

**Stellungnahme**  
**des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)**  
**– Landesverband Saar –**  
**zum**  
**Gesetzentwurf zur Stärkung des Wissenschaftsstandortes Saar**  
**(Drucksache 16/656) vom 27.11.2018**

## **I. Allgemein**

Aus Sicht des Deutschen Hochschulverbandes – Landesverband Saar – (DHV) ist der Gesetzentwurf sehr positiv zu beurteilen, da er die rechtlichen Grundlagen für gemeinsame Berufungen und vor allem für die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge schafft, die bisher im Gesetz fehlten. Allerdings ist die Regelung zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen bei Überschreiten der Planstellenquoten für die Rufinhaber/innen gemeinsamer Berufungen kritisch zu bewerten.

Der DHV begrüßt ebenfalls ausdrücklich die Gestaltung von echten Tenure Track Verfahren, da sie für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen die Chance auf eine unbefristete Professur eröffnen und eine gute Karriereoption darstellen. Der DHV empfiehlt jedoch zu konkretisieren, wann die sog. „Bewährungsprofessur“ genau vorliegen soll.

## **II. Im Einzelnen**

### **Zu Art. 2: Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes**

Die Regelungen des neuen § 3a Bundesbesoldungsgesetz in der im Landesrecht übergeleiteten Fassung ist aus Sicht des DHV zu begrüßen. Hierdurch wird klargestellt, dass die von der Hochschule festgesetzten Berufungs-Leistungsbezüge, die im Rahmen einer Beurlaubung bei einer **gemeinsamen Berufung** im sog. „Jülicher Modell“ gewährt werden, als „bezogen“ im

Sinne des Landesbesoldungsgesetzes gelten. Sie können daher ruhegehaltfähig werden, wenn für die Dauer der Beurlaubung ein Versorgungszuschlag entrichtet wird. Hierdurch wird die bisher unklare Rechtslage des Gesetzes im „Jülicher Modell“ zur Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge beseitigt.

### **Zu Art. 3: Änderung der Saarländischen Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Professorinnen und Professoren**

Die Neuregelung des § 8 Abs. 3 der Saarländischen Leistungsbezügeverordnung sieht die Anrechnung von **gemeinsamen Berufungen** im sog. „Jülicher Modell“ auf die Planstellenquoten vor.

Das häufig verwendete „Jülicher Modell“ ist aus Sicht des DHV zu begrüßen, da es eine flexible Vertragsgestaltung an der außeruniversitären Forschungseinrichtung ermöglicht. Wichtig ist dabei, dass die mitgliedschaftlichen Rechte an der Hochschule wegen der Beurlaubung nicht eingeschränkt werden. Im „Jülicher Modell“ (auch Beurlaubungsmodell genannt) wird der Rufinhaber/die Rufinhaberin auf eine Leerstelle an einer Universität berufen. Aus diesem Dienstverhältnis wird die Professorin/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 – in der Regel so gestaltet, dass der Professor/die Professorin hierdurch im Vergleich zu einem Beamten/einer Beamtin nicht schlechter gestellt ist. Die Vergütung erfolgt durch das außeruniversitäre Forschungsinstitut. Dieses zahlt an den beamtenrechtlichen Dienstherrn zudem einen Versorgungszuschlag (regelmäßig 30 % der ruhegehaltfähigen Bezüge). An der Universität hat der Professor/die Professorin in der Regel eine Restverpflichtung von zwei SWS zu erbringen. Das „Jülicher Modell“ wird also typischerweise für gemeinsame Berufungen deshalb gewählt, weil die Professur im Stellenplan als Leerstelle zählt.

Der DHV sieht es als kritisch an, dass in Satz 2 eine Regelung für den Fall eines Rückfalls an die Hochschule bei Beurlaubung („Jülicher Modell“) oder Zuweisung („Berliner Modell“) getroffen wird, wonach bei einem solchen Rückfall und einer in der Folge herbeigeführten Überschreitung der Planstellenquote weitere Leistungsbezüge erst nach Einhaltung der Planstellenquote wieder für ruhegehaltfähig erklärt werden können. Durch diese Regelung kommt es auch

dann zu einer Blockade einer Gewährung weiterer Leistungsbezüge, wenn der Rückfall an die Hochschule nicht durch die Professorin/den Professor selbst verursacht wurde. Dies wäre z. B. bei der Schließung oder Teilschließung eines außeruniversitären Forschungsinstituts der Fall. Es verbleibt in diesen Fällen beim „Status Quo“, solange die Planstellenquote aber nicht eingehalten wird (was bei einem ungeplanten Rückfall in der Regel der Fall sein dürfte). Dann könnten keine weiteren Leistungsbezüge gewährt werden.

Aus der Interessenlage von Rufinhabern/Rufinhaberinnen im „Jülicher Modell“ oder „Berliner Modell“ ist die Regelung daher kritisch zu beurteilen, zudem Art. 3 Abs. 3 Satz 3 des Entwurfs, wonach der Mechanismus der „Blockade von Leistungsbezügen“ bei Überschreiten der Planstellenquote vorgesehen ist, auch dann gilt, wenn Professorinnen und Professoren für eine Tätigkeit an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung beurlaubt oder dieser zugewiesen werden. Durch diesen Satz wird aus Sicht des DHV deutlich gemacht, dass sogar in einer Berufungssituation in das „Jülicher Modell“ oder „Berliner Modell“ bei Überschreiten der Planstellenquote keine ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge gewährt werden dürfen. Hierdurch gehen aber etwaige Fehler bei der Stellenplanung zulasten von Inhabern/Inhaberinnen eines Rufes der Universität des Saarlandes und einer außeruniversitären Forschungseinrichtung (im „Jülicher Modell“ oder „Berliner Modell“). Dies gilt, obwohl der/die Rufinhaber/in keinen Einfluss auf oder Einblick in die Planstellenquote hat und trotz der Refinanzierung der Professur durch das außeruniversitäre Forschungsinstitut. Ein solcher Nachteil zulasten von Rufinhabern/Rufinhaberinnen im „Jülicher Modell“ oder „Berliner Modell“ ist daher zu kritisieren.

#### **Zu Art. 4 : Änderung des Saarländischen Hochschulgesetzes**

Die Regelungen zu gemeinsamen Berufungen in Ziffer 1 und Ziffer 2 sind aus Sicht des DHV zu begrüßen.

In Ziffer 1 wird die Mitgliedschaft an einer Hochschule für gemeinsam berufene Professoren und Professorinnen im „Jülicher Modell“ geregelt. Das heißt, die Hochschullehrer/innen bleiben Mitglieder der Hochschule. Dies ist aus Sicht des DHV zu begrüßen.

In Ziffer 2 ist die Regelung zur Beurlaubung enthalten, und zwar eine Beurlaubung bis zu 12 Jahren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sowie eine weitere Verlängerung der

Beurlaubung auf Antrag. Diese Befristung der Beurlaubung auf 12 Jahre im „Jülicher Modell“ entspricht der Rechtslage in Baden-Württemberg, die sich bewährt hat. Da der Antrag auf Verlängerung darüber hinaus möglich ist, ist die Regelung aus Sicht des DHV interessengerecht.

In Ziffer 3 wird im neuen Absatz 2a des § 43 des Saarländischen Hochschulgesetzes für die Universität eine neue Tenure Track Variante als **sog. Bewährungsprofessur** gesetzlich etabliert. Es handelt sich um die Möglichkeit der Entfristung einer Zeitprofessur in W2 nach erfolgreicher Bewährung mit der Option der Übertragung eines höherwertigen Amtes (W3) auf eine Lebenszeitprofessur. Der DHV unterstützt grundsätzlich Qualifikationswege mit Tenure Track als einen von mehreren Qualifikationswegen zur Universitätsprofessur.

Es ist zu befürworten, dass der im Saarländischen Hochschulgesetz gewählte Weg des „echten Tenure Tracks“ gewählt worden ist, der durch eine verbindliche Zusage gekennzeichnet ist, im Falle einer positiven Evaluation eine unbefristete Professur zu erhalten. Entscheidend ist, dass der „echte Tenure Track“ nicht durch Umstrukturierung innerhalb der Fakultät, wegfallende Haushaltsmittel oder andere Unwägbarkeiten seiner Grundlage beraubt wird. Der saarländische Gesetzgeber sieht eine fachliche Evaluation vor. Wenn diese positiv abgeschlossen wird, erfüllt dieser „echte Tenure Track“ die Voraussetzung einer bindenden Zusage, die notfalls gerichtlich einklagbar ist, wenn die Evaluation positiv ausgefallen ist. Dabei handelt es sich also um eine vorverlagerte Auswahlentscheidung ohne weitere Ausschreibung, d.h. die Entscheidung über die Entfristung hängt nur noch vom Ergebnis der Evaluation ab. Dies ist aus Sicht des DHV eine Karriereoption für Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler. Allerdings gibt der DHV auch zu bedenken, dass das Erstberufungsalter bei Professorinnen/Professoren bereits bei 42 Jahren liegt und damit eine unbefristete W2-Professur in diesem Lebensalter in jedem Fall einer Bewährungsprofessur mit Evaluation und dem Risiko des Scheiterns – dann nach weiteren 6 Jahren – vorzugswürdig ist.

Der DHV empfiehlt, die Formulierung aufzunehmen, dass an das Berufungsverfahren von Qualifikationsstellen mit Tenure Track dieselben Anforderungen zu stellen sind wie an sonstige Berufungsverfahren von Professuren (unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese). Des Weiteren regt der DHV an, ein echtes Hausberufungsverbot dergestalt vorzusehen, dass nur Bewerber/innen zum Ziele kommen können, die vorher an einer anderen Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder Vergleichbarem beschäftigt waren oder die in ihrer Postdoc-Zeit zwei Jahre außerhalb der berufenen Hochschule wissenschaftlich tätig wa-

ren. Im Interesse der Bestenauslese sollte zusätzlich aber eine Ausnahmemöglichkeit vorgesehen werden.

Ebenso setzt sich der DHV dafür ein, dass der Zeitpunkt für eine Zwischenevaluation festgelegt wird. Hier ist das baden-württembergische Modell einer Zwischenevaluation erst nach vier Jahren vorzugswürdig, damit sich die W2-Professoren/Professorinnen, wie dies auch in Baden-Württemberg bei den Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen der Fall ist, nicht unmittelbar nach Dienstantritt auf die Zwischenevaluation vorbereiten müssen. Das im Gesetzentwurf vorgesehene qualitätsgeleitete Tenure Track Evaluationsverfahren unter Hinzuziehen externen Sachverständigen ist zu begrüßen. Ebenfalls positiv ist in der Neuregelung, dass bei nicht erfolgreicher Evaluation das Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis um höchstens ein Jahr verlängert werden kann.

Als positiv betrachtet der DHV es auch, dass familiäre Verpflichtungen besondere Berücksichtigung in der Tenure Track Phase finden, d.h. dass - wie bei der Juniorprofessur im Saarland - auch eine Verlängerungsoption für das Zeitbeamtenverhältnis aufgrund der Betreuung von Kindern vorgesehen ist.

In der Begründung zu dieser speziellen Form der Bewährungsprofessur heißt es, dass sie auf der Grundlage der Hochschulentwicklungsplanung nur dann möglich sein soll, wenn dadurch eine Profilschärfung und strategische Weiterentwicklung der Hochschule erreicht wird. Die Etablierung einer solchen Bewährungsprofessur soll also auf diejenigen Fälle ausgerichtet sein, in denen die entsprechenden Beamtenverhältnisse auf Zeit in Zusammenhang mit einer Finanzierung durch Förderprogramme oder Drittmittel begründet werden. Im Übrigen – so heißt es in der Begründung – sei der Globalhaushalt der Universität heranzuziehen.

Der DHV spricht sich ausdrücklich dafür aus, dass der „echte Tenure Track“ als Mittel der Exzellenz- und Eliteförderung eingesetzt wird und auf diese Fälle beschränkt bleiben sollte. Der DHV hat hierzu das Positionspapier „Tenure Track“ vom 9. Mai 2018 verabschiedet, das im Anhang beigefügt ist. Der DHV empfiehlt, den Aspekt der Exzellenz- und Eliteförderung ins Gesetz aufzunehmen.

**Zu Art. 5: Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung**

Die Neuregelung in den Sätzen 4 und 5 des § 5 Abs. 2 der Saarländischen Lehrverpflichtungsverordnung sieht vor, dass reduzierte Lehrverpflichtungen dann nicht ausgeglichen werden müssen, wenn die jeweilige Professur im Rahmen eines koordinierten Forschungsprogramms oder einer vergleichbaren Förderung überwiegend durch Drittmittel finanziert wird. Der DHV befürwortet, dass in solchen Fällen einer regelmäßig starken Forschungsausrichtung Rechnung getragen wird. Er gibt aber auch zu bedenken, dass die Prädominanz von Drittmitteln auf diese Weise weiter beflügelt wird.

15. März 2019



Universitätsprofessor Dr. Volkhard Helms  
Landesvorsitzender des Saarlandes  
im DHV



Rechtsanwältin Birgit Ufermann  
Landesgeschäftsführerin des Saarlandes  
im DHV