

# Auszüge aus den Hochschulgesetzen

## Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

für  
**Berlin**

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 .....	6
	a) Juniorprofessur .....	6
	b) Professur .....	7
3.	Sonderfall: Regelungen zu Tenure Track .....	10
4.	Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis/Besoldung .....	12
	a) Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis .....	12
	b) Besoldung.....	16

## 1. Berufungsprozesse (reguläres Verfahren, Ausschreibungsverzicht, Genieklausel)

### § 93a BerIHG<sup>1</sup> Zweckbestimmung

(1) Für jede Professur und Juniorprofessur sind in einer Zweckbestimmung (Denomination) festzulegen

1. das Fachgebiet,
2. die Besoldungsgruppe,
3. die Dauer und der Grund einer Befristung und
4. Besonderheiten der Professur oder Juniorprofessur.

(2) <sup>1</sup>Vor der Ausschreibung oder Besetzung einer Professur oder Juniorprofessur bedarf es der Freigabe durch die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung.

<sup>2</sup>Die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung kann die Freigabe auch allgemein erklären, soweit die Hochschule über einen Struktur- und Entwicklungsplan verfügt und die Zweckbestimmung der Stelle diesem Plan entspricht.

### § 94 BerIHG Ausschreibung

(1) <sup>1</sup>Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal sind öffentlich, Stellen für Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen darüber hinaus in der Regel international auszuschreiben. <sup>2</sup>Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben ausweisen.

(2) <sup>1</sup>Die Dienstbehörde kann im Einzelfall unter Wahrung der Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie des Ziels der Gleichstellung mit Zustimmung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung einer Professur zulassen, insbesondere wenn

1. ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,
2. ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter oder eine wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Funktion einer Nachwuchsgruppenleitung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,
3. eine auf Grund ihrer bisherigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen herausragend geeignete Person berufen werden soll, an deren Gewinnung ein besonderes Interesse der Hochschule besteht,
4. ein Professor oder eine Professorin, der oder die einen auswärtigen Ruf auