die das Ministerium seiner rechtlichen Einschätzung zur Umsatzsteuerpflicht zu Grunde lege. Das Ministerium verstehe gemeinsame Berufungen als das Zusammenwirken einer Hochschule mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung im Rahmen einer Berufungskommission und anschließenden Beschäftigung der Berufenen an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz²⁷ erkenne in gemeinsamen Berufungen hingegen einen altruistischen Zweck: Von gemeinsamen Berufungen spreche man, wenn WissenschaftlerInnen zugleich in eine W3- oder W2-Professur an einer Hochschule und in eine Leitungsposition an einer (meist lokal benachbarten) außerhochschulischen Forschungseinrichtung berufen werden. Hochschule und außerhochschulische Forschungseinrichtung „teilen“ sich mithin eine Wissenschaftlerin oder einen Wissenschaftler. Hierdurch partizipieren beide Einrichtungen an der wissenschaftlichen Tätigkeit der berufenen Person bei Aufteilung der rechtlichen und finanziellen Lasten. Die unterschiedlichen Blickwinkel des BMF und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz auf gemeinsame Berufungen bieten Anlass zu einer unterschiedlichen steuerrechtlichen Bewertung.

²⁷ Ad-hoc-Arbeitsgruppe "Gemeinsame Berufungen" des Ausschusses der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen – Bericht und Empfehlungen – Fortschreibung – vom 04.02.2014, Heft 37.

Eine Umsatzsteuerbarkeit liege vor, wenn ein Leistungsaustausch zwischen Universität und außeruniversitärer Forschungseinrichtung als unternehmerische Tätigkeit eingeordnet werde. Die Finanzämter haben allerdings die Frage der Steuerpflichtigkeit in der Vergangenheit unterschiedlich behandelt. Zuerst haben die Berliner Finanzämter vor allem bei gemeinsamen Berufungen im Berliner Modell eine Umsatzsteuerpflicht angenommen.

Gemeinsame Berufungen seien trotz der kritischen Punkte, die es zu beleuchten und auf die es hinsichtlich der rechtlichen Implikationen zunehmend sensibel zu achten gelte, insgesamt eine Erfolgsgeschichte. Die Verzahnung der Wissenschaftssysteme könne einer Versäulung entgegenwirken, einen erheblichen wissenschaftlichen Mehrwert schaffen und WissenschaftlerInnen einen Zugang zu den Studierenden der Universitäten auf der einen und den hervorragenden Forschungsmöglichkeiten an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf der anderen Seite eröffnen. In die steuerrechtliche Betrachtung gehen diese Vorteile allerdings nicht ein. Das Steuerrecht streue zunehmend Sand in das Getriebe einer Verzahnung der Wissenschaftssysteme. Es sei daher sehr herausfordernd für die Forschungspartner, die Risiken gemeinsamer Berufungen zu erkennen und die Verträge rechtssicher zu gestalten.

Nach der aktuellen Rechtslage seien Universitäten als juristische Personen des öffentlichen Rechts steuerpflichtig, wenn sie unternehmerisch tätig seien. Eine juristische Person des öffentlichen Rechts sei grundsätzlich als Unternehmer anzusehen, wenn sie selbständig eine nachhaltige Tätigkeit zur Erzielung von Einnahmen (wirtschaftliche Tätigkeit) oder diese Tätigkeit im Rahmen eines Betriebes gewerblicher Art (BgA) ausübe. Werde das Personal bei einem Partner

eingesetzt, der ebenfalls eine juristische Person des öffentlichen Rechts sei, könne es sich um eine nicht umsatzsteuerpflichtige Beistandsleistung handeln. Entscheidend sei hier, in welchem Bereich das Personal beim Dritten eingesetzt werde. Sei die außeruniversitäre Forschungseinrichtung, bei der das Personal eingesetzt werde, allerdings privatrechtlich organisiert, so müsse es als irrelevant betrachtet werden, in welchem Bereich das Personal eingesetzt werde: Es liege in keinem Fall eine Beistandsleistung vor, sondern ein umsatzsteuerrechtlich relevanter Leistungsaustausch. Mit Ablauf der bis zum 31.12.2022 geltenden Übergangsfrist bewirke der ab dem 01.01.2023 anzuwendende § 2b UStG allerdings eine deutliche Veränderung der umsatzsteuerrechtlichen Situation.

