

Vom Ruf zur Professur

- Der Ruf – was nun?
- Verhandlungspartner, -gegenstände
- Befristung beim Erstruf
- Konzeptpapier
- Grundzüge der W-Besoldung

**DEUTSCHER
HOCHSCHUL
VERBAND**

Köpfe die Wissen schaffen

RA Dr. Wiltrud Christine Radau

9. Emmy Noether-Jahrestreffen / Potsdam, 17. Juli 2010

→ „Startschuss“ für die Berufungsverhandlungen

→ Überblick über den Verfahrensablauf

- Rufschreiben / Ruferteilung durch Ministerium / Hochschulleitung
- Danksagung; grds. Bereitschaft zur Rufannahme (Ministerium / Hochschulleitung)
- dezentrale Vorgespräche zur Informationsbeschaffung (Dekan, Institutsdirektor, Kollegen)
- Terminvereinbarung
- Konzeptpapier (Forschung, Lehre, Ausstattung, Besoldung etc.)
- Verhandlungstermin (Ausstattung, Vergütung, Status etc.)
- Schriftliches Berufsangebot; Berufsvereinbarung
- evt. Nachverhandlungen
- Abschluss der Verhandlungen durch Unterschriftsleistung
- Ernennungsverfahren

→ **Rechtsnatur**

keine Einstellungszusage, lediglich „invitatio ad offerendum“

→ **Befristung**

zulässig, dringend beachten, evt. Fristverlängerung beantragen

→ **Auswirkungen auf andere Bewerbungen und anhängige Verfahren?**

Drei-Jahres-Sperre: bei W 3-Professur auf Lebenszeit
aber: zunehmende Aufweichung (insbes. in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, NRW)

- **Regel: Verhandlungen nur noch mit der Hochschule (nicht: Ministerium)**
 - Hochschulleitung (Rektor/Präsident):
Verhandlung über besoldungs- und beamtenrechtliche Fragen
 - Kanzler, Fakultät (Dekan; Institutsleiter):
Verhandlung über die Ausstattung der Professur

→ Überblick

- Ausstattung (sächlich, räumlich, personell)
- Status (Beamter, Angestellter)
- Besoldung / Vergütung
- Professur auf Zeit / Probe // Entfristung
- Fast-Track?
- Umzugskosten / Trennungsgeld
- Dienstantritt
- Sonstiges (z.B. Lehrdeputat, Forschungssemester, Bezeichnung der Professur, Nebentätigkeit, dual career)

→ Ausstattung (1)

- Investitionsmittel (insbes. Geräte-, Laborausstattung)
- Sonderproblem: Transferierbarkeit von Drittmittelgeräten?
- laufende Mittel (insbes. Verbrauchsmaterial)
 - Festlegung durch Fakultät (LOM)
 - über Umfang und Verwendungszwecke informieren!
- Bibliotheksmittel (Monographien, Periodika)
- Software (Lizenzen)
- Räume, Laborflächen (Anzahl, qm, Renovierung, Mobiliar, Umbaumaßnahmen, Umzug?)
- Tagungsmittel / Reisemittel

→ Ausstattung (2)

- Personal (Anzahl, Eingruppierung, Dauer der Zuordnung, ggf. Anschubfinanzierung?)
 - wissenschaftliches Personal
 - technisches Personal
 - Sekretariat(santeil)
 - Hilfskräfte

- evt. Umzugskosten für wissenschaftliche Mitarbeiter

→ Status (Beamter oder Angestellter)

- **Regel: Beamtenverhältnis**

- bei Einhaltung der Verbeamtungsaltersgrenze
- bei Erfüllung der sonstigen Verbeamtungsvoraussetzungen (insbes. körperliche Eignung)

- **Ausnahme: Angestelltenverhältnis**

- aber: Normalfall bei einigen (Stiftungs-) Universitäten (z.B. Frankfurt, Darmstadt)

→ Professur auf Zeit / Probe

- **Zeitprofessur**
(z.B. Stiftungsprofessur)
- **Erstberufung auf Zeit / Probe**
 - Anstellung auf Zeit: Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Saarland, Schleswig-Holstein, Thüringen
 - Anstellung auf Probe: Baden-Württemberg, Bayern, Hessen
 - unbefristete Anstellung (keine Erstrufbefristung): Berlin, Meckl.-Vorp., NRW, Rheinl.-Pfalz, Sachsen-Anhalt
 - Befristung gesetzlich nicht zwingend (Kann-/Sollregel); Entfristung stellt folglich Verhandlungsgegenstand dar

→ Entfristungsstrategien

• Entfristung von Anfang an

- aktuelle unbefristete Beschäftigung (Status Quo)
- paralleler Ruf auf eine unbefristete Professur
- Rückkehr aus dem Ausland
- Erfüllung der landesspezifischen gesetzlichen Entfristungskriterien (z.B. vorausgehende mind. 6-jährige hauptberufliche wissenschaftliche Tätigkeit im Hochschulbereich)

• Entfristung nach Zeitablauf (tenure-track)

- kein ordentliches Berufungsverfahren erforderlich
- i.d.R. positives Evaluierungsverfahren vorgeschaltet
- Festlegung der Evaluierungskriterien (Existenz von hausinternen Richtlinien? Individuelle Vereinbarung?)
- externer Ruf auf eine (höherwertige) unbefristete Professur (Fast-Track)

→ Umzugskosten / Trennungsgeld

- werden i.d.R. nach Maßgabe der landesrechtlichen Regelungen für Beamte gewährt
- Ausnahmen:
Kompensation durch Pauschalen, die z.T. als Berufungs-Leistungsbezug gewährt werden (z.B. in Hessen, Nordrhein-Westfalen)
- Rückzahlungsverpflichtung?
- Labor / Mitarbeiter?

→ Dienstantritt

- i.d.R. mit Semesterbeginn
- frühere *Beamtenverhältnisse* erlöschen kraft Gesetzes, wenn ein neues Beamtenverhältnis begründet wird (keine „Kündigung“ erforderlich)
- frühere *privatrechtliche Dienstverhältnisse* müssen fristgerecht gekündigt werden (bei Wahl des Dienstantritts beachten!); Aufhebungsvertrag jederzeit möglich
- Ernennungsurkunde / Verträge / Berufungsvereinbarungen so früh wie möglich aushändigen lassen (Rechtssicherheit!)
 - **pacta sunt servanda**

→ Rechtsverbindlichkeit von Berufungsvereinbarungen

- *öffentlich-rechtlicher Vertrag*: verbindliche Festlegung des Verhandlungsergebnisses
- daher: auf *feste Zusagen* achten (nicht: „in Aussicht stellen“, „Anerkennung des Bedarfs“, „Zusage der Bemühung“ etc.)
- ggf. *Annahmefristen* beachten
- Nachverhandlungen?

→ Warum?

- Diskussionsgrundlage für das Verhandlungsgespräch
- Kommunikationserleichterung
- Positionierung in Forschung und Lehre
- Selbstdarstellung (Qualifikationen, Vernetzung, Drittmittelkompetenz etc.)
- Dokumentation Ihrer Detailkenntnis von den örtlichen Gegebenheiten

→ Wozu?

... um eine möglichst gute Ausstattung und Vergütung zu erzielen

→ Für wen?

Verhandlungspartner (Hochschulleitung, Dekan)

→ Wie?

1. Schritt:

Informationsbeschaffung über:

- lokale Rahmenbedingungen der Professur
z.B. Umfang der gegenwärtigen Ausstattung, Einordnung der Professur im Gefüge der Fakultät, Anforderungen und Vorstellungen der Fakultät bzgl. thematischer Ausrichtung und Aufgabenspektrum sowie Kooperationsmöglichkeiten
- Profil bzw. Struktur- / Entwicklungspläne der Fakultät / Uni
- Widmungsbeschlüsse
- Zielvereinbarungen zw. Fakultät / Uni und Land

→ Wie?

2. Schritt:

Erstellen des Konzepts: Profilieren, nicht bewerben!

➤ Grundstruktur

- Einleitung (Profil und Einordnung der Professur und des Fachs, eigene wissenschaftliche Qualifikation und Passung)
- Innovationsbedürfnisse und Innovationspotential
- konkrete Vorhaben in Forschung und Lehre
(„Mehrwert“ für den Standort benennen; auf „Alleinstellungsmerkmale“ hinweisen)
- Ausstattungserfordernisse
- Sonstiges (Forschungssemester, Lehrdeputat, Denomination ...)
- Vergütungsvorstellungen?

→ Grundzüge der W-Besoldung:

- seit 2005 in allen Bundesländern eingeführt, Neuberufung nur in W, nicht mehr in der C-Besoldung
- Systemunterschiede W / C:
 - keine Dienstaltersstufen
 - leistungsorientierte Besoldung durch variable Vergütungsbestandteile bei abgesenktem Grundgehalt (große Differenz je nach Bundesland: z. B. W 3: 4.723 Euro / Berlin, 5.257 Euro / Ba-Wü)
 - keine Sonderzuschüsse
- Gehaltsbestandteile der W-Besoldung:
 - Grundgehalt (W 1, W 2, W 3)
 - Familienzuschlag (Ehegatten- / Kinderzuschlag)
 - Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“)
 - Variable Leistungsbezüge

Die W-Besoldung

→ Arten der variablen Vergütungsbestandteile:

1. Leistungsbezüge

- Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge
- Besondere Leistungsbezüge
- Funktionsleistungsbezüge

2. Forschungs- und Lehrzulage

→ **Merke:**

in der Berufungssituation sollte regelmäßig nur über Berufungsleistungsbezüge verhandelt werden

