

Rundschreiben V

Serie V Nr.: 04/2021 Datum: 16.08.2021 Bearbeiterin: I A / Frau Utecht App.: 53304

Online: web.fu-berlin.de/service/zuvdocs/fu-rundschreiben

Inhalt: Verwaltungsrichtlinie über die Einstellung von Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie von Gastdozentinnen und Gastdozenten an der Freien Universität Berlin

Das Präsidium der Freien Universität Berlin hat am 10.08.2021 die Änderung der vorgenannten Richtlinie beschlossen. Neben inhaltlichen Anpassungen an die bestehende Praxis und sprachlichen Klarstellungen wurden die pauschalierten Entgeltsätze neu festgesetzt (siehe Ziffer 4). Zur besseren Lesbarkeit wird die vollständige aktualisierte Richtlinie veröffentlicht.

1. Allgemeines:

- 1.1. Die Richtlinie regelt die befristete Tätigkeit von Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie von Gastdozentinnen und Gastdozenten in einem freien Dienstverhältnis gemäß § 113 BerlHG.
- 1.2. Der Abschluss von Teilzeitgastprofessuren bzw. -dozenturen ist zulässig, sofern die Hälfte des Umfangs einer Vollbeschäftigung nicht unterschritten wird. Es ist mindestens eine Lehrverpflichtung von 4 LVS festzusetzen. Das Entgelt wird anteilig zum Umfang gewährt.
- 1.3. Wird die Gastprofessorin oder der Gastprofessor bzw. die Gastdozentin oder der Gastdozent für die Vertretung einer Beurlaubung, Aufgabenverminderung oder Lehrverpflichtungsreduzierung beschäftigt, darf der Freistellungsumfang nicht überschritten werden. Ziffer 1.2. gilt entsprechend.

- 1.4. Die Vertretung eines Forschungssemesters nach § 99 Abs. 6 BerlHG sowie die Vertretung von vakanten Juniorprofessuren in Form von Gastprofessuren bzw. -dozenturen ist nicht zulässig.
- 1.5. Gastprofessuren oder Gastdozenturen sollen grundsätzlich von Nachwuchswissenschaftlern/innen anderer Hochschulen wahrgenommen werden.
- 1.6. Stehen die für die Übernahme einer Gastprofessur oder Gastdozentur vorgesehenen Personen in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis, müssen diese sich im erforderlichen Umfang beurlauben oder freistellen lassen.

2. Rechtsstellung, Aufgaben

- 2.1. Gastprofessorinnen und Gastprofessoren nehmen gemäß § 113 Abs. 1 BerlHG und nach Maßgabe des mit ihnen geschlossenen Dienstvertrages die Dienstaufgaben entsprechend den hochschulrechtlichen Bestimmungen für Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer wahr.
Die Beschäftigung als Gastprofessorin oder Gastprofessor setzt die Stellung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer oder die Einstellungserfordernisse nach § 100 BerlHG voraus:
 - a) abgeschlossenes Hochschulstudium
 - b) pädagogische Eignung (Erfahrungen in Lehre/Ausbildung)
 - c) qualifizierte Promotion
 - d) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, z.B. Juniorprofessur bzw. Habilitation oder festgestellte habilitationsäquivalente Leistungen (z.B. auch als Nachwuchsguppenleiter/in)

Ob das Qualifikationserfordernis für die Übernahme einer Gastprofessur erfüllt ist, entscheidet in Zweifelsfällen der/die für den jeweiligen Bereich zuständige Vizepräsident/in.

- 2.2. Auf der Grundlage des § 113 Abs. 2 BerlHG können Gastdozentinnen und Gastdozenten im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses befristet beschäftigt werden. Die Gastdozentur setzt den Abschluss einer qualifizierten Promotion voraus.
- 2.3. Der antragsstellende Fachbereich oder das antragsstellende Zentralinstitut beschließt unter Beachtung der Ziffern 1.2 und 1.3 der Richtlinie den Umfang der wahrzunehmenden Lehrverpflichtung entsprechend der Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen - Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

- 2.4 Die Beschäftigung ist jeweils grundsätzlich auf die Vorlesungszeit beschränkt.
- ✓ Auf begründeten Antrag kann die Dauer der Gastprofessur oder Gastdozentur auch die vorlesungsfreie Zeit umfassen
 - wenn bei einsemestrigen Beschäftigungen die Lehre auch in der vorlesungsfreien Zeit angeboten werden muss (z. B. Exkursionen, Sommerkurse o. ä.),
 - wenn die Beschäftigung die Dauer von einem Semester überschreiten soll,
 - wenn während der vorlesungsfreien Zeit in einer Studien- und Prüfungsordnung vorgesehene Prüfungen abzunehmen sind,
 - Drittmittel für die Beschäftigung auch während der vorlesungsfreien Zeit zur Verfügung stehen und zweckentsprechende Aufgaben wahrgenommen werden müssen.

3. Voraussetzungen für die Beschäftigung

Die Mittel für die Gastprofessur oder Gastdozentur müssen dem antragsstellenden Bereich zur Verfügung stehen.

Die Funktion muss zur Aufrechterhaltung des Lehr- und Forschungsbetriebs unverzichtbar sein. Deshalb muss der Fachbereich bzw. das Zentralinstitut vorrangig prüfen, ob der notwendige Bedarf nicht in anderer Weise, z. B.

