

# Angela Kalous

## *Vernetztes Arbeiten und Personalzuordnung\**

### **Einführung**

Der Erfolg von Universitäten im nationalen und internationalen Wettbewerb hängt in zunehmendem Maße auch vom Grad ihrer Vernetzung und der Qualität ihrer Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen ab. Das Aufbrechen der als „Versäulung“ bezeichneten Spezialität des deutschen Wissenschaftssystems, der institutionellen Trennung von universitärer und außeruniversitärer Forschung, gehört daher zu den wichtigen wissenschaftspolitischen Zielen in Bund und Ländern. Dieses Ziel wird insbesondere mit dem Exzellenzwettbewerb verfolgt<sup>1</sup> und findet seinen Niederschlag als Verpflichtung der Universitäten zur Kooperation in den Hochschulgesetzen der Länder.<sup>2</sup> Auch für die Mitglieder von Hochschulleitungen sind die damit verbundenen Fragestellungen gerade in jüngster Zeit wieder von hoher Aktualität und Relevanz.<sup>3</sup>

Die unterschiedlichen Dimensionen der Vernetzungen im Wissenschaftssystem kann man je nach Blickwinkel kategorisieren in forschungsthemenbezogene Kooperationen, regionalbezogene Kooperationen und personenbezogene Kooperationen, wobei sich die Dimensionen in der Praxis regelmäßig überschneiden.<sup>4</sup> Die Forschungsthematik steht z.B. bei den Helmholtz-Allianzen im Vordergrund, die als Verbünde Helmholtz-Zentren, Universitäten und außerhochschulische Einrichtungen zusammenführen. Als regionalbezogene Kooperationen kann man die Nationalen Leistungszentren der Fraunhofer-Gesellschaft betrachten, an denen Universitäten, außerhochschulische Forschungseinrichtungen und die Wirtschaft beteiligt sind. Entsprechendes gilt für Helmholtz-Institute auf dem Campus von Universitäten oder das Helmholtz-Exzellenznetzwerk, das sich Helmholtz als ein neues Förderinstrument für Cluster im Bereich der Exzellenzstrategie ausgedacht hat und das aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds des Präsidenten gefördert wird.<sup>5</sup> Bei der personenbezogenen Kooperation steht die enge personelle Verflechtung von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Vorder-

grund, in der Regel auf der Ebene der wissenschaftlichen Führungskräfte wie der Professorinnen und Professoren. Im Vordergrund dieses Beitrags steht die personenbezogene Kooperation mit ihren spezifischen Herausforderungen insbesondere für die Universitäten.

### **Vernetztes Forschen am Beispiel der Universität Heidelberg**

Die wichtigsten außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit denen die Universität Heidelberg längerfristige Partnerschaften unterhält, sind

- das Deutsche Krebsforschungszentrum in Heidelberg,
- das European Molecular Laboratory in Heidelberg (EMBL),
- die Gesellschaft für Schwerionenforschung in Darmstadt, ein Helmholtz-Institut,
- das Institut für Deutsche Sprache der Leibniz-Gemeinschaft in Mannheim,
- das Heidelberger Institut für Theoretische StudiengmbH,
- das Max-Planck-Institut für Astronomie in Heidelberg
- das Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht auf dem Campus der Universität Heidelberg,
- das Max-Planck-Institut für Kernphysik in Heidelberg,
- das Max-Planck-Institut für Medizinische Forschung, ebenfalls auf dem Campus der Universität Heidelberg,
- das Zentralinstitut für Seelische Gesundheit in Mannheim und
- das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung der Leibniz-Gemeinschaft ebenfalls in Mannheim.<sup>6</sup>

\* Wertvolle Unterstützung bei der Erstellung dieses Praxisberichts leisteten *Cornelia Stöcklein* und *Heike Dollmann*, Universität Heidelberg, denen an dieser Stelle herzlich gedankt sei.

1 Vgl. Positionspapier der DFG zur Zukunft des Wissenschaftssystems, Juli 2013, S. 3, [http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/reden\\_stellungnahmen/2013/130704\\_dfg-positionspapier\\_zukunft\\_wissenschaftssystem.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2013/130704_dfg-positionspapier_zukunft_wissenschaftssystem.pdf).

2 Z.B. § 6 Abs. 1 bwLHG.

3 Siehe z.B. Jahrestagung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands mit dem Titel „Kooperation und Konkur-

renz: Universitäten und ihre Partner unter verschärften Wettbewerbsbedingungen?“ am 21. und 22. September 2017 in Potsdam.

4 Ebenso Pakt für Forschung und Innovation, Bericht der Helmholtz-Gemeinschaft 2017, S. 23 ff.

5 Fördervoraussetzung ist die Mitgliedschaft mindestens eines Helmholtz-Vertreters im Leitungsgremium des Clusters, was der Helmholtz-Gemeinschaft Einfluss auf dieses Fördersegment sichert.

6 Siehe auch [http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/ausser\\_uni.html](http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/ausser_uni.html)

Alle Kooperationen haben eine ausführliche vertragliche Grundlage. Hierfür sind auf beiden Seiten professionelle, erfahrene Juristen und Vertragsmanager erforderlich.

Eine besondere Form der Zusammenarbeit stellt die Allianz zwischen dem Zentrum für Molekulare Biologie der Universität Heidelberg und dem Forschungsschwerpunkt „Zell- und Tumorbologie“ des Deutschen Krebsforschungszentrums dar. Über 400 Wissenschaftler aus Universität und Deutschem Krebsforschungszentrum arbeiten, unterstützt mit Mitteln aus der Exzellenzinitiative, eng zusammen. Im Fokus steht das Verständnis molekularer Prozesse und grundlegender Zellfunktionen. Mit gemeinsamen Forschungs- und Förderprogrammen, Leitungsgremien und Berufungen sowie der gemeinschaftlichen Nutzung der wissenschaftlichen Infrastruktur sollen Ressourcen besser genutzt und Plattformtechnologien optimal ausgelastet werden.

Die Kooperationen mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen unterstützen vor allem die vier Forschungsschwerpunkte der Universität Heidelberg, die sich in der Exzellenzinitiative als Teil des Zukunftskonzepts der Universität seit 2007 herausgebildet haben.<sup>7</sup> Sie sind integraler Bestandteil der Forschungsstrategie der Universität: Das Field of Focus 1 „Molekular- und zellbiologische Grundlagen des Lebens“ stützt sich beispielsweise auf die Kooperationen mit dem Deutschen Krebsforschungszentrum, dem European Molecular Biology Laboratory und dem Max-Planck-Institut für Medizinische Forschung. Im Field of Focus 2 „Struktur und Musterbildung in der materiellen Welt“ kooperiert die Universität mit den Max Planck-Instituten für Astrophysik und für Kernphysik, dem Karlsruher Institut für Technologie und dem Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung. Entsprechendes gilt für Field of Focus 3 „Kulturelle Dynamik in globalisierten Welten“ und Field of Focus 4 „Selbstregulation und Regulation: Individuen und Organisationen“.

### Instrumente der personenbezogenen Kooperation

Die wesentlichen Instrumente der personenbezogenen Kooperation sind

- die gemeinsame Berufung,
- die Brückenprofessur,

- die außerplanmäßige oder Honorarprofessur,
- die Max Planck Fellowship sowie
- sonstige (z. B. Zuweisung bzw. Abordnung von Mitarbeitern des wissenschaftlichen Dienstes).

Der Begriff „Gemeinsame Berufung“ wird gebraucht, um die wichtigste Form der personenbezogenen Kooperation zu beschreiben: Ein Forscher bzw. eine Forscherin übernimmt eine Professur an einer Universität und gleichzeitig Forschungs- und Führungsaufgaben an einer außeruniversitären Einrichtung. Es geht also um eine gemeinsame Berufung in Leitungspositionen; nicht immer wird wirklich eine gemeinsame Berufung auf die Professur durch Einrichtung einer gemeinsamen Berufungskommission oder zweier gemeinsam tagender Berufungskommissionen durchgeführt.<sup>8</sup> Manchmal finden die Auswahlverfahren nacheinander und nicht immer findet das eigentliche Auswahlverfahren zuerst an der Universität statt. Solche Berufungen können zu problematischen Diskussionen im Senat der Universität führen, wenn die Person quasi als „gesetzt“ gilt, was eben nicht bedeutet, dass die Universität die grundgesetzlichen und hochschulrechtlichen Vorgaben zur Bestenauslese außer Acht lassen kann.

Die Brückenprofessur ist eine besondere Form der personenbezogenen Kooperation, bei der der Forscher bzw. die Forscherin auf Dauer angelegte Aufgaben an der Universität und gleichzeitig an der Partneereinrichtung wahrnimmt, i.d.R. auch nach einer gemeinsamen Berufung.<sup>9</sup>

Außerplanmäßige<sup>10</sup> oder Honorarprofessuren<sup>11</sup> sind meist die Form der personellen Zusammenarbeit mit den Max-Planck-Instituten. Hier gibt es kein dienstrechtliches, sondern nur ein hochschulrechtliches Band, das die Titelführung ermöglicht und zu zwei Semesterwochenstunden nicht vergüteter Lehre verpflichtet.

Darüber hinaus fördert die Max-Planck-Gesellschaft personenbezogene Kooperationen durch das Fellowship-Programm, mit dem herausragende Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen für die Dauer von fünf Jahren die Leitung einer Arbeitsgruppe an einem Max-Planck-Institut – neben der Wahrnehmung ihrer Professur – ermöglicht wird oder mit dem Hochschulprofessoren und -professorinnen nach ihrer Pensionierung an der Universität für die Dauer von drei Jahren ihre For-

7 Siehe <http://www.uni-heidelberg.de/studium/journal/2013/01/zukunft.html>.

8 So aber die Modellbeschreibung in „Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Heft 37, Bonn 2014, S. 6.

9 An der Universität Heidelberg wird der Begriff teilweise auch zur Bezeichnung von Professuren gebraucht, die inneruniversitär Fakultäts- oder Einrichtungsgrenzen überwinden.

10 § 39 Abs. 4 bwLHG.

11 § 55 Abs. 1 bwLHG.

schungstätigkeit an einem Max-Planck-Institut fortsetzen können.

Als sonstige Instrumente der personenbezogenen Kooperation sind noch die Abordnung und die Zuweisung zu nennen. Eine Abordnung ist der vorübergehende Einsatz – ganz oder teilweise – eines Beamten oder Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn, wobei das Dienstverhältnis zur bisherigen Dienststelle und die Planstelle aufrechterhalten bleiben. Die Zuweisung ist im deutschen Recht der dauernde oder vorübergehende Einsatz eines Beamten oder eines Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes bei einem Arbeitgeber des privaten Rechts.

Für die personenbezogene Kooperation in Form der gemeinsamen Berufung existieren in der derzeitigen Praxis verschiedene Modelle:

- Beurlaubung (Jülicher Modell): Es erfolgt eine Berufung auf eine Professur an der Universität und gleichzeitig eine Beurlaubung im dienstlichen Interesse unter Fortfall der Bezüge. Die Forschungseinrichtung schließt einen privatrechtlichen Anstellungsvertrag, die Vergütung orientiert sich an der W-Besoldung; es wird eine meist nur geringe Lehr- und Prüfungsverpflichtung vereinbart.
- Erstattung (Berliner Modell): Der Forscher bzw. die Forscherin wird auf eine Professur an der Universität berufen und anschließend der außeruniversitären Forschungseinrichtung zugewiesen. Der Professor bzw. die Professorin hat alle akademischen Rechte und Pflichten. Die Forschungseinrichtung erstattet die Bezüge.
- Nebentätigkeit (Karlsruher Modell): Der Forscher bzw. die Forscherin wird auf eine Professur an die Hochschule berufen und nimmt eine Nebentätigkeit an der Forschungseinrichtung wahr. Die Vergütung der Nebentätigkeit erfolgt separat.
- Mitgliedschaftliche Stellung (Thüringer Modell): Der Forscher bzw. die Forscherin wird an der außeruniversitären Forschungseinrichtung angestellt und von der kooperierenden Universität gem. § 78 Abs. 8 ThürHG in die mitgliedschaftliche Stellung eines Hochschullehrers berufen. Damit verbunden ist das Recht, die Berufsbezeichnung „Universitätsprofessor“ zu führen. Im Unterschied zu allen ande-

ren Modellen erfolgt hier also keine Verbeamtung mit den damit verbundenen Vorteilen. Dieses Modell steht auch in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen zur Verfügung, nicht aber in den anderen Bundesländern.

Welches Modell angewendet wird, hängt vom Einzelfall und den Bedürfnissen der jeweiligen Kooperationspartner ab. An der Universität Heidelberg wird z.B. in der Kooperation mit dem Heidelberger Institut für Theoretische Studien das Berliner und das Karlsruher Modell genutzt, in der Kooperation mit dem Deutschen Krebsforschungszentrum das Jülicher und das Karlsruher Modell und in der Kooperation mit dem Zentralinstitut für Seelische Gesundheit, der Gesellschaft für Schwerionenforschung und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung nur das Jülicher Modell.

Die Vereinbarung zwischen Bund und dem Land Baden-Württemberg aus dem Jahre 1983, die unter anderem die Berufung von Professoren an baden-württembergischen Landesuniversitäten gemeinsam mit dem Deutschen Krebsforschungszentrum regelt<sup>12</sup> – damals berief ja noch der Wissenschaftsminister die Professoren und das Ministerium führte die Gehaltsverhandlungen –, sieht übrigens das Jülicher Modell auch für Beamte der A-Besoldung vor (also Akademische Räte, d.h. Angehörige des sog. Mittelbaus).<sup>13</sup> Von einer solchen Option, die ja an allen baden-württembergischen Universitätsstandorten möglich ist, wird, soweit erkennbar, kein Gebrauch gemacht. Daran sieht man: Die Gewinnung guter wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen kein Problem. Was sie aber nicht können, ist, den Professorentitel verleihen, verbunden mit dem Recht, wissenschaftlichen Nachwuchs zu graduieren, also zu promovieren. Das ist also das wichtige Gut, das Universitäten in eine solche Kooperation hineingeben.

Bundesweit ist die Anzahl der gemeinsamen Berufungen in den letzten Jahren massiv angestiegen. Aus den Erhebungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz ergibt sich, dass sich die Zahl der Personen, die per gemeinsamer Berufung in einer entsprechenden Leitungsposition tätig sind, zwischen 2005 und 2015 nahezu verdoppelt hat.<sup>14</sup> Im Jahr 2015 waren insgesamt 1.173 Professuren durch gemeinsame Berufungen mit einer Einrichtung der Forschungsorganisationen besetzt, das ent-

12 Vereinbarung zu § 5 der „Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Baden-Württemberg zur Förderung der Stiftung Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ), Heidelberg, vom 28. September 1976“, März 1983.

13 Ebd. § 11.

14 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Heft 47, Pakt für Forschung und Innovation, Monitoring Bericht, Bonn 2016, S. 43, Abb. 17.

spricht 3 % aller Professuren in Deutschland. Die Helmholtz-Gemeinschaft hat die meisten gemeinsamen Berufungen, 2015 insgesamt 609. Auch an der Universität Heidelberg gibt es einen enormen Zuwachs in den letzten Jahren, insbesondere in der Zusammenarbeit mit dem Deutschen Krebsforschungszentrum, und der Trend ist weiter steigend.

### Herausforderungen

Jedes Modell der personenbezogenen Kooperation ist mit Herausforderungen und Problemen verbunden, die sich meist nachteilig für die Universitäten bzw. die Berufenen auswirken und bei letzteren häufig zu Unsicherheiten führen.

So wird z.B. im Jülicher Modell bei der Ernennung zum Professor oder zur Professorin für eine logische Sekunde ein Beamtenverhältnis begründet, das dann durch die Beurlaubung - im Normalfall bis zur Pensionierung - ruht. Zwischen Universität und Professor besteht in der aktiven Phase damit nur ein schmales rechtliches Band. Die außeruniversitäre Einrichtung führt mit dem Neuberufenen die Ausstattungs- und Gehaltsverhandlungen, wobei in der Praxis die rechtliche Konstruktion des Jülicher Modells häufig nicht ausreichend transparent gemacht wird. Die Betroffenen verstehen dann nicht, warum z.B. auch eine Berufsvereinbarung mit der Universität, z.B. zur Pension oder zu einem eventuellen Rückfall an die Universität, erforderlich ist.<sup>15</sup> Geht der Professor in Pension, lebt für eine logische Sekunde das Beamtenverhältnis mit Ablauf der Beurlaubungsphase wieder auf. Dieses Konstrukt führt in der Praxis zu einer Reihe von Schwierigkeiten:

- Was das Risiko des Rückfalls des Professors an die Universität angeht, so besteht dieses in der Realität meist nicht von Anfang an. Mit zunehmender Dauer der Beurlaubung können jedoch Ereignisse eintreten, die zu Beginn der Kooperation noch nicht absehbar waren, z.B. eine Änderung der Strategie der Forschungseinrichtung oder persönliche Gründe auf Seiten der Forschungseinrichtung oder des Professors. Endet die Beschäftigung an der außeruniversitären Forschungseinrichtung vor der Pensionierung, dann lebt das Beamtenverhältnis an der Universität auf. Die Universität erhält in diesem Fall einen Professor „zurück“, ohne Stelle, ohne Ausstat-

tung und ohne Bedarf. Und selbst wenn die Kooperationsvereinbarung zwischen der Universität und der außeruniversitären Forschungseinrichtung eine Rückfallregelung enthält, so wahrt diese meist nicht die Interessen der Universität. Z.B. ist in der Vereinbarung zwischen dem Bund und dem Land Baden-Württemberg aus dem Jahr 1983<sup>16</sup> geregelt: „Wird die Beurlaubung oder die Zuweisung zur Dienstleistung aufgehoben, so stellt das DKFZ dem Professor auf Verlangen der Universität Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung, soweit und solange die Universität Heidelberg dazu nicht in der Lage ist. Die Universität wird das Erforderliche veranlassen, um die Wiedereingliederung und Rückgliederung in angemessener Frist zu erreichen.“ Eine solche Regelung bedeutet, dass sich die außeruniversitäre Forschungseinrichtung im Falle des vorzeitigen Endes einer solchen personenbezogenen Kooperation im Zweifel allen Verpflichtungen entziehen kann, obwohl die gemeinsame Berufung in erster Linie im Interesse der Forschungseinrichtung erfolgt und die Ereignisse, die zum Rückfall führen können, i.d.R. aus ihrer Risiko- und Verantwortungssphäre stammen.

Die Universität Heidelberg begegnet dieser Problematik durch eine zweigeteilte Berufsvereinbarung. Der erste Teil der Vereinbarung regelt nur die Beurlaubungsphase und enthält u.a. Bestimmungen zu Gehaltsfragen, wie z.B. Dynamisierung, Ruhegehaltfähigkeit, Zulagen, Befristung etc. Die insoweit zwischen dem Berufenen und der außeruniversitären Forschungseinrichtung ausgehandelten Konditionen werden der Universität zur Aufnahme in die Berufsvereinbarung mitgeteilt. Die Lehr- und Prüfungsverpflichtungen des Berufenen ergeben sich i.d.R. aus der Kooperationsvereinbarung von Universität und Forschungseinrichtung und werden ebenfalls in den ersten Teil der Berufsvereinbarung aufgenommen.

Der zweite Teil der Berufsvereinbarung regelt die Möglichkeit des Rückfalls: Vereinbart wird i.d.R. ein W<sub>3</sub>-Grundgehalt, da das Hauptinteresse an der Berufung bei der außeruniversitären Forschungseinrichtung liegt und daher der Rückfall so unattraktiv wie möglich gestaltet werden soll. Das zuständige baden-württembergische Wissenschaftsministerium hatte diese Vorgehensweise zunächst beamtenrechtlich in Frage gestellt. 2014 hat

15 Kanzler bekommen dann ab und an lange Briefe mit vielen Fragen, zumal auch die Beratung durch den einschlägigen Berufsverband häufig zur weiteren Verunsicherung beiträgt.

16 Siehe oben Fn. 12.

17 Siehe oben Fn. 8, S. 23.

die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz im Rahmen ihrer Empfehlungen zu gemeinsamen Berufungen die Heidelberger Praxis jedoch bestätigt.<sup>17</sup> Nicht geregelt wird die Ausstattung der Professur im Fall des Rückfalls. Hier gilt das verfassungsrechtliche Gebot einer Mindestausstattung, die dann im Fall des Rückfalls zu bestimmen ist.

- Weitere Probleme entstehen, wenn sich die außeruniversitäre Forschungseinrichtung bei der Gehaltsbemessung am Bundesrecht und nicht am Landesrecht orientiert. Die W<sub>3</sub>-Grundgehaltssätze nach Bundesrecht und nach Landesrecht differieren: Im Bund gibt es drei Stufen, wobei Stufe 1 derzeit rd. 370 € niedriger und Stufe 3 rd. 400 € höher als das baden-württembergische W<sub>3</sub>- Grundgehalt ist, das keine Stufen kennt. Da aber der von der außeruniversitären Forschungseinrichtung zu entrichtende Versorgungszuschlag und die spätere Pension des Berufenen sich (natürlich) nach Landesrecht richten, führt dies im Falle des höheren Gehaltssatzes nach Bundesrecht dazu, dass nur der niedrigere Grundgehaltssatz des Landes pensionswirksam wird. Dies wirkt sich zum Nachteil der Berufenen aus, die das häufig nicht wissen bzw. erst spät bemerken. Das Problem kann auch nicht dadurch gelöst werden, dass einfach die Leistungsbezüge zum Ausgleich des Differenzbetrages erhöht werden. Denn Leistungsbezüge können nur aufgrund besonderer Leistungen und nicht wegen differierender Besoldungsstrukturen gewährt werden. Im umgekehrten Fall zahlt die außeruniversitäre Forschungseinrichtung einen zu hohen Versorgungszuschlag an das Land.<sup>18</sup>
- Die unterschiedliche Dynamisierung der Gehälter nach Bundes- oder Landesrecht stellt eine weitere Hürde in diesem Problemkreis dar. Gleiches gilt für das Auseinanderfallen der Regelaltersgrenze im Bundes- bzw. Landesrecht. So gibt es in der Praxis die Situation, dass ein Professor die Altersgrenze nach Bundesrecht erreicht, nach Landesrecht aber noch nicht und dann für den verbleibenden Zeitraum an die Universität zurückfällt, mit all den damit verbundenen Problemen.
- Gemäß § 49 Abs. 3 bWLHG beträgt die Beurlaubungszeit in Baden-Württemberg max. 12 Jahre. Nach Ablauf der 12 Jahre kann die Beurlaubung zwar verlängert werden, aber die Universitäten sind

von der Beantragung durch den betroffenen Professor abhängig.

- Ein weiteres Problem ist der mangelnde Informationsfluss zwischen der Forschungseinrichtung bzw. dem beurlaubten Professor und der Universität während der Beurlaubungsphase. Die Universitäten benötigen Informationen von der außeruniversitären Forschungseinrichtung, falls es relevante Änderungen im Rahmen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses mit dem gemeinsam berufenen Professor gibt. Dies wird jedoch häufig vergessen. So wird in der Praxis eine Kündigung bzw. der Antritt einer neuen Stelle durch den beurlaubten Professor oftmals nicht mitgeteilt. Sofern der Betroffene nicht anderswo in den öffentlichen Dienst eintritt,<sup>19</sup> sondern z.B. in die Privatwirtschaft oder an eine ausländische Universität wechselt, läuft das baden-württembergische Beamtenverhältnis einfach weiter, ohne dass der ursprüngliche Beurlaubungsgrund weiterhin vorliegt.
- Auch die Informationen über Änderungen der Leistungszulagen, z.B. im Rahmen von Bleibeverhandlungen oder bei besonderen Leistungen gelangen häufig nicht zur Universität. Der Universität ist oft nicht bekannt, ob Bleibeverhandlungen oder andere Verhandlungen in der außeruniversitären Einrichtung stattfinden. Dies ist deshalb sehr problematisch, weil sich Zulagen normalerweise auf die Pension auswirken und der gemeinsam Berufene davon auch ausgeht. Eine Ruhegehaltsfähigkeit solcher von der außeruniversitären Forschungseinrichtung gewährten Gehaltserhöhungen setzt aber voraus, dass die Forschungseinrichtung auch den zusätzlichen Versorgungszuschlag an das Landesamt für Besoldung bezahlt. Und dieser wird nur dann in der richtigen Höhe gezahlt, wenn die Universität von der Gehaltserhöhung weiß und das Landesamt für Besoldung entsprechend informiert.

Auch das Berliner Modell, bei dem der Berufene der außeruniversitären Forschungseinrichtung zur Wahrnehmung von Forschungs- und Leitungsaufgaben zugewiesen wird, ist mit verschiedenen Problemen verbunden.

- Der gemeinsam berufene Professor hat die gleichen Lehr- und Prüfungsverpflichtungen und ist zur

<sup>18</sup> Der Versorgungszuschlag ist für den Professor ein einkommensteuerpflichtiger Arbeitslohn. In gleicher Höhe handelt es sich allerdings auch um Werbungskosten.

<sup>19</sup> In diesem Fall erlischt das Beamtenverhältnis zum Land Baden-Württemberg gem. § 22 BeamtStG kraft Gesetzes.

Übernahme von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung verpflichtet, womit neben den Aufgaben an der Forschungseinrichtung eine hohe zeitliche Belastung einhergeht.

- Werden auch an der Universität Forschungsaufgaben wahrgenommen, entstehen schwierige Fragen der Drittmittelzuordnung.
- Auch die Affiliation bei Publikationen bereitet in der Praxis stets Schwierigkeiten. Die Erfolge der deutschen Universitäten in internationalen Rankings stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Nennung der Universität bei Publikationen ihrer Wissenschaftler. Obwohl Berufene nach dem Berliner Modell der Universität angehören, wird in der Praxis die Nennung der Universität bei Publikationen häufig „vergessen“ - zum Schaden der Universität.
- Auch wenn es um Patente, Nutzungs- und Verwertungsrechte geht, können im Berliner Modell schwierige Konstellationen entstehen.
- Simple Beschaffungen führen in der Praxis ebenfalls zu Problemen, wenn nämlich die Frage auftaucht, welche Budgets zuerst eingesetzt werden, aus welchen Budgets die Anschaffungsmittel stammen, welcher Institution die beschafften Geräte gehören, welche Institution für die Betriebskosten aufkommt usw.<sup>20</sup>
- Sogar der Zugang der universitären Arbeitsgruppe zur Forschungseinrichtung und zum dort vorhandenen Intranet bereitet in der praktischen Umsetzung solcher Kooperationen Schwierigkeiten.<sup>21</sup>
- Nach wie vor unklar ist, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen die Personalkostenerstattung im Berliner Modell eine Umsatzsteuerpflicht auslöst.

Schließlich ist auch das Karlsruher Modell, bei dem die Forschungs- und Leitungsaufgabe an der außeruniversitären Einrichtung im Wege der Nebentätigkeit wahrgenommen wird, mit diversen Fallstricken verbunden.

- Das Nebentätigkeitsrecht fordert eine strikte Trennung von Dienstaufgaben und Nebentätigkeit im Hinblick auf die Arbeitszeit, den Ort und die eingesetzten Ressourcen. Bei Licht besehen ist dies das Gegenteil dessen, was Forscher benötigen und was mit der Kooperation eigentlich erreicht werden soll.
- Für die Inanspruchnahme von Ressourcen im Rah-

men der Nebentätigkeit sind vom Professor Nutzungsentgelte zu entrichten.

- Der zulässige Umfang der Nebentätigkeit ist auf ein Fünftel der in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung vorgeschriebenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit begrenzt.
- Bezüglich der Rechte am geistigen Eigentum können wie beim Berliner Modell Probleme entstehen.

Im Ergebnis ist keines der Modelle optimal. Zwar gibt es beispielsweise an der Universität Heidelberg jeweils Kooperationsvereinbarungen zu gemeinsamen Berufungen bzw. Brückenprofessuren mit Regelungen insbesondere zum Berufungsmodell, zur Abwicklung eines möglichen Rückfalls, zu den Beiträgen beider Institutionen, zum gemeinsamen Außenauftritt, zu Publikationen und Affiliation, zur Einwerbung bzw. Verwaltung von Drittmitteln einschließlich der Verteilung von Overheads und zum geistigen Eigentum. Die Vertragsverhandlungen sind aber i.d.R. sehr zeitintensiv und die Rechtsabteilung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen meist besser ausgestattet als die der Universitäten. Ein weiteres Problem: Papier ist geduldig. Die Kooperationsvereinbarungen sind häufig als Rahmenverträge ausgestaltet, die nach Abschluss in den Akten verschwinden. Im Einzelfall wird dann doch wieder anders verfahren. Zum Beispiel: Im Eckpunktepapier, das zwischen der Universität Heidelberg und dem DKFZ konsentiert wurde, werden das Berliner Modell und das Karlsruher Modell als Regelfälle benannt – gelebt wird aber hauptsächlich das Jülicher Modell und vereinzelt das Karlsruher Modell, auf das Berliner Modell wird in dieser Kooperation gar nicht zurückgegriffen.

### Forderungen

Die beschriebenen Herausforderungen und ungelösten Fragen konterkarieren die politischen Ziele, die Bund und Länder zur Zusammenarbeit von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfolgen. Komplizierte Bedienungsanleitungen, wie die der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zu gemeinsamen Berufungen,<sup>22</sup> die 37 eng bedruckte Seiten umfasst und eine gewisse Lust an der Bürokratisierung vermuten lässt, sind keine Lösung. Gesetzgeber, die Kooperationen rechtlich verordnen, aber kein geeignetes „rechtliches Kleid“ hierfür anbieten, haben ihre Hausaufgaben nicht gemacht. Die Rahmen-

20 Wissenschaftler beklagen: Inhaltlich sollen wir zusammenarbeiten, organisatorisch sollen wir jedoch alles getrennt halten.

21 Mitglieder von international besetzten Advisory Boards schütteln

hierüber den Kopf.

22 Siehe oben Fn. 8.

23 Siehe oben Fn. 1.

bedingungen für Kooperationen müssen geklärt und vereinfacht werden.

Eine HRK-EntschlieÙung aus dem Jahre 2013 bezeichnet die Hochschulen als die Organisationszentren des Wissenschaftssystems.<sup>23</sup> Viele Akteure in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement sind jedoch der Ansicht, dass der Wettbewerb zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht gut für die Universitäten ausgeht. Unter anderem sei die Strategiefähigkeit der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehr viel besser als die der Universitäten. Richtig daran ist, dass z.B. bei allen Modellen der gemeinsamen Berufung das Interesse der außeruniversitären Forschungseinrichtung im Vordergrund steht. Die Besten bekommt man eben nur, wenn man den Professoren-Titel und das Recht vergeben kann, wissenschaftlichen Nachwuchs zu graduieren. Es kann aber keine Universitätsstrategie sein, die Besten an die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu schicken.

Neue Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit müssen daher einen angemessenen Interessenausgleich gewährleisten. Die Kooperation muss im Interesse der Uni-

versität so gestaltet werden, dass alles was in der Zusammenarbeit geschieht, zumindest auch auf die Marke der Universität einzahlt.<sup>24</sup> Und: Zu einem guten Ehevertrag, der einen angemessenen Interessenausgleich gewährleistet, gehört auch eine angemessene Scheidungsfolgenvereinbarung. Schließlich müssen die Herausforderungen wissenschaftsadäquat bewältigt werden. Wissenschaftler in Kooperationen dürfen keine Nachteile haben, sonst gewinnt man nicht die Besten. Wissenschaftler sind in der derzeitigen Situation aber nicht nur der Auffassung, dass das Recht die Wissenschaft behindert, sondern auch, dass die Universitätsverwaltung die Wissenschaft behindert. Wie aber schafft man bei einem Regelungswirrwarr und übermäßiger Bürokratie Vertrauen?

Angela Kalous ist Kanzlerin der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg und war Leitende Ministerialrätin im Wissenschafts- und im Staatsministerium Baden-Württemberg.

24 „Die Universität darf nicht zum McDrive werden, wo man zur Berufung mal eben schnell vorbeifährt“, wie es der Kanzler eine großen deutschen Universität bei der Tagung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands vom 21. und 22. September 2017 in Potsdam sehr treffend formuliert hat.