Die W-Besoldung

→ Empfänger der variablen Vergütungsbestandteile

1. Professoren der Besoldungsgruppe W 2 / 3, Professoren der Besoldungsgruppe C 3 / 4 bei Wechsel in W 2 / 3:
 - Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge
 - Besondere Leistungsbezüge
 - Funktionsleistungsbezüge
 - Forschungs- und Lehrzulage
2. Professoren der Besoldungsgruppe W 1:
 - Forschungs- und Lehrzulage

→ Rechtsquellen:

- Bund: §§ 33, 35 BBesG
 - Bundesländer:
 - LBesG (Rahmenvorgaben)
 - Leistungsbezügeverordnung (Konkretisierende Vorgaben, z.B. zum Vergabeverfahren)
 - Hochschulen: Satzung, Richtlinie, Grundsätze
- ⇒ Überblick: www.hochschulverband.de („DHV-Portal zur W-Besoldung“)

→ Berufungsleistungsbezüge – Merkposten

- *kein Rechtsanspruch* (reine Verhandlungssache)
- im Falle der Begründung eines Angestelltenverhältnisses geben Berufsleistungsbezüge die Möglichkeit, das sog. *Netto-Defizit* im Vergleich zum Beamtengehalt auszugleichen
- Gewährung als *laufende Zahlung / Einmalzahlung*
- *unbefristete / befristete* Gewährung (evt. Zielvereinbarung)

Die W-Besoldung

→ Berufungsleistungsbezüge – Merkposten

- Dynamisierung
(Teilnahme an allg. Besoldungsanpassungen)
- bei Beamtenverhältnis auf *Ruhegehaltfähigkeit*
achten (i.d.R. 40% des W-Grundgehalts)
- maximale Höhe der Berufungsleistungsbezüge?
(Unterschiedsbetrag zwischen W 3 und B 10, ca. 5240 Euro)
- Vergaberahmen

Die W-Besoldung

→ Berufungsleistungsbezüge - Verhandlungsziele

- keine Befristung
- monatliche Zahlung ab Dienstbeginn
- dynamisiert
- angemessene / „wertschätzende“ Höhe
 - C-Äquivalenz?
 - auf die Argumentation kommt es an:
 - objektive Tatsachen (Erst-, Mehrfach-, Parallel-, Auslandsruf, Bedeutung und Aufgabenspektrum der Professur, bisheriger Verdienst)
 - qualitative Aspekte (wissensch. Qualifikation und Reputation, Alleinstellungsmerkmale, Passgenauigkeit, Kooperationsansätze, Drittmittelstärke, Internationalität, Visibilität, Vernetzung, Projekte und Visionen, etc.)

→ Berufungsleistungsbezüge - Zielvereinbarungen

- Verknüpfung von Berufungsleistungsbezügen mit Zielvereinbarungen möglich
- unterschiedliche Modelle
 - „Erprobungsmodell“: sofortiger befristeter Leistungsbezug mit Entfristung bei Zielerreichung
 - „Vorleistungsmodell“: unbefristeter oder befristeter Leistungsbezug erst ab Zeitpunkt der Zielerreichung
- Anforderung an die Zielvereinbarung:
 - realistische Ziele (z.B. Drittmittelinwerbung, Publikationen, Doktorandenbetreuung, Forschungsschwerpunkt)
 - Quantifizierbarkeit
 - Regelung der Rechtsfolge bei Zielerreichung

→ Sonderfall: Forschungszulage

- Vereinbarung bei Berufung i.d.R. nicht erforderlich
- **Merkposten:**
 - Einwerbung von Finanzmitteln *privater* Auftraggeber
 - für konkretes Forschungsvorhaben im *Hauptamt*
 - Zweckbestimmung der Drittmittelgebers bzgl. Zulagenbetrag
 - Einwerbung wurde nicht bereits durch besonderen Leistungsbezug oder Berufungsleistungsbezug gewürdigt
 - laufende Zahlung / Einmalzahlung (max. 100% des Grundgehalts)
 - nach Eingang der Zulage auf das Drittmittelkonto
 - begrenzt auf die Dauer des Drittmittelprojekts
 - keine Dynamisierung
 - keine Ruhegehaltfähigkeit
 - kein Rechtsanspruch (Ermessensentscheidung! Evt. durch Berufsvereinbarung einschränkbar)

→ Erfolgsfaktoren für die Verhandlung

- Klarheit über die eigenen Ziele, Wünsche, Vorstellungen
- Keine „Luftschlösser“, keine „Salami-Taktik“
- Perfekte Vorbereitung
- Verhandlungsgeschick
- Schriftliche Fixierung der Ergebnisse
- Fristen beachten
- Rechtzeitige Beratung und evt. Coaching!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**RA`in Dr. Wiltrud Christine Radau
Justitiariat Hochschul- und Beamtenrecht
Rheinallee 18
53173 Bonn
Tel. 0228/9026649**