- durch Aufgabenverlagerung,
- durch Aufgabenumverteilung oder
- durch Erteilung von Lehraufträgen

gedeckt werden kann.

Wird auf Grund dieser Prüfung lediglich ein vorübergehender Lehrbedarf festgestellt, kommt grundsätzlich nur die Erteilung von Lehraufträgen in Betracht.

Auf § 120 BerlHG wird hingewiesen.

4. Vergütung

- 4.1 Die Pauschalvergütung für eine in vollem Umfang wahrzunehmende Gastprofessur wird in Anlehnung an das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W2 im Land Berlin festgesetzt.

- 4.1.1 In besonders gelagerten und begründeten Einzelfällen kann der Gastprofessorin oder dem Gastprofessor unter Berücksichtigung haushälterischer Gesichtspunkte eine höhere Pauschalvergütung gezahlt werden, sofern dieses nachweisbar notwendig ist.

Das Entgelt darf als Obergrenze das Grundgehalt der Besoldungsgruppe B10 im Land Berlin nicht übersteigen.

Bei einer zentralen Finanzierung der Gastprofessur ist in diesen Fällen vorrangig eine Eigenbeteiligung der Beschäftigungsstelle an den Personalmehrkosten zu prüfen.

- 4.2 Die Pauschalvergütung für eine in vollem Umfang wahrzunehmende Gastdozentur wird in Anlehnung an das Grundgehalt der Besoldungsgruppe W1 zuzüglich der in der ersten Beschäftigungsphase einer Juniorprofessur zustehenden Zulage im Land Berlin festgesetzt.

- 4.2.1 In besonders gelagerten und begründeten Einzelfällen kann der Gastdozentin oder dem Gastdozenten unter Berücksichtigung haushälterischer Gesichtspunkte eine höhere Pauschalvergütung gezahlt werden, sofern dieses nachweisbar notwendig ist.

Das Entgelt darf als Obergrenze das Grundgehalt der Besoldungsgruppe B10 im Land Berlin nicht übersteigen.

Bei einer zentralen Finanzierung der Gastdozentur ist in diesen Fällen vorrangig eine Eigenbeteiligung der Beschäftigungsstelle an den Personalmehrkosten zu prüfen.

- 4.3 Für Gastprofessuren und Gastdozenturen, die aus Mitteln Dritter finanziert werden, kann ein von Ziffern 4.1 und 4.2 abweichendes Entgelt vereinbart werden, sofern eine diesbezüglich verbindliche Zusage der Zuwenderin oder des Zuwenders vorliegt. Die Ziffern 4.1.1. zweiter Satz und 4.2.1 zweiter Satz finden Anwendung.

- 4.4 Sofern Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie Gastdozentinnen oder Gastdozenten mit weniger als 100 v. H. der Aufgaben nach § 113 BerlHG beschäftigt werden, verringert sich die Pauschalvergütung anteilig zum Aufgabenumfang. Eine Beschäftigung mit weniger als 50 v. H. der Aufgaben nach § 113 BerlHG ist nicht zulässig (vgl. Ziffer 1.2. der Richtlinie).

5. Verfahren

- 5.1 Der Fachbereich und/oder das Zentralinstitut prüft die Voraussetzungen nach Maßgabe der Ziffern 1 bis 4 dieser Richtlinie und begründet das Ergebnis schriftlich.

5.2 Der Fachbereich und/oder das Zentralinstitut leitet den Formantrag mit folgenden Anlagen der Personalstelle zu:

a) Unterlagen der Bewerberin oder des Bewerbers

- Lebenslauf, Nachweis über den wissenschaftlichen und beruflichen Werdegang einschließlich der Aufgaben zur gegenwärtigen Stellung und Tätigkeit
- Publikationsliste
- Angaben über bisherige Lehrtätigkeiten und didaktische Erfahrungen
- Nachweis der für die Wahrnehmung der gastweisen Tätigkeit erforderlichen Qualifikation gemäß dem Anforderungsprofil
- Kopien des Hochschulabschlusses, der Promotions- und ggf. der Habilitationsurkunde

b) Unterlagen des Fachbereichs/ des Zentralinstituts

- Formantrag (https://www.fu-berlin.de/sites/abt-1/formulare/personal/pdf_personal/gastwissenschaftler.pdf)
- Beurteilung der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen und der Lehrtätigkeit der/des Einzuladenden
- Erläuterung zum Grad der Übereinstimmung der Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers mit der wahrzunehmenden Funktion
- Begründung für die zwingende Notwendigkeit der Einstellung gemäß Ziffer 3
- Dauer der Tätigkeit (Ziffer 2.4)
- ggf. Mittelfreigabe.

5.3 Die Personalstelle prüft die Voraussetzungen gemäß Ziffern 1 bis 4 der Richtlinie. In Zweifelsfällen legt sie den Antrag dem Präsidium zur Entscheidung vor.

6. In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie ersetzt die mit Rundschreiben Serie V Nr. 05/2016 vom 07.09.2016 veröffentlichte Verwaltungsrichtlinie. Sie tritt mit Wirkung vom 01.10.2021 in Kraft.

Univ.- Prof. Dr. Günter M. Ziegler
(Präsident)