

Gemeinsame Berufungen

Die vier häufigsten Modelle und ihre Vor- und Nachteile

Unter einer gemeinsamen Berufung versteht man die Berufung einer Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers auf eine Professur an einer Universität, verbunden mit der Übernahme einer Leitungsfunktion an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Durch die „Aufteilung“ der Professur auf die Universität und das außeruniversitäre Forschungsinstitut bieten gemeinsame Berufungen viele Vorteile. So ergeben sich i.d.R. nicht nur Synergieeffekte im Bereich der Forschung, sondern die spezielle Forschungsausrichtung der Professur bereichert auch die universitäre Lehre und verbessert die Möglichkeiten zur Gewinnung geeigneten wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch für den Professor bedeutet dies auf der einen Seite außeruniversitäre Forschungs- und Managementtätigkeit, auf der anderen Seite bleibt eine Anbindung an die Universität mit einer (i.d.R. reduzierten) Lehrverpflichtung erhalten. Folgende Konstruktionen gemeinsamer Berufungen sind in der Praxis am häufigsten:

„Jülicher Modell“

Im „Jülicher Modell“ (auch Beurlaubungsmodell genannt) wird der Rufinhaber auf eine Leerstelle an einer Universität berufen. Aus diesem Dienstverhältnis wird die Professorin oder der Professor sofort aus dienstlichem Interesse unter Fortfall der Bezüge beurlaubt, um die Leitungstätigkeit an der außeruniversitären Forschungseinrichtung im Angestelltenverhältnis wahrzunehmen. Der Angestelltenvertrag wird – wenn die Professur an der Hochschule im Beamtenverhältnis erfolgt – i.d.R. so gestaltet, dass der Professor hierdurch im Vergleich zu einem Beamten nicht schlechter gestellt ist. Die Vergütung erfolgt durch das außeruniversitäre For-

schungsinstitut. Dieses zahlt an den beamtenrechtlichen Dienstherrn zudem einen Versorgungszuschlag (regelmäßig 30 Prozent der ruhegehaltfähigen Bezüge). An der Universität hat der Professor i.d.R. eine Restlehrverpflichtung von zwei SWS zu erbringen.

„Berliner Modell“

Der Rufinhaber wird im „Berliner Modell“ (auch Zuweisungsmodell genannt) auf eine Professur an einer Universität berufen und erhält von dieser seine Bezüge. Zur Durchführung seiner Forschungs- und Leitungstätigkeit wird er von seinem Dienstherrn dem außeruniversitären Forschungsinstitut zugewiesen. Das außeruniversitäre Forschungsinstitut erstattet der Universität die Bezüge einschließlich der Beihilfen im Krankheitsfall und zahlt zusätzlich einen Versorgungszuschlag (i.d.R. 30 Prozent der ruhegehaltfähigen Bezüge). Der Umfang der Lehrverpflichtung an der Universität liegt in den meisten Fällen zwischen zwei und 4,5 SWS.

„Karlsruher Modell“

Im so genannten „Karlsruher Modell“ wird der Rufinhaber auf eine Professur mit vollen Rechten und Pflichten berufen. Die Professorin bzw. der Professor nimmt in Nebentätigkeit Funktionen in der Forschung und ggf. eine leitende Funktion an der außeruniversitären Forschungseinrichtung wahr. Die Besoldung der Professur erfolgt durch die Hochschule. Für die Nebentätigkeit erhält der Professor eine gesonderte Vergütung durch das außeruniversitäre Forschungsinstitut.

„Thüringer Modell“

Der Rufinhaber wird im Angestelltenverhältnis an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung eingestellt. Au-

ßerdem wird er an der Universität in die mitgliedschaftliche Stellung eines Professors berufen und darf den Titel führen. Eine Anbindung an die Hochschule durch ein Angestellten- oder Beamtenverhältnis erfolgt jedoch nicht. Es besteht i.d.R. eine Lehrverpflichtung von zwei SWS.

Jedes der genannten Modelle bietet andere Vor- und Nachteile. So trifft beispielsweise das „Karlsruher Modell“ häufig auf rechtliche Grenzen, da das Beamtenrecht den Umfang von Nebentätigkeiten im Regelfall auf einen Tag pro Woche beschränkt. Auch das „Thüringer Modell“ findet man selten, da es wegen der fehlenden dienstlichen Anbindung an die Hochschule für bereits verbeamtete Bewerber nicht sehr attraktiv ist. Das häufig verwendete „Jülicher Modell“ ermöglicht dagegen eine recht flexible Vertragsgestaltung an der außeruniversitären Forschungseinrichtung. Allerdings sind die mitgliedschaftlichen Rechte an der Hochschule wegen der Beurlaubung oft eingeschränkt. Vorteil des „Berliner Modells“ ist die stärkere Anbindung an die Hochschule. Allerdings gibt es viele Länder, in denen das Besoldungsrecht keine Gewährung von Funktionsleistungsbezügen für die Wahrnehmung einer Leitungsfunktion an einem außeruniversitären Forschungsinstitut durch die Hochschule ermöglicht und auch die Aufteilung zwischen beiden Institutionen ist oft nicht klar abgegrenzt. Für die Rufinhaberin oder den Rufinhaber auf eine Professur gibt das gewählte Modell der gemeinsamen Berufung oft wichtige Hinweise zur Vertragsgestaltung und den Verhandlungspartnern im Hinblick auf Besoldung und Ausstattung der Professur. Hinweise hierzu sind oft bereits im Ausschreibungstext zu finden.

Vanessa Adam