Die im Jülicher Modell an die Universitäten zu zahlenden Versorgungszuschläge in Höhe von regelmäßig 30 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge seien von den Betriebsprüfern als ein umsatzsteuerbarer und umsatzsteuerpflichtiger Leistungsaustausch zwischen der Hochschule und der außeruniversitären Forschungseinrichtung qualifiziert worden. Hiergegen bringen die Universitäten jedoch vor, dass der Versorgungszuschlag kein Entgelt für eine Leistung der Universität sei, da die Zahlung des Versorgungszuschlages im alleinigen Interesse der gemeinsam berufenen ProfessorInnen an einer eigenen Altersversorgung erfolge. Das BMF habe im Jahr 2020 einen Lösungsansatz skizziert,²⁸ nach dem der gezahlte Versorgungszuschlag dann eine Leistung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen an die gemeinsam berufenen sei, mithin nicht als umsatzsteuerrechtlich relevante Zahlung an die Hochschule oder das Land zu bewerten sei, wenn

sich insbesondere im Arbeitsvertrag der Berufenen mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung die Vereinbarung finde, das Gehalt der Berufenen „zuzüglich des Versorgungszuschlages zu bezahlen“. Folglich bedürfe es einer Einzelfallbetrachtung, bei der die Regelungen im Kooperations- und Anstellungsvertrag auf die beschriebenen umsatzsteuerrechtlichen Implikationen überprüft und nötigenfalls Anpassungen vorgenommen werden müssen.

Anschließend widmete sich *von Vangerow* der Frage der Umsatzsteuerpflicht von Universitäten, wenn die gemeinsamen Berufungen nach dem Berliner Modell ausgestaltet sind. Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen argumentiere, bereits die umsatzsteuerliche Unternehmereigenschaft der Hochschule sei in diesem Punkt fraglich, da die Hochschule im Rahmen der Kooperation mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung wissenschaftliche Zwecke verfolge und im Eigeninteresse handele. Aufgrund der besonderen Stellung der HochschullehrerInnen, die unter dem Schutz des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 GG stehen, erscheine eine umsatzsteuerbare Personalgestellung durch die Hochschule an die außeruniversitäre Forschungseinrichtung ausgeschlossen. Es liege zudem keine sonstige Leistung im Sinne des § 3 Abs. 9 UStG vor, da es sich bei den von der Hochschule und der außeruniversitären Forschungseinrichtung im Rahmen der Forschungsk Kooperation erbrachten Beiträgen um nicht umsatzsteuerbare (echte) Gesellschafterbeiträge handele. Schließlich argumentiere die Allianz der Wissenschaftsorganisationen, Forschungsk Kooperationen im Rahmen des Berliner Modells seien Innengesellschaften des Bürgerlichen Rechts und die Zuweisung von Personal stelle lediglich einen zu erbringenden Gesellschafterbeitrag dar.

²⁸ BMF-Schreiben an das Sekretariat der Kultusministerkonferenz vom 26.11.2020, III C 2 – S 7107/19/10005 :015.

In seinem Antwortschreiben habe sich das BMF mit den zuvor dargestellten Argumenten auseinandergesetzt: Hiernach liege im Fall der Gestellung eines/einer Hochschullehrers/Hochschullehrerin gegen eine Personalkostenerstattung eine Unternehmereigenschaft vor, da ein Leistungsaustausch gegen Entgelt stattfinde. Hieran vermögen weder die Motive der Beteiligten für die Personalgestellung noch der beamtenrechtliche Status der gestellten HochschullehrerInnen etwas zu ändern. Unbeachtlich sei zudem, dass es sich um eine Zuweisung (vgl. § 29 BGG) und nicht um eine Abordnung oder Versetzung handele. Auch wenn die Weisungsrechte der außeruniversitären Forschungseinrichtung als Leistungsempfängerin eingeschränkt seien, werde die Arbeitskraft im Wesentlichen bei der außeruniversitären Forschungseinrichtung erbracht. Dieser werde dadurch ein umsatzsteuerrelevanter verbrauchsfähiger Vorteil zugewendet. Dass sich die Hochschulen von der Gestellung einen Vorteil versprechen, sei ebenfalls unbeachtlich. Das BMF habe darauf hingewiesen, dass es mit der Anwendung des § 2b UStG nicht mehr darauf ankomme, ob die Personalgestellung im Rahmen eines Betriebes gewerblicher Art erfolge. Zwar können im Rahmen von Forschungsk Kooperationen Gesellschaftsverhältnisse begründet werden, im Berliner Modell werde jedoch eine konkrete Gegenleistung in Form der Personalkostenerstattung erbracht. Es werde kein Beitrag zu einer Forschungsk Kooperation geleistet, der durch die allgemeine Beteiligung am Gewinn und Verlust der Forschungs(innen)gesellschaft abgegolten sei. Das BMF habe daher empfohlen, ein gemeinsames Berufungsmodell zu wählen, das sich steuerrechtlich nicht auswirke.

Die Hochschulen seien im Jahr 2019 durch ein Schreiben einer Steuerberatungskanzlei auf die Besteuerung des Berliner Modells und die Folgen

der Nichtbesteuerung dieser Konstellation hingewiesen worden. Im Nachgang haben zahlreiche Hochschulen versucht, die Besteuerung zu klären bzw. nachzuholen, da den Verantwortlichen an den Hochschulen ein Steuerstrafverfahren drohen könne. Die Verhandlungen über eine rückwirkende Nachforderung der Umsatzsteuern von den Kooperationspartnern gestalten sich erfahrungsgemäß sehr schwierig. Rechtlich seien aufgrund der Äußerungen des BMF in seinem Schreiben vom 26.11.2020 bereits viele Fragen geklärt worden: Die Besteuerung des Berliner Modells sei unabhängig von der Anwendung des § 2b UStG grundsätzlich bejaht worden. Wenn der/die LeistungsempfängerIn, also regelmäßig die außeruniversitäre Forschungseinrichtung, nicht vorsteuerabzugsberechtigt sei, stelle die zu zahlende Umsatzsteuer einen entscheidungsrelevanten Kostenfaktor bei gemeinsamen Berufungen dar, der im Ergebnis die für Forschung zur Verfügung stehenden Mittel erheblich schmälere.

Die besondere Bedeutung und Attraktivität gemeinsamer Berufungen für die Wissenschaftslandschaft und alle Beteiligten könne nicht von der Hand gewiesen werden. Im Einzelfall müsse aber stets eruiert werden, wie ein Mehrwert generiert werden könne, ohne rechtlichen Unsicherheiten ausgesetzt zu sein. Möglicherweise sei ein Weg einzuschlagen, bei dem wissenschaftliche Kooperation verstärkt über die Einrichtung von außerplanmäßigen Professuren stattfinde.

IX. Im Anschluss an *von Vangerows* Vortrag bildeten die interessierten Teilnehmenden vier Arbeitskreise, in denen zusammen mit dem Organisationskomitee des Vereins zur Förderung des deutschen & internationalen

Wissenschaftsrechts ein gemeinsamer reger und erhellender Informations- und Erfahrungsaustausch stattfand.

X. Gemeinsame Berufungen – Vom Titular-Instrument zum strategisch-inhaltlichen Konnektiv

Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt, Vorstandsvorsitzender des Forschungszentrums Jülich sowie Vize-Präsident und Koordinator des Forschungsbereichs Information der Helmholtz Gemeinschaft, stellte im letzten Vortrag der Tagung die Perspektiven gemeinsamer Berufungen dar.

Aus wissenschaftspolitischer Sicht gelte es als gemeinsames, allerdings tatsächlich noch nicht durchgehend verwirklichtes Ziel, der Fragmentierung des föderalen Wissenschaftssystems entgegenzuwirken und die Vorteile sowohl der universitären als auch der außeruniversitären Sphäre produktiv und synergetisch zu vereinen. Durch gemeinsame Berufungen könne die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems vor allem in der Konkurrenz um die Gewinnung „führender Köpfe“ gestärkt und gesichert werden. Die Kooperation von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermögliche es, regionale Standortvorteile auszuprägen und zu nutzen. Gemeinsame Berufungen bündeln das Beste aus beiden funktionalen Sphären in personenbezogener Kooperation, um international konkurrenzfähige Voraussetzungen für Spitzenforschung zu schaffen und nicht zuletzt attraktive Entwicklungs- und Karriereperspektiven für NachwuchswissenschaftlerInnen zu gewährleisten.

Derzeit seien circa 3,5 % aller Professuren gemeinsam berufen. Der ungebrochene Trend weise deutlich nach oben: Insbesondere der Exzellenzinitiative sei zu verdanken, dass sich die

Zahl der gemeinsam berufenen Professuren seit dem Jahr 2009 verdoppelt habe. Allerdings weisen die einzelnen außeruniversitären Forschungseinrichtungen einen unterschiedlichen Bedarf an gemeinsam berufenen Professuren auf. Dies resultiere aus der jeweiligen Ausrichtung (z. B. Grundlagen bzw. Anwendungsforschung) und Organisationstruktur der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.²⁹

Wesentlich seien vor allem die Fragen,

- ob gemeinsame Berufungen tatsächlich ein zielführendes Instrument zur Stärkung der Kooperation zwischen den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Universitäten seien oder lediglich als Vehikel genutzt werden, um den außeruniversitären Forschungseinrichtungen einen Zugang zu den Funktionalitäten einer Professur zu verschaffen,
- auf welchem Hierarchie- bzw. Karriereniveau gemeinsame Berufungen sinnvoll und zielführend seien, insbesondere mit Blick auf die unterschiedlichen Zielbilder der Stufen der W-Besoldung, und
- mit welchen Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren sich gemeinsame Berufungen vom Titular- zum wirksamen Kooperationsinstrument entwickeln lassen.

Unter Verweis auf den Vortrag von *Nettekovens* betonte *Marquardt* die besondere Bedeutung und besonderen Perspektiven der hybriden Modelle (hybrides Berliner Modell in Gestalt eines

²⁹ Die Max-Planck-Gesellschaft zeige sich hier als „Ausreißer“, da sie überwiegend andere Instrumente wie Honorar- oder außerplanmäßige Professuren oder eine befristete Anbindung von in der Regel fünf Jahren im Rahmen des Max Planck Fellows-Programms nutze.

Teilerstattungsmodells, Aachener Modell als Teilbeurlaubungsmodell und Karlsruher Modell als Nebentätigkeitsmodell).

Die Universitäten äußern häufig die Befürchtung einer unausgewogenen Interessenbalance zu Gunsten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Nach Auffassung der Universitäten diene die gemeinsame Berufung nicht selten lediglich als Titelinstrument und zur Generierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu Lasten der Universitäten. Die verliehene Professur sei mithin eine „Leerprofessur“ im wahrsten Sinne des Wortes.

Dieser Einschätzung werde aus Sicht der außeruniversitären Forschungseinrichtungen entgegengehalten, dass die Publikationsleistungen an der außeruniversitären Forschungseinrichtung über die Doppelaaffiliation auch für die Universitäten zählen. Zudem habe die Universität aufgrund der gemeinsamen Berufung Zugriff auf die Ressourcen der außeruniversitären Forschungseinrichtung (Großforschungsgeräte und Forschungsinfrastrukturen). Ferner könne die Universität von der gemeinsamen Profilbildung durch themenzentrierte Forschungsk Kooperationen, z. B. in den institutionalisierten Verbundstrukturen, profitieren. Schließlich resultiere aus der Lehrverpflichtung der gemeinsam berufenen ProfessorInnen ein Gewinn an Lehrleistungen und -erfahrungen für die Universität.

Aus der Perspektive der Wissenschaftspolitik müsse eine ausgewogene Interessenbalance zwischen den Interessen der Universitäten und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen hergestellt werden. Der Wissenschaftsrat habe daher im Jahr 2013 die Empfehlungen und Leitbedingungen für gemeinsame Berufungen zur Förderung vielfältiger partnerschaftlicher Kooperationen entwickelt. In diesen schlage er vor, gemeinsame Berufungen als „Doppelberufungen“

auszugestalten: „Das Instrument der Doppelberufungen sollte breit eingesetzt und so ausgestaltet werden, dass die Kooperation als echte Doppelzugehörigkeit mit einer angemessenen infrastrukturellen und personellen Ausstattung an beiden beteiligten Einrichtungen ausgestaltet ist, damit es zu einer echten wissenschaftlichen Kooperation kommt.“³⁰ Leitbedingung für Doppelberufungen sei vor allem eine echte Doppelzugehörigkeit der berufenen Person zu beiden Einrichtungen, inklusive aller damit einhergehenden Rechte und Pflichten. Dies schließe eine angemessene Beteiligung in der Lehre, die Mitwirkung in Gremien, das aktive und passive Wahlrecht und die Wahrnehmung des Promotionsrechts grundsätzlich ein. Weitere Leitbedingungen seien die Gewährung einer den spezifischen Aufgaben angemessenen institutionellen Ausstattung an beiden Einrichtungen sowie nicht zuletzt eine Zurechnung der erbrachten Leistungen auf die Einrichtungen, an denen sie tatsächlich erbracht werden.

Bei der Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Herstellung der Interessenbalance müsse darauf geachtet werden, einen breiten Auflagepunkt durch die Verständigung auf verbindliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Justierung der gemeinsam gesetzten Ziele solle über die Wahl zieladäquater Berufungsmodelle stattfinden. Kennzeichen der Balance sei zunächst eine Profilbildung über gemeinsame strategische, sich so weit wie möglich deckende Zielbilder (z. B. in den Bereichen der Forschungsthemen bzw. -felder oder Rekrutierungen). Wichtig sei es, institutionsübergreifende Verbund- bzw. Kooperationsstrukturen (Cluster, Graduiertenschulen, Sonderforschungsbereiche

³⁰ Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, Drs. 3228 – 13, S. 15, Braunschweig, 12.07.2013.

etc.) langfristig und verbindlich zu etablieren. Die benötigten Ressourcen seien sowohl von der Universität als auch den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bereitzustellen. Zuletzt müsse auch die Karriereentwicklung der gemeinsam Berufenen als gemeinsame Aufgabe verstanden und die gemeinsame Drittmittelakquise durch die Zusammenführung von Komplementärkompetenzen, auch bei der DFG, gestärkt werden.

Besonders geeignet, die anvisierte Balance herbeizuführen, seien die eingangs erwähnten hybriden Modelle gemeinsamer Berufungen, da sie eine ausgewogene Verschränkung zwischen den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermöglichen. Attraktiv bei den hybriden Modellen – da konstitutiv für die Schaffung wirklichen Mehrwerts – sei insbesondere der Umstand, dass auf beiden Seiten, bei Universität und außeruniversitärer Forschungseinrichtung, eine Ausstattung vorhanden sei. Vielversprechend sei vor allem das Aachener Modell nach § 39b HG NRW (Teilbeurlaubungsmodell), dessen Wirksamkeit es auszutesten gelte, bevor in eine Diskussion über neue Modelle gemeinsamer Berufungen eingestiegen werde. Neuer Modelle bedürfe es daher nicht.

Als Zwischenfazit lasse sich festhalten, dass nur durch eine „echte, wissenschaftliche Kooperation“ ein Mehrwert für beide Institutionen geschaffen werde. Die Kooperation bewirke eine beiderseitige Stärkung der Strategiefähigkeit, eine deutliche Profilbildung in ausgewählten thematischen Feldern auf Basis eines gemeinsamen Konzepts und eine synergetische Verschränkung der Komplementärkompetenzen von Universität und außeruniversitärer Forschungseinrichtung. Ein Mehrwert lasse sich überdies für die gemeinsam Berufenen durch eine „echte Zugehörigkeit zu

beiden Institutionen“ generieren: Die Berufenen werden auf beiden Seiten mit gleichen Rechten und Pflichten in Forschung und Lehre ausgestattet („Gleiche unter Gleichen“), ihnen werden in beiden Institutionen Ressourcen bedarfsorientiert zugewiesen, die Vergütung sei aufgrund flexibler Anpassbarkeit angemessen und wettbewerbsfähig ausgestaltbar. Attraktiv sei auch die Zugehörigkeit der gemeinsam Berufenen zu zwei Einrichtungen hoher Reputation und nicht zuletzt die Verleihung eines ProfessorInnentitels.

Für die richtige Umsetzung einer erfolgreichen gemeinsamen Berufung mit dem Ziel, die „besten Köpfe gemeinsam zu gewinnen und zu halten“, müsse man sich ebenfalls der unterschiedlichen Ausgestaltung der „W-Stufen“ in der W-Besoldung bewusst werden: Eine gemeinsame Berufung von W1-ProfessorInnen ermögliche den Berufenen das Durchlaufen einer Qualifikations- und Bewährungsphase, die Eröffnung einer Entwicklungsperspektive und die Chance, durch Evaluationen die eigene Qualität zu entwickeln und zu sichern. Aus Sicht der auf eine W2-Stelle Berufenen stehe hingegen die Steigerung der eigenen Leistungsfähigkeit und Sichtbarkeit zum Aufbau ihrer Reputation im Vordergrund. W3-Berufene treten mit einer gemeinsamen Berufung in eine wissenschaftliche Reifephase ein, in der die wissenschaftliche Qualität und Strategiefähigkeit zunehme sowie eine thematische Persistenz und internationale Sichtbarkeit erreicht werden könne.

Aus Perspektive der Institutionen (Universität und außeruniversitäre Forschungseinrichtung) könne eine gemeinsame Berufung auf eine W1-Professur der thematischen Exploration von Forschungsthemen und -gebieten und der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen. Gemeinsam auf eine W2-Professur Berufene ermögliche insbesondere den außeruniversitären Forschungseinrichtungen,

Führungsaufgaben in größeren Einheiten auf W2-Professuren zu delegieren, um die Leitung der Einrichtungen zu entlasten.

Das gemeinsame Interesse bei einer Berufung auf eine W3-Professur liege vor allem darin, „Top-WissenschaftlerInnen“, RepräsentantInnen und BotschafterInnen für beide Einrichtungen zu gewinnen. Im Ergebnis seien W3-Professuren mithin nicht nur profilbildend, sondern auch von höchster strategischer Bedeutung. Dabei diene vor allem die Vielfalt des aufnehmenden „Ökosystems“ zwischen den beiden Sphären Universität und außeruniversitärer Forschungseinrichtung als Attraktor bei der Gewinnung der „Top-WissenschaftlerInnen“. Die mit einer solchen Gewinnung verbundenen (oft) hohen Ausstattungserwartungen (z. B. bei Alexander von Humboldt-Professuren) lassen sich darüber hinaus gemeinsam besser erfüllen. Vor allem diese Berufungen schaffen den Wert für eine Profilierung nicht nur der Universität und der außeruniversitären Forschungseinrichtung, sondern auch des jeweiligen regionalen Standorts. Hierdurch könne zudem die Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Einrichtungen im Rahmen (gemeinsamer) Einwerbungen von beachteten Drittmittelprojekten und bei der (gemeinsamen) Rekrutierung der „besten Köpfe“ auf allen Karriereniveaus weiter gesteigert werden.

Bei der gemeinsamen Berufung der „Top-WissenschaftlerInnen“ sah *Marquardt* die hybriden (Teilbeurlaubungs-)Modelle als Mittel der Wahl an, da sie eine „Joint Ownership“ sichern und „unproduktiven Neid“ im Falle einer ausgeglichenen Lastenteilung vermeiden können.

