

Auszüge aus den Hochschulgesetzen

Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

für
Baden-Württemberg

Stand: 14.10.2024

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)
HRK ADVANCE – Governance und Prozesse der Internationalisierung optimieren
Ahrstraße 39, 53175 Bonn
Tel.: 0228 / 887-0
Fax: 0228 / 887-210
advance@hrk.de
www.hrk.de/advance

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) übernimmt keine Haftung für die in diesem Dokument dargestellten Inhalte sowie für deren Vollständigkeit oder Aktualität. Alle Inhalte sind allgemeiner Natur. Sie stellen lediglich eine vergleichende Übersicht und keine rechtsverbindliche Auskunft dar und können im Einzelfall auch nicht die Auskunft von Fachleuten ersetzen.

HRK Hochschulrektorenkonferenz
Die Stimme der Hochschulen

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

1.	Berufungsprozesse (reguläres Verfahren, Ausschreibungsverzicht, Genieklausel)	3
2.	Voraussetzungen für die Berufung in das Professor:innenverhältnis	7
	a) Juniorprofessur	7
	b) Professur	8
3.	Sonderfall: Regelungen zu Tenure Track	11
4.	Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis/Besoldung	12
	a) Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis	12
	b) Besoldung.....	19

1. Berufungsprozesse (reguläres Verfahren, Ausschreibungsverzicht, Genieklausel)

§ 48 LHG¹ Berufung von Professorinnen und Professoren

(1) ¹Professuren sind in der Regel international auszuschreiben. ²Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben. ³Von der Ausschreibung einer Professur und der Durchführung des Berufungsverfahrens kann abgesehen werden, wenn eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis berufen wird. ⁴Ferner kann von der Ausschreibung abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor oder eine Tenure-Track-Dozentin oder ein Tenure-Track-Dozent der eigenen Hochschule auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe berufen werden soll. ⁵Weiterhin kann im Hinblick auf die Qualität und Profilbildung der Hochschule von der Ausschreibung einer Professur in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Wissenschaftsministeriums abgesehen werden, wenn nur eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht; in diesem Fall kann die Hochschule das Berufungsverfahren angemessen vereinfachen. ⁶Zur Förderung und Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann das Wissenschaftsministerium weitere Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht und der Durchführung des Berufungsverfahrens zulassen; Grundlage ist ein mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmtes Qualitätssicherungskonzept der Hochschule.

(2) ¹Die Professorinnen und Professoren werden von der Rektorin oder vom Rektor der Hochschule im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium auf der Grundlage des Berufungsvorschlags nach Absatz 3 Satz 6 berufen; die Rektorin oder der Rektor kann in begründeten Fällen von dem Berufungsvorschlag abweichen. ²Das Wissenschaftsministerium kann die Zuständigkeit für die Erteilung des Einvernehmens nach Satz 1 allgemein oder im Einzelfall auf die Rektorin oder den Rektor übertragen; in diesen Fällen ist die Berufung dem Wissenschaftsministerium anzuzeigen. ³§ 74 bleibt unberührt. ⁴Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Dozentinnen und Dozenten der eigenen Hochschule können in der Regel nur berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren. ⁵An Pädagogischen Hochschulen können bei Berufungen in der Sonderpädagogik Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und Dozentinnen und Dozenten auch berücksichtigt werden, wenn sie drei Jahre außerhalb der Hochschule beruflich tätig waren. ⁶Bei der Berufung auf eine Professur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann, wenn zusätzlich die Voraussetzungen von Satz 4 vorliegen, berücksichtigt werden, es sei denn das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule. ⁷Die Berufung von Personen, die sich nicht beworben haben, ist zulässig. ⁸Sollen zu Berufende Aufgaben im Universitätsklinikum erfüllen, so darf die Berufung nur erfolgen, wenn das Universitätsklinikum sein Einvernehmen erklärt hat.

(3) ¹Unbeschadet des Satzes 11 bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags eine Berufungskommission, die von einem Rektorsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Berufungskommission zu. ²In der Berufungskommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören; die Kommission kann eine sachverständige Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik beratend hinzuziehen. ³Der Berufungskommission müssen mindestens zwei fachkundige Frauen und zwei fachkundige Männer angehören; darüber hinaus findet § 10 Absatz 2 Satz 2 (Ziel der gleichberechtigten Besetzung mit Frauen und Männern) Anwendung. ⁴Auf die Pflichten nach Satz 3 ist in geeigneter Weise hinzuweisen. ⁵Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, so sind ein Mitglied des Klinikumsvorstands und eine von diesem bestimmte fachkundige Person berechtigt, stimmberechtigt an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen. ⁶Die Berufungskommission stellt, bei W 3-Professuren unter Einholung auswärtiger und vergleichender Gutachten, einen Berufungsvorschlag auf, der drei Namen enthalten soll; bei künstlerischen Professuren an Musik- und Kunsthochschulen genügen auswärtige Gutachten. ⁷Die Studiendekanin oder der Studiendekan oder die Studienbereichsleiterin oder der Studienbereichsleiter hat zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber in der Lehre Stellung zu nehmen. ⁸Die einzelnen Mitglieder der Berufungskommission können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag anzufügen ist. ⁹Der Berufungsvorschlag bedarf der Zustimmung des Fakultätsrats oder des Örtlichen Senats; die Grundordnung regelt die Beteiligung des Senats. ¹⁰Soweit mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden sind, ist zudem die Zustimmung des Klinikumsvorstands erforderlich. ¹¹Abweichend von Satz 1 bildet an der DHBW die Rektorin oder der Rektor der Studienakademie, an der die Stelle zu besetzen ist, im Einvernehmen mit dem Präsidium der DHBW eine Berufungskommission, die sie oder er leitet, sofern nicht ein Mitglied des Präsidiums der DHBW den Vorsitz übernimmt oder sie oder er ihn auf eine Vertreterin oder einen Vertreter überträgt. ¹²Im Übrigen gelten die Sätze 2 bis 4 und 6 bis 9.

(3a) ¹Zu den Aufgaben der Berufungskommission gehört die aktive Gewinnung von Bewerberinnen. ²Auf die Pflichten nach Satz 1 ist in geeigneter Weise hinzuweisen.

(4) ¹Die Hochschule darf Professorinnen und Professoren Zusagen über die Ausstattung des vorgesehenen Aufgabenbereichs mit Personal- und Sachmitteln im Rahmen der vorhandenen Ausstattung machen. ²Sie stehen unter dem Vorbehalt der Bewilligung der erforderlichen Haushaltsmittel durch den Landtag sowie staatlicher und hochschulinterner Maßgaben zur Verteilung von Stellen und Mitteln. ³Die Zusagen über die personelle und sachliche Ausstattung der Aufgabenbereiche von Professorinnen und Professoren sind im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen auf maximal fünf Jahre zu befristen und von der Hochschule jeweils nach Ablauf von fünf weiteren Jahren im Hinblick auf die Maßgaben von § 13 Absatz 2 zu überprüfen. ⁴Die Hochschulen haben frühere Zusagen im Sinne von Satz 3 regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

(5) ¹Wird Personen übergangsweise die Wahrnehmung der Aufgaben einer Professorin oder eines Professors übertragen, so sind Absätze 1 bis 3 nicht anzuwenden. ²Mit dem Auftrag der Wahrnehmung der Aufgaben einer Professorin oder eines

Professors sind das Wahlrecht und die Wählbarkeit einer Professorin oder eines Professors nicht verbunden.

§ 48a LHG Gemeinsame Berufungen

(1) ¹Die Hochschulen können unter den Voraussetzungen des § 48 mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Förderung und Intensivierung ihrer Zusammenarbeit in Forschung und Lehre gemeinsame Berufungen durchführen. ²Die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen gemeinsamen Berufung regeln die Hochschulen mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch öffentlich-rechtlichen Vertrag.

(2) Die nach Absatz 1 berufenen Personen haben die rechtliche Stellung von Mitgliedern der Hochschule in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer inne.

§ 51 LHG Juniorprofessur

(1) ¹Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. ²Dies ist bei der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung ihrer Stelle zu gewährleisten.

(2) ¹Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. ²Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist.

(3) ¹Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademische Mitarbeiterin oder Akademischer Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. ²Verlängerungen nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummern 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bleiben hierbei außer Betracht. ³§ 2 Absatz 3 Satz 1 WissZeitVG gilt entsprechend.

(4) ¹Die Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind in der Regel international auszuschreiben. ²Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben. ³§ 46 Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) ¹Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden auf Vorschlag der Auswahlkommission nach Anhörung des Fakultätsrats von der Rektorin oder dem Rektor berufen. ²Bei der Berufung auf eine Juniorprofessur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren, es sei denn das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der

Hochschule. ³Soll die zu berufende Person Aufgaben im Universitätsklinikum erfüllen, so darf die Berufung nur erfolgen, wenn das Universitätsklinikum sein Einvernehmen erklärt hat.

(6) ¹Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät eine Auswahlkommission, die von einem Rektoratsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Auswahlkommission zu. ²In der Auswahlkommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören. ³Im Übrigen gilt § 48 Absatz 3 entsprechend.

(7) ¹Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. ²Die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors sind am Ende ihrer oder seiner Dienstzeit zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu evaluieren. ³Wird das Dienstverhältnis zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation; in diesem Fall soll das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit ihrer oder seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. ⁴Weitere Verlängerungen sind abgesehen von den Fällen des § 45 Absätze 6 und 6a nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor, es sei denn, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor vor Ablauf von vier Jahren des Beamtenverhältnisses und unter Anrechnung der Vorbeschäftigungszeit eingestellt wird. ⁵Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. ⁶Evaluationen im Sinne dieses Absatzes sind keine Evaluationen im Sinne des § 5.

(8) ¹Für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kann auch ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet werden; Absatz 7 gilt entsprechend. ²Sie führen während ihres privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses die Bezeichnung „Juniorprofessorin“ oder „Juniorprofessor“.

(9) ¹Der Senat kann einer Juniorprofessorin oder einem Juniorprofessor nach vollständigem Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses auf Vorschlag der Fakultät die Bezeichnung „außerplanmäßige Professorin“ oder „außerplanmäßiger Professor“ verleihen, wenn sie oder er sich nach Maßgabe von Absatz 7 weiterhin bewährt hat und solange sie oder er Aufgaben in der Lehre im Umfang von mindestens zwei Semesterwochenstunden wahrnimmt; die Durchführung dieser Veranstaltungen darf nicht von der Bezahlung einer Lehrvergütung abhängig gemacht werden. ²§ 39 Absatz 4 Satz 3 gilt für den Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung entsprechend.

2. Voraussetzungen für die Berufung in das Professor:innenverhältnis

a) Juniorprofessur

§ 51 LHG Juniorprofessur

(1) ¹Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. ²Dies ist bei der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung ihrer Stelle zu gewährleisten.

(2) ¹Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. ²Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist.

(3) ¹Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademische Mitarbeiterin oder Akademischer Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. ²Verlängerungen nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummern 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bleiben hierbei außer Betracht. ³§ 2 Absatz 3 Satz 1 WissZeitVG gilt entsprechend.

(4) ¹Die Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind in der Regel international auszuschreiben. ²Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben. ³§ 46 Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) ¹Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden auf Vorschlag der Auswahlkommission nach Anhörung des Fakultätsrats von der Rektorin oder dem Rektor berufen. ²Bei der Berufung auf eine Juniorprofessur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren, es sei denn das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule. ³Soll die zu berufende Person Aufgaben im Universitätsklinikum erfüllen, so darf die Berufung nur erfolgen, wenn das Universitätsklinikum sein Einvernehmen erklärt hat.

(6) ¹Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät eine Auswahlkommission, die von einem Rektoratsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen

ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Auswahlkommission zu. ²In der Auswahlkommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören. ³Im Übrigen gilt § 48 Absatz 3 entsprechend.

(7) ¹Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. ²Die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors sind am Ende ihrer oder seiner Dienstzeit zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu evaluieren. ³Wird das Dienstverhältnis zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation; in diesem Fall soll das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit ihrer oder seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. ⁴Weitere Verlängerungen sind abgesehen von den Fällen des § 45 Absätze 6 und 6a nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor, es sei denn, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor vor Ablauf von vier Jahren des Beamtenverhältnisses und unter Anrechnung der Vorbeschäftigungszeit eingestellt wird. ⁵Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. ⁶Evaluationen im Sinne dieses Absatzes sind keine Evaluationen im Sinne des § 5.

(8) ¹Für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kann auch ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet werden; Absatz 7 gilt entsprechend. ²Sie führen während ihres privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses die Bezeichnung „Juniorprofessorin“ oder „Juniorprofessor“.

(9) ¹Der Senat kann einer Juniorprofessorin oder einem Juniorprofessor nach vollständigem Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses auf Vorschlag der Fakultät die Bezeichnung „außerplanmäßige Professorin“ oder „außerplanmäßiger Professor“ verleihen, wenn sie oder er sich nach Maßgabe von Absatz 7 weiterhin bewährt hat und solange sie oder er Aufgaben in der Lehre im Umfang von mindestens zwei Semesterwochenstunden wahrnimmt; die Durchführung dieser Veranstaltungen darf nicht von der Bezahlung einer Lehrvergütung abhängig gemacht werden. ²§ 39 Absatz 4 Satz 3 gilt für den Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung entsprechend.

b) Professur

§ 47 LHG Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren

(1) Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrung in der Lehre oder Ausbildung oder durch Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in Hochschuldidaktik nachzuweisen ist,

3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und
4. darüber hinaus je nach der Aufgabenstellung der Hochschule und den Anforderungen der Stelle
 - a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre (Absatz 2),
 - b) zusätzliche künstlerische Leistungen, die auch in der künstlerischen Praxis außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, oder
 - c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

(2) ¹Die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen nach Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a oder b werden in der Regel durch eine Habilitation, im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Dozentur, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als Akademische Mitarbeiterin oder als Akademischer Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. ²Satz 1 gilt nur bei der Berufung in ein erstes Professorenamt. ³Die für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen werden umfassend im Berufungsverfahren bewertet.

(3) ¹Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll in der Regel nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist. ²Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und an der DHBW müssen die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c erfüllen. ³Professorinnen und Professoren nach Satz 2 können in besonders begründeten Ausnahmefällen berufen werden, wenn sie die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a oder b erfüllen; dies gilt insbesondere, wenn Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Übereinstimmung mit einem Struktur- und Entwicklungsplan, dem das Wissenschaftsministerium zugestimmt hat, aus besonderen Gründen, insbesondere zur Einrichtung von Forschungsschwerpunkten, bereits in der Ausschreibung ein entsprechendes Profil festgelegt haben. ⁴Professorinnen und Professoren nach Satz 2 können auch berufen werden, wenn sie das Erfordernis nach Absatz 1 Satz 1 Nummern 2 oder 3 oder die Einstellungsvoraussetzung nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe c nicht erfüllen, sofern die Berufung auch dazu dient, die fehlende Einstellungsvoraussetzung zu erwerben, und eine in diesem Zusammenhang bei Dritten ausgeübte Tätigkeit aus Mitteln Dritter finanziert wird (Tandem-Professur). ⁵Professorinnen und Professoren nach Satz 4 werden für die Förderdauer als Professorinnen und Professoren auf Zeit im Sinne des § 50 Absatz 2 Satz 1 Nummer 6 ernannt oder bestellt.

(4) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle, insbesondere einer Professur auf Zeit, entspricht, kann abweichend von den Absätzen 1 bis 3 als Professorin oder Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der beruflichen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

(5) Professorinnen und Professoren, die auch ärztliche oder zahnärztliche Aufgaben wahrnehmen, müssen zusätzlich die Anerkennung als Facharzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet nach Landesrecht eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.

3. Sonderfall: Regelungen zu Tenure Track

§ 51b LHG Tenure-Track-Professur; Tenure-Track-Dozentur

(1) ¹Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sind Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren nach § 51, deren Berufung mit der Zusage einer späteren Übernahme auf eine Professur vergleichbarer Denomination in einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden ist (Tenure-Track-Professur). ²Voraussetzung einer Tenure-Track-Professur ist, dass bereits in der Ausschreibung zur Tenure-Track-Professur die in einem mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmten Qualitätssicherungskonzept der Hochschule ausgewiesenen Anforderungen, insbesondere der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Falle der späteren Übernahme gemäß § 48 Absatz 1 Satz 4, und die Zusage auf Übernahme im Falle der Bewährung benannt sind. ³§ 51 Absatz 6 gilt mit der Maßgabe, dass im Berufungsverfahren zur Besetzung der Tenure-Track-Professur international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen sind. ⁴Verfahren, Anforderungen, Kriterien und Maßstäbe der Evaluation nach § 51 Absatz 7 Satz 2 sind im Rahmen der Berufungsvereinbarung zur Tenure-Track-Professur schriftlich mitzuteilen. ⁵§ 48 Absatz 4 gilt entsprechend.

(2) ¹Das Qualitätssicherungskonzept nach Absatz 1 Satz 2, das insbesondere das Nähere zu Strukturen, Verfahren und Qualitätskriterien enthält, einschließlich des Verfahrens, der Anforderungen, Kriterien und Maßstäbe der Evaluation nach § 51 Absatz 7 Satz 2 sowie der Zahl und Zusammensetzung der Evaluierungsgremien, regeln die Hochschulen durch Satzung. ²Im Qualitätssicherungskonzept sind eine Zwischenevaluierung oder andere geeignete Maßnahmen zur Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen während der Qualifizierungszeit sowie eine Statusberatung vor Einleitung der Evaluation nach § 51 Absatz 7 Satz 2 vorzusehen. ³Zumindest ein Evaluierungsgremium muss die Mindestanforderungen an die Besetzung von Berufungskommissionen nach diesem Gesetz erfüllen. ⁴An der Evaluation sind in geeigneter Weise externe Mitglieder zu beteiligen. ⁵Hat sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nach den Ergebnissen der Evaluation nach § 51 Absatz 7 Satz 2 nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung um bis zu ein Jahr verlängert werden.

(3) ¹Wird für die Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet, führen sie während ihres privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses die Bezeichnung „Tenure-Track-Professorin“ oder „Tenure-Track-Professor“. ²Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend.

(4) ¹Die Berufung einer Juniordozentin oder eines Juniordozenten nach § 51a Absatz 3 Satz 1 kann mit der Zusage einer späteren Übernahme in eine Dozentur oder Professur einer höheren Besoldungsgruppe im Falle der Bewährung verbunden werden (Tenure-Track-Dozentur). ²Für Tenure-Track-Dozenturen gelten Absatz 1 Sätze 2 bis 4 und Absatz 2 entsprechend. ³Tenure-Track-Dozentinnen und Tenure-Track-Dozenten führen die hochschulrechtliche Bezeichnung „Tenure-Track-Professorin mit Schwerpunkt Lehre“ oder „Tenure-Track-Professor mit Schwerpunkt Lehre“. ⁴Satz 3 gilt für Tenure-Track-Dozentinnen und Tenure-Track-Dozenten im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis entsprechend.

4. Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis/Besoldung

a) Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis

§ 45 LHG Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften

(1) Auf beamtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden die für Beamtinnen und Beamte allgemein geltenden Vorschriften Anwendung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

(2) ¹Die Vorschriften über die Laufbahnen und den einstweiligen Ruhestand sind auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht anzuwenden. ²Die Vorschriften über die Arbeitszeit (§ 67 LBG, 2. Abschnitt der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung) sind auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht anzuwenden; erfordert jedoch der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, so kann die Arbeitszeit nach § 67 LBG vom Rektorat geregelt werden. ³§ 39 LBG gilt für Professorinnen und Professoren mit der Maßgabe, dass der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze bis zum Ablauf des Semesters, in dem die Professorin oder der Professor das 70. Lebensjahr vollendet, jeweils auch für länger als ein Jahr, hinausgeschoben werden kann. ⁴Der Antrag soll spätestens ein Jahr vor dem Erreichen der Altersgrenze gestellt werden. ⁵Die Hochschulen können in begründeten Fällen eine Frist von bis zu zwei Jahren vorsehen; hierüber ist die betroffene Professorin oder der betroffene Professor rechtzeitig zu informieren.

(3) Hauptberuflich tätige Mitglieder der Hochschule mit Lehrverpflichtungen haben ihren Erholungsurlaub während der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen, es sei denn, dass dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern; das Gleiche gilt für Heilkuren.

(4) ¹Beamtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer können nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden. ²Abordnung zu einer gleichwertigen Tätigkeit oder Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung der Hochschullehrerin oder des Hochschullehrers zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung oder die Studienakademie, an der sie oder er tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule oder Studienakademie zusammengeschlossen wird, oder wenn der Studiengang oder die Fachrichtung, in der sie oder er tätig ist, ganz oder teilweise aufgegeben oder an eine andere Hochschule verlegt wird; die Hochschullehrerin oder der Hochschullehrer ist vorher zu hören. ³In diesen Fällen beschränkt sich eine Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern auf eine Anhörung.

(5) Für nichtbeamtete Mitglieder des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, die im Interesse ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit oder eines künstlerischen Entwicklungsvorhabens beurlaubt worden sind und in Ausübung oder infolge dieser Tätigkeit einen Unfall erleiden, kann Unfallfürsorge entsprechend § 45 Absatz 5 LBeamtVGBW gewährt werden, soweit sie nicht anderweitig Anspruch auf entsprechende Leistungen haben.

(6) ¹Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer oder Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. ²Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach § 72 LBG,
2. Beurlaubung nach anderen landesrechtlichen Vorschriften zur Ausübung eines mit dem Amt zu vereinbarenden Mandats,
3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
4. Grundwehr- und Zivildienst,
5. Beschäftigungsverbote nach dem 4. Abschnitt der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung sowie Elternzeit nach dem 5. Abschnitt und Pflegezeit nach dem 6. Abschnitt der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist oder
6. Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung.

³Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer

1. Teilzeitbeschäftigung nach §§ 69 und 70 LBG,
2. Ermäßigung der Arbeitszeit im Sinne von Satz 2 Nummer 2 oder
3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur Wahrnehmung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten,

wenn die Verringerung der Arbeitszeit mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug.

⁴Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nummern 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. ⁵Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nummern 1 bis 4 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. ⁶Verlängerungen nach Satz 2 Nummern 5 und 6 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten. ⁷Sätze 5 und 6 gelten nicht für Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ⁸Unabhängig von den vorgenannten Verlängerungsmöglichkeiten kann das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren, Juniordozentinnen oder Juniordozenten und Akademischen Mitarbeiterinnen oder Akademischen Mitarbeitern nach §§ 51 bis 52 bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren auf Antrag um zwei Jahre je Kind, insgesamt um maximal vier Jahre, verlängert werden, wenn die Verlängerung notwendig ist, um das nach § 51 Absatz 7, § 51a Absatz 3 oder § 51b bestimmte Qualifizierungsziel oder ein sonstiges mit dem Dienstverhältnis verbundenes Qualifizierungsziel zu erreichen. ⁹Das Nähere, insbesondere die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und die Ausgestaltung der Verlängerung im Einzelnen, regeln die Hochschulen durch Satzung. ¹⁰Die Sätze 8 und 9 gelten entsprechend bei der Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger. ¹¹Verlängerungen nach den Sätzen 8 bis 10 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen nach diesem Absatz zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

(6a) Unbeschadet des Absatzes 6 können Beamtenverhältnisse auf Zeit nach § 50 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5, § 51 Absatz 7 Satz 1, § 51 a Absatz 3 Satz 2 und Absatz

4 Satz 1 sowie § 52 Absatz 4 Sätze 1 und 3, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 28. Februar 2022 begründet worden sind oder begründet werden, auf Antrag um bis zu zwölf Monate verlängert werden, soweit dies aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geboten erscheint.

(7) Soweit für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein befristetes privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet worden ist, gelten die Absätze 6 und 6a entsprechend.

(8) ¹Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie ihre Dienstaufgaben nach § 46 Absatz 1 und § 51 Absatz 1, insbesondere in Lehre, Forschung, Weiterbildung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben, Studienberatung und Fachbetreuung sowie in Gremien der Selbstverwaltung, ordnungsgemäß wahrnehmen können. ²Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind verpflichtet, während der Vorlesungszeit an den Hochschulen anwesend zu sein, damit die ordnungsgemäße Erfüllung der Lehrverpflichtung sowie der Prüfungs- und Beratungsaufgaben und anderer Dienstaufgaben gewährleistet ist. ³Auch in der vorlesungsfreien Zeit sind sie zu angemessener Anwesenheit und Erreichbarkeit verpflichtet. ⁴Im Übrigen richtet sich die Anwesenheitspflicht der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nach den ihnen obliegenden Dienstaufgaben.

(9) Bei einer Beurlaubung von beamteten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur übergangsweisen Wahrnehmung der Aufgaben einer Professorin oder eines Professors an einer Hochschule nach § 31 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung findet § 31 Absatz 1 Sätze 4 und 5 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung keine Anwendung.

§ 49 LHG Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren

(1) Die Professorinnen und Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit, auf Probe oder auf Lebenszeit ernannt.

(2) ¹Für Professorinnen und Professoren kann auch ein befristetes oder unbefristetes privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis durch Abschluss eines Dienstvertrages begründet werden. ²Ein befristeter Dienstvertrag kann auch für eine Probezeit abgeschlossen werden. ³Der Dienstvertrag wird vom Wissenschaftsministerium abgeschlossen. ⁴§ 7 Absatz 1 Nummer 2, § 33 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 BeamtStG gelten entsprechend. ⁵Die Befugnis zum Abschluss von Dienstverträgen kann vom Wissenschaftsministerium allgemein oder im Einzelfall auf die Rektorin oder den Rektor übertragen werden. ⁶Für die Zeit der Zugehörigkeit zum Lehrkörper führen die privatrechtlich beschäftigten Professorinnen und Professoren die gleiche Bezeichnung wie die entsprechenden beamteten Professorinnen oder Professoren. ⁷Professorinnen und Professoren in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis können in einem Umfang von mindestens einem Fünftel und weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Professorin oder eines entsprechenden vollbeschäftigten Professors beschäftigt werden (unterhältige Beschäftigung); für die Berechnung der Zeiten nach Absatz 6 Satz 1 Halbsatz 2 finden die Zeiten der unterhältigen Beschäftigung keine Berücksichtigung. ⁸Unterhältig beschäftigte Professorinnen und Professoren müssen in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Hochschulbereichs stehen. ⁹Im Beschäftigungsvertrag ist zu regeln, dass dieser ohne Kündigung endet, wenn das hauptberufliche Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Hochschulbereichs endet. ¹⁰Eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs auf oder über die Hälfte

der regelmäßigen Arbeitszeit ist ausgeschlossen. ¹¹§ 50 Absatz 2 findet mit Ausnahme des Satzes 1 Nummer 1 keine Anwendung. ¹²Unterhältig beschäftigte Professorinnen und Professoren gelten als Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer im Sinne des § 44 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1; sie sind Angehörige der Hochschule im Sinne des § 9 Absatz 4; sieht das Gesetz oder die Grundordnung ein aktives oder passives Wahlrecht vor, so wird es in der Mitgliedergruppe nach § 10 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 1 Nummer 1 ausgeübt. ¹³Im Dienstvertrag ist die Lehrverpflichtung in entsprechender Anwendung der nach § 44 Absatz 4 erlassenen Rechtsverordnung zu regeln.

(2a) Professorinnen und Professoren, die Aufgaben in der Krankenversorgung in einem Universitätsklinikum wahrnehmen, werden in der Regel in einem befristeten oder unbefristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis im Sinne von Absatz 2 Satz 1 eingestellt.

(3) ¹Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Professorinnen und Professoren im Interesse der Forschungs- und Kunstförderung an Forschungs- oder Kunsteinrichtungen, die zumindest teilweise aus Mitteln der öffentlichen Hand finanziert werden, insbesondere im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen mit Hochschulen auf Antrag ohne Bezüge bis zu zwölf Jahren beurlaubt werden. ²Die Beurlaubung bedarf der Zustimmung des Dekanats oder der Rektorin oder des Rektors der Studienakademie. ³Auf Antrag kann die Beurlaubung verlängert werden. ⁴Für die Zeit der Beurlaubung wird das Vorliegen öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen anerkannt. ⁵Der Senat kann in diesen Fällen auf Antrag der zuständigen Fakultät oder der zuständigen Studienakademie bestimmen, dass die Mitgliedschaftsrechte und -pflichten während der Zeit der Beurlaubung nicht ruhen. ⁶Die Beurlaubung kann auch mit der Maßgabe erfolgen, dass die Pflichten nach § 46 als in entsprechendem Umfang fortbestehend erklärt werden, wenn die Tätigkeit bei einer Einrichtung nach Satz 1 nicht die volle Arbeitskraft der Professorin oder des Professors erfordert.

(4) ¹Die Hochschulen können Professorinnen und Professoren auf Antrag zur Ausübung einer Tätigkeit bei anderen als den in Absatz 3 genannten Einrichtungen bis zu vier Jahre unter Wegfall der Bezüge beurlauben, wenn die während der Beurlaubung ausgeübte Tätigkeit dienstlichen Interessen dient. ²Die Beurlaubung bedarf der Zustimmung des Dekanats oder der Rektorin oder des Rektors der Studienakademie. ³In begründeten Ausnahmefällen kann die Beurlaubung einmalig um bis zu drei Jahre verlängert werden. ⁴Absatz 3 Sätze 4 bis 6 gilt entsprechend.

(5) ¹Der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze wird zum Ende des Semesters wirksam, in dem die Professorin oder der Professor die Altersgrenze erreicht. ²Erfolgt die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag, so soll sie zum Ende eines Semesters ausgesprochen werden, es sei denn, dass gesundheitliche Gründe entgegenstehen. ³Eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Antrag kann bis zum Ende des Semesters hinausgeschoben werden, wenn dienstliche Belange dies erfordern. ⁴Die Professorinnen und Professoren können nach dem Eintritt in den Ruhestand Lehrveranstaltungen abhalten und an Prüfungsverfahren mitwirken.

(6) ¹Die Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auf Zeit oder im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis können nach ihrem Ausscheiden aus der Hochschule, bei Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses die Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ als akademische Würde führen; dies gilt nur, wenn sie mindestens sechs Jahre als Professorin oder Professor an der Hochschule tätig waren

und sie nicht auf Grund anderer Bestimmungen befugt sind, die Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ zu führen. ²Die Befugnis zur Führung dieser Bezeichnung kann vom Senat der Hochschule widerrufen werden, wenn sich das frühere Mitglied des Lehrkörpers ihrer als nicht würdig erweist.

(7) ¹Professorinnen und Professoren können für bestimmte Forschungs-, Lehr- und Entwicklungsvorhaben sowie zur Fortbildung in der Praxis unter Belassung der Bezüge ganz oder teilweise von ihren sonstigen Dienstaufgaben zeitweise freigestellt werden (Atelier-, Repertoire-, Forschungs-, Lehr- oder Praxissemester). ²Die ordnungsgemäße Vertretung des Faches in der Lehre sowie die Durchführung von Prüfungen müssen gewährleistet sein. ³Die Freistellung kann in der Regel nur für ein Semester und frühestens vier Jahre nach Ablauf der letzten Freistellung ausgesprochen werden. ⁴Über den Freistellungsantrag entscheidet das Rektorat der Hochschule. ⁵Dem Antrag darf nur entsprochen werden, wenn die Professorin oder der Professor sich verpflichtet, während der Freistellung nach Satz 1 Nebentätigkeiten nur unter den Voraussetzungen und in dem Umfang auszuüben, wie dies nach den nebensätztlichrechtlichen Bestimmungen gestattet ist. ⁶Über das Ergebnis der Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 soll den zuständigen Hochschulgremien berichtet werden. ⁷Das erarbeitete musikalische Repertoire soll in der Musikhochschule öffentlich vorgetragen und Werke der bildenden Kunst sollen in der Akademie öffentlich ausgestellt werden.

(8) ¹Professorinnen und Professoren der Pädagogischen Hochschulen können nach Maßgabe von Absatz 7 für ein oder zwei Semester ganz oder teilweise von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt werden, um in der Regel durch Übernahme eines Teillehrauftrages an einer Schule nach den dienstrechtlichen Regelungen für Lehrerinnen und Lehrer dieser Schulart ihre praktischen Erfahrungen erweitern und wissenschaftlich vertiefen zu können. ²Während dieser Zeit untersteht die Professorin oder der Professor der Dienstaufsicht der Schulverwaltung.

§ 50 LHG Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auf Probe und auf Zeit

(1) ¹Bei der ersten Berufung in ein Professorenamt können Professorinnen oder Professoren zu Beamtinnen oder Beamten auf Probe ernannt werden. ²Die Probezeit beträgt drei Jahre; § 19 Absatz 6 LBG gilt entsprechend. ³Bei einer Beschäftigung im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) ¹Professorinnen und Professoren können unabhängig von Absatz 1 in Ausnahmefällen auf Zeit ernannt oder bestellt werden:

1. zur Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus Wissenschaft, Kunst oder Berufspraxis,
2. zur Wahrnehmung leitender Funktionen als Oberärztin oder Oberarzt oder zur selbstständigen Vertretung eines Faches innerhalb einer Abteilung,
3. bei vollständiger oder überwiegender Deckung der Kosten aus Mitteln Dritter,
4. in Verbindung mit einer leitenden Tätigkeit in einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung, die im Rahmen eines gemeinsamen Berufungsverfahrens besetzt wird,
5. zur Förderung besonders qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen oder
6. für vorübergehend wahrzunehmende Aufgaben der Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre, der Lehrerbildung oder aus sonstigen Gründen, die eine Befristung nahe legen.

²Die Beschäftigung in einem Professorenamt auf Zeit erfolgt für die Dauer von höchstens sechs Jahren, in den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 von höchstens zehn Jahren. ³In den Fällen des Satzes 1 Nummer 5 wird ein Amt der Besoldungsgruppe W2 übertragen. ⁴Die Beschäftigung erfolgt im Beamtenverhältnis auf Zeit oder im befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis. ⁵Eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder der Abschluss eines befristeten Dienstvertrages ist nur zulässig, wenn die Gesamtdauer der Beamtenverhältnisse auf Zeit oder der befristeten Dienstverträge nach Satz 1 sechs Jahre, in den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 zehn Jahre nicht übersteigt. ⁶Soll das Dienstverhältnis nach Satz 1 nach Fristablauf befristet fortgesetzt werden, bedarf es nicht der erneuten Durchführung eines Berufungsverfahrens; die Entscheidung darüber trifft das Rektorat auf Vorschlag der zuständigen Fakultät oder der zuständigen Studienakademie. ⁷Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Amtszeit ist ausgeschlossen. ⁸Im Übrigen gilt § 45 Absatz 6. (3) ¹Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg, die als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zeitlich befristet oder auf Probe beschäftigt werden sollen, kann für diesen Zeitraum Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge gewährt werden; § 73 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 LBG gilt entsprechend. ²Das bisherige Beamtenverhältnis bleibt bestehen. ³Während des Dienstverhältnisses als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer auf Zeit oder als Professorin oder Professor im Beamtenverhältnis auf Probe ruhen die Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis.

§ 51 LHG Juniorprofessur

(1) ¹Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbstständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren. ²Dies ist bei der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung ihrer Stelle zu gewährleisten.

(2) ¹Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. ²Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist.

(3) ¹Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademische Mitarbeiterin oder Akademischer Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. ²Verlängerungen nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummern 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bleiben hierbei außer Betracht. ³§ 2 Absatz 3 Satz 1 WissZeitVG gilt entsprechend.

(4) ¹Die Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind in der Regel international auszuschreiben. ²Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben. ³§ 46 Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) ¹Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden auf Vorschlag der Auswahlkommission nach Anhörung des Fakultätsrats von der Rektorin oder dem Rektor berufen. ²Bei der Berufung auf eine Juniorprofessur können Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen oder nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren, es sei denn das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule. ³Soll die zu berufende Person Aufgaben im Universitätsklinikum erfüllen, so darf die Berufung nur erfolgen, wenn das Universitätsklinikum sein Einvernehmen erklärt hat.

(6) ¹Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät eine Auswahlkommission, die von einem Rektoratsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Auswahlkommission zu. ²In der Auswahlkommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören. ³Im Übrigen gilt § 48 Absatz 3 entsprechend.

(7) ¹Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu sechs Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. ²Die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors sind am Ende ihrer oder seiner Dienstzeit zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu evaluieren. ³Wird das Dienstverhältnis zunächst auf eine Dauer von bis zu vier Jahren befristet, erfolgt am Ende dieses Dienstverhältnisses eine Zwischenevaluation; in diesem Fall soll das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit ihrer oder seiner Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. ⁴Weitere Verlängerungen sind abgesehen von den Fällen des § 45 Absätze 6 und 6a nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor, es sei denn, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor vor Ablauf von vier Jahren des Beamtenverhältnisses und unter Anrechnung der Vorbeschäftigungszeit eingestellt wird. ⁵Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. ⁶Evaluationen im Sinne dieses Absatzes sind keine Evaluationen im Sinne des § 5.

(8) ¹Für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kann auch ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet werden; Absatz 7 gilt entsprechend. ²Sie führen während ihres privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses die Bezeichnung „Juniorprofessorin“ oder „Juniorprofessor“.

(9) ¹Der Senat kann einer Juniorprofessorin oder einem Juniorprofessor nach vollständigem Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses auf Vorschlag der Fakultät die Bezeichnung „außerplanmäßige Professorin“ oder „außerplanmäßiger Professor“ verleihen, wenn sie oder er sich nach Maßgabe von Absatz 7 weiterhin bewährt hat und solange sie oder er Aufgaben in der Lehre im Umfang von mindestens zwei

Semesterwochenstunden wahrnimmt; die Durchführung dieser Veranstaltungen darf nicht von der Bezahlung einer Lehrvergütung abhängig gemacht werden. ²§ 39 Absatz 4 Satz 3 gilt für den Widerruf der Befugnis zur Führung der Bezeichnung entsprechend.

§ 7 BeamStG² Voraussetzungen des Beamtenverhältnisses

(1) ¹In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer

1. Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit
 - a) eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder
 - b) eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder
 - c) eines Drittstaates, dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzt,
2. die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten, und
3. die nach Landesrecht vorgeschriebene Befähigung besitzt.

²In das Beamtenverhältnis darf nicht berufen werden, wer unveränderliche Merkmale des Erscheinungsbilds aufweist, die mit der Erfüllung der Pflichten nach § 34 Absatz 2 nicht vereinbar sind.

(2) Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur eine Deutsche oder ein Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden.

(3) Ausnahmen von Absatz 1 Nr. 1 und Absatz 2 können nur zugelassen werden, wenn

1. für die Gewinnung der Beamtin oder des Beamten ein dringendes dienstliches Interesse besteht oder
2. bei der Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in das Beamtenverhältnis andere wichtige Gründe vorliegen.

b) Besoldung

§ 37 LBesG Landesbesoldungsordnung W

¹Die Ämter der Hochschullehrer nach dem Landeshochschulgesetz (Professoren, Juniorprofessoren, Juniordozenten und Hochschuldozenten nach § 51a des Landeshochschulgesetzes) und ihre Besoldungsgruppen sind in der Landesbesoldungsordnung W (Anlage 4) geregelt. ²Die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen sind in Anlage 9 ausgewiesen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch für

1. hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Hochschullehrer sind,
2. hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien am Karlsruher Institut für Technologie (KIT),
3. Universitätsprofessoren am KIT, Juniorprofessoren am KIT und Wissenschaftliche Direktoren und Professoren am KIT.

§ 38 LBesG Leistungsbezüge

(1) In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben:

1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge),
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung und am KIT auch für die Mitwirkung an Forschung und Entwicklung nach Maßgabe von § 14a Absatz 1 Nummer 2 des KIT-Gesetzes (KITG) und Mitwirkung an der Gewinnung von Innovationen nach Maßgabe von § 14a Absatz 1 Nummer 3 KITG (besondere Leistungsbezüge) sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung, der Hochschulleitung oder der Leitung des KIT (Funktionsleistungsbezüge). Funktionsleistungsbezüge können am KIT auch für die Dauer der Wahrnehmung von organisatorisch ausgewiesenen herausgehobenen Funktionen oder besonderen Aufgaben im KIT vergeben werden, die nicht oder nicht nur hochschulischer Natur sind.

(2) ¹Die Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung eines Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. ²Das KIT steht insoweit einer deutschen Hochschule gleich. ³Die Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag ferner übersteigen, wenn ein Professor bereits an seiner bisherigen Hochschule oder am KIT Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag erreichen oder übersteigen und dies erforderlich ist, um den Professor für eine andere deutsche Hochschule oder das KIT zu gewinnen oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule oder das KIT zu verhindern. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT, die nicht Professoren sind. ⁵Einmalzahlungen dürfen den Unterschiedsbetrag übersteigen.

(3) ¹Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 werden befristet, unbefristet oder als Einmalzahlung gewährt. ²Unbefristete Leistungsbezüge nehmen nur dann an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen (§ 16) teil, wenn dies in Berufungs- und Bleibeverhandlungen festgelegt wird. ³Befristete Leistungsbezüge sind von Anpassungen nach Satz 2 ausgenommen.

(4) ¹Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 2 werden befristet, unbefristet oder als Einmalzahlung gewährt. ²Die Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht teil. ³Sie sind zu widerrufen, wenn aus von dem Beamten zu vertretenden Gründen die besonderen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 2 nicht mehr oder in wesentlich geringerem Maße erbracht werden.

(5) ¹Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt. ²Sie nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil, wenn sie für die Wahrnehmung der Funktionen der hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT gewährt werden. ³Andere Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 nehmen daran nicht teil. ⁴Daneben können für besonders herausragende Leistungen in Führungsfunktionen Einmalzahlungen gewährt werden. ⁵Funktionsleistungsbezüge im Sinne von § 38 Absatz 1 Nummer 3 Satz 2 für nicht hauptamtliche Funktionen am KIT können

während der Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe in mehrjährigen Abständen erhöht und dabei neben den individuell in der Funktion erbrachten Leistungen und der Bedeutung der Funktion im Gesamtgefüge des KIT auch regelmäßige Besoldungsanpassungen angemessen berücksichtigt werden. ⁶An nicht hauptamtliche Funktionsträger können keine Funktionsleistungsbezüge im Sinne von § 38 Absatz 1 Nummer 3 Satz 2 als Einmalzahlung gewährt werden.

(6) ¹Unbefristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 sind zusammen neben einem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 bis zur Höhe von 21 Prozent und neben einem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 bis zur Höhe von 28 Prozent des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig, soweit sie jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind. ²Befristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 können im Rahmen des Satzes 1 frühestens nach jeweils zehnjährigem Bezug für ruhegehaltfähig erklärt werden. ³Befristete und unbefristete Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 1 und 2 können in Ausnahmefällen zusammen insgesamt neben einem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 2 bis zur Höhe von 55 Prozent und neben einem Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3 bis zur Höhe von 65 Prozent des jeweiligen Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden.

(7) ¹Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 an hauptamtliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT sind ruhegehaltfähig, soweit sie diese Bezüge mindestens zwei Jahre bezogen haben, sofern sie aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit in den Ruhestand treten oder in den Ruhestand versetzt werden. ²In anderen Fällen erhöhen Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. ³Die Leistungsbezüge nach Absatz 1 Nr. 3 erhöhen in den Fällen des Satzes 2 die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit um ein Viertel des Leistungsbezugs, soweit dieser mindestens fünf Jahre bezogen worden ist, oder um die Hälfte des Leistungsbezugs, soweit dieser mindestens zehn Jahre bezogen worden ist.

(8) ¹Einmalzahlungen sind nicht ruhegehaltfähig. ²Sie dürfen in der Regel nur einmal jährlich und aus demselben Anlass nicht mehrfach gewährt werden.

(9) ¹Von der Hochschule festgesetzte Leistungsbezüge werden im Falle von Gemeinsamen Berufungen mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach Maßgabe der vorstehenden Absätze ruhegehaltfähig, soweit dafür ein entsprechender Versorgungszuschlag entrichtet wird. ²Vom KIT festgesetzte Leistungsbezüge werden in den Fällen des § 39 Absatz 6 Nummer 3 nach Maßgabe der vorstehenden Absätze nur dann ruhegehaltfähig, soweit dafür der nach Landesrecht geltende Versorgungszuschlag entrichtet wird.

(10) ¹Das für die jeweilige Hochschule oder das KIT zuständige Ministerium wird ermächtigt, nach Maßgabe der vorstehenden Absätze das Nähere zur Gewährung von Leistungsbezügen zu regeln. ²In der Rechtsverordnung sind Regelungen insbesondere zum Vergaberahmen, zur Ruhegehaltfähigkeit, beim Zusammentreffen mehrerer ruhegehaltfähiger Leistungsbezüge, zum Vergabeverfahren, zur Zuständigkeit für die Vergabe sowie zu den weiteren Voraussetzungen und den Kriterien der Vergabe zu treffen. ³Die Rechtsverordnung ergeht im Einvernehmen mit dem Finanzministerium.

§ 39 LBesG³ Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitte

(1) ¹Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) ist für die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (Kunsthochschulen, Pädagogische

Hochschulen) sowie für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften des Landes so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 eingestuft Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis (Besoldungsdurchschnitt) im Jahr 2001 entsprechen. ²Der Besoldungsdurchschnitt ist für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie für den Bereich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften getrennt zu berechnen. ³Die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für einen Professor im Dienst des Landes wurden für das Jahr 2001 für die Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf 74 000 Euro und für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften auf 61 000 Euro festgestellt. ⁴Der Besoldungsdurchschnitt kann jährlich um durchschnittlich 2 Prozent, insgesamt höchstens um 10 Prozent überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind. ⁵Für das KIT gilt der für die Universitäten maßgebliche Besoldungsdurchschnitt entsprechend.

(2) ¹Der Vergaberahmen ist für die Duale Hochschule so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie A 14 bis A 16 eingestuft Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis (Besoldungsdurchschnitt) im Jahr 2007 entsprechen. ²Die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für einen Professor an der Dualen Hochschule wurden für das Jahr 2007 auf 59.155 Euro festgestellt. ³Der Besoldungsdurchschnitt ist bis zum Jahr 2018 schrittweise an den Besoldungsdurchschnitt der Hochschulen für angewandte Wissenschaften anzugleichen; das Finanzministerium kann ihn zur Erreichung dieses Ziels jährlich um bis zu 2 Prozent erhöhen, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind.

(3) ¹Die Besoldungsdurchschnitte nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil; zur Berücksichtigung der nicht an Besoldungserhöhungen teilnehmenden Besoldungsbestandteile kann ein pauschaler Abschlag vorgesehen werden. ²Veränderungen in der Stellenstruktur sind zu berücksichtigen. ³Das Finanzministerium gibt die jeweils maßgeblichen Besoldungsdurchschnitte durch Verwaltungsvorschrift im Gemeinsamen Amtsblatt bekannt.

(4) Zu den laufenden Besoldungsausgaben im Sinne der Absätze 1 und 2 zählen die Dienstbezüge nach § 1 Absatz 2 Nummern 1, 2, 4 und 5 sowie die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung.

(5) Bei der Berechnung des Vergaberahmens sind die hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie die auf Stellen der Universitätsaufgabe geführten hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien am KIT und die hierfür aufgewandten Besoldungsausgaben einzubeziehen.

(6) ¹Werden Mittel Dritter den Hochschulen oder dem KIT für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt, gilt Folgendes:

1. Soweit Planstellen für Professoren durch Mittel Dritter finanziert werden, sind diese und die darauf entfallenden Besoldungsausgaben nicht in die Berechnung des Vergaberahmens einzubeziehen,
2. der Vergaberahmen kann für nicht ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 und 2 vom Rektorat der Hochschule oder vom Vorstand des KIT aus Mitteln privater Dritter erhöht werden, wenn und soweit die Dritten diese Beträge der Hochschule ausdrücklich für diesen Zweck und ohne Bindung an eine bestimmte Person zur Verfügung gestellt haben,

3. soweit Planstellen am KIT, die aus Mitteln der Großforschungsaufgabe nach § 2 Absatz 3 KITG oder aus sonstigen Mitteln des Bundes finanziert und in einem gesonderten Stellenplan geführt werden, sind diese und die darauf entfallenden Besoldungsausgaben nicht in die Berechnung des Vergaberahmens einzubeziehen. Die Finanzierung der einzelnen Stellen muss dauerhaft alle hierauf entfallenden Kosten umfassen, die durch die konkrete Besetzung entstehen. Dies muss vor der jeweiligen Besetzung der Stelle vom Mittelgeber verbindlich zugesagt werden.
4. bei einer Personalkostenerstattung im Rahmen von Gemeinsamen Berufungen werden die erstatteten Besoldungsausgaben, soweit sie zu einer Überschreitung des für die jeweilige Hochschule oder für das KIT maßgebenden Besoldungsdurchschnitts führen, bei der Berechnung des Vergaberahmens nur bis zur Höhe dieses Besoldungsdurchschnitts berücksichtigt.

²Die Drittmittel nach Satz 1 Nummer 2 sind bei der Drittmittelverwaltung gesondert auszuweisen.

(7) ¹Sofern an Hochschulen eine leistungsbezogene Planaufstellung und -bewirtschaftung nach § 7a der Landeshaushaltsordnung für Baden-Württemberg in Verbindung mit § 13 des Landeshochschulgesetzes eingeführt ist, ist sicherzustellen, dass der Besoldungsdurchschnitt eingehalten wird. ²Im Rahmen der Haushaltsflexibilisierung erwirtschaftete Mittel, die keine Personalausgaben darstellen, beeinflussen den Vergaberahmen nicht. ³Der Vergaberahmen nach Absatz 1 und 2 kann für die Vergabe von Einmalzahlungen oder befristeten Leistungsbezügen in Ausnahmefällen durch Umschichtungen bei den Personalkosten aus vorübergehend nicht besetzten Planstellen für Professoren erhöht werden. ⁴Die Schöpfungsbeträge werden jährlich durch das Wissenschaftsministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium festgelegt.

(8) Die Absätze 1 bis 7 gelten entsprechend für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sowie am KIT, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und auf Planstellen für Beamte der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 geführt werden.

¹ Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) idF vom 1. Januar 2005, GBl. S. 1; zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 7. Februar 2023, GBl. S. 26.

² Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) vom 17. Juni 2008, BGBl. I S. 1010; zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 2023, BGBl. 2023 I Nr. 389.

³ Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW) vom 9. November 2010, GBl. S. 793, 826; zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Juni 2024, GBl. Nr. 43.