Die Berufungen auf W2-Professuren folgen jeweils unterschiedlichen „Eigenlogiken“ in den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen: Zwar werde von beiden Institutionen mit einer solchen Berufung die

Schaffung einer Qualifizierungsstelle zum weiteren Aufbau von Erfahrungen und wissenschaftlicher Reputation verfolgt. Insoweit könne die W2-Professur als Sprungbrett auf eine W3-Professur dienen. Auf Seite der Universität stelle sich die Frage, ob die Berufung auf eine W2-Stelle der Besetzung einer Professur mit Schwerpunkt in der Lehre oder in den Forschungsinfrastrukturen zu dienen habe. Auf Seiten der außeruniversitären Forschungseinrichtung seien hingegen die Leitungen von wissenschaftlichen Service-Einrichtungen mit W2-Professuren besetzt. Auch nehmen die W2-ProfessorInnen in großen wissenschaftlichen Einheiten (z. B. den Helmholtz-Zentren) bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen oft die Funktion der Abteilungsleitung unter den Wissenschaftlichen DirektorInnen wahr. Nicht zu verkennen sei zudem, dass die W2-Professur auch als Titular- und Belohnungsinstrument für die Anerkennung der geleisteten hervorragenden Arbeit oder zur Steigerung der Sichtbarkeit in der akademischen Welt genutzt werde. Bei den gemeinsamen Berufungen auf W2-Professuren sah *Marquardt* allerdings wenig Raum für die Anwendung der hybriden Modelle. Hier sei eher das „klassische Jülicher Modell“ geeignet.

W1-Berufungen, deren strategische Bedeutung nicht unterschätzt werden dürfe, garantieren den Berufenen eine frühe Unabhängigkeit und Sichtbarkeit durch die Zugehörigkeit zur Statusgruppe der ProfessorInnen, ermöglichen die Entwicklung des eigenen wissenschaftlichen Profils und dienen dem Aufbau von Gremien-, Führungs- und (Projekt-)Management-Erfahrung. Hervorzuheben sei die beiderseitige Verbindlichkeit, die Verlässlichkeit schaffe und damit die Karriereentwicklung der Berufenen aufgrund von Planbarkeit und Kontinuität erleichtere. Da die W1-Berufung ein formaler Ausweis von Kompetenz und Reputation in

Forschung und Lehre sei, erhöhe sie die Berufungschancen in einer nächsten Karrierestufe. W1-Berufungen seien ein Instrument, die internationale und institutionelle Durchlässigkeit, Anschlussfähigkeit und Kompatibilität der Berufenen zu ermöglichen. Durch diese Berufungen können schließlich auch Standards für die Qualitätssicherung durch ergebnisoffene Evaluationen etabliert werden. Bei den W1-Berufungen sah Marquardt keinen Raum für die Etablierung der hybriden Modelle.

Gleich attraktiv für Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtung seien gemeinsame Tenure-Track-Berufungen, da man diese nicht nur zur gemeinsamen Entwicklung neuer thematischer Forschungsfelder nutzen könne, sondern auch zur Rekrutierung und Entwicklung von „High-Potentials“ mit Erfahrungen in beiden Sphären, der universitären und außeruniversitären. Um Handlungssicherheit durch klare Rahmenbedingungen zu schaffen, sei es wichtig, die Tenure-Kriterien für die ergebnisoffene Evaluierung gemeinsam klar zu definieren und dass das Berufungsverfahren der „W3-Logik“ (Qualitätsanforderungen auf höchstem Niveau) folge. Allerdings müsse in den Universitäts-Fakultäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zuerst Akzeptanz für diese Art von Berufungen entwickelt werden, da es noch zahlreiche Vorurteile gegen Tenure-Track-Berufungen gebe.

Marquardt erkannte eine Vielzahl von Vorteilen hybrider (Teilbeurlaubungs-)Modelle bei gemeinsamen Tenure-Track-Berufungen: Vor allem könne man Flexibilität für die Berufenen und die berufenden Institutionen schaffen. So sei zum Beispiel ein Wechsel in der Zuordnung zur Universität und außeruniversitären Forschungseinrichtung möglich, da vor allem im Falle des Einsatzes eines Teilbeurlaubungsmodells

beim Übergang von W1 auf W2 bzw. in seltenen Einzelfällen auf W3 oder von W2 auf W3 der Prozentsatz der Zugehörigkeit in weiten Grenzen geändert werden könne, um auf den möglicherweise geänderten Bedarf der Universität, aber auch der Berufenen einzugehen. Schließlich stellen die hybriden (Teilbeurlaubungs-)Modelle eine echte Alternative zu „up or out“ dar, weil die Berufenen nach der Evaluierung eine ExpertInnenlaufbahn (bspw. mit Verantwortung für den Betrieb einer Nutzerinfrastruktur) statt einer Führungslaufbahn einschlagen können.

In seiner *Conclusio* zeigte sich *Marquardt* überzeugt davon, dass gemeinsame Berufungen das wichtigste Instrument für die Überwindung der Versäulung des deutschen Wissenschaftssystems seien. Gemeinsame Berufungen seien – wie das Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft zeige – offenbar für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht nötig, wenn die Verleihung einer Professur keine zwingende Voraussetzung für erfolgreiches Rekrutieren von WissenschaftlerInnen sei. Umso mehr müsse man sich auf beiden Seiten die Wichtig- und Richtigkeit gemeinsamer Berufungen für ein Wissenschaftssystem von hoher und höchster Qualität in Deutschland ohne Vorurteile und Scheuklappen mit Bereitschaft zur Kooperation verdeutlichen. Gemeinsame Berufungen machen für die Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in allen W-Kategorien dort Sinn, wo sie im Sinne eines strategischen Instruments (auf der Basis einer gemeinsamen Strategie) wissenschaftlichen Mehrwert erbringen und/oder der Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen. Die gemeinsam berufenen ProfessorInnen sollen in beiden Sphären sowohl partizipieren als auch aktive Beiträge leisten wollen und können.

Eine Vielfalt an Berufungsmodellen sei zwar grundsätzlich funktional, auch wenn nicht alle Modelle gleichermaßen notwendig sein mögen. Die derzeit angewandten Modelle müssen daher von Wissenschaft und Politik weiter erprobt und fortentwickelt werden. In diesem Entwicklungsprozess versprechen insbesondere die hybriden (Teilbeurlaubungs-)Modelle, mit deren Anwendung jedoch weitere Erfahrungen gewonnen werden müssen, ein Agieren der Partner auf Augenhöhe und das Erreichen eines Interessenausgleichs.

XI. Schlusswort

In seinem Schlusswort betonte *RA Prof. Ulf Pallme König*, Kanzler a. D. der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, dass die Vorträge der ReferentInnen die Sinnhaftigkeit gemeinsamer Berufungen nicht nur erhellt haben, es könne auch nicht bestritten werden, dass gemeinsame Berufungen ein essentieller Bestandteil der deutschen Wissenschaftslandschaft seien. Man könne bei allen – zu Recht – vorgetragenen Bedenken froh sein, das Modell gemeinsamer Berufungen nutzen zu können. Dies zeige sich auch am regen internationalen Interesse ausländischer Hochschulen, die sich zunehmend für die in

Deutschland genutzten Kooperationsmodelle interessieren. Kein Zweifel dürfe zwar daran bestehen, das habe sich in den Vorträgen klar gezeigt, dass das System der gemeinsamen Berufungen weiterentwickelt werden müsse. Aus seiner jahrzehntelangen Erfahrung als Universitätskanzler wisse er, wie wichtig es sei, rechtzeitig vor der Vakanz einer Professur strategische Überlegungen dahingehend anzustellen, welche Zielsetzung man bei der Besetzung der Professur im Rahmen einer gemeinsamen Berufung verfolgen wolle und wie man mit den Kooperationspartnern in die Verhandlungen eintreten müsse. Hierfür müsse eine Hochschule in den Rektoren und Präsidien bereit sein, die gemeinsame Berufung müsse von den Dekanaten mitgetragen werden, auch die Bedenkenträger müsse man ernst nehmen. Im Ergebnis sei es daher eine große inneruniversitäre Aufgabe, für gemeinsame Berufungen zu werben und ihren Nutzen in den und für die Universitäten zu unterstreichen.

Christoph Pinsdorf ist bei der Generalzolldirektion im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen und beim Deutschen Hochschulverband als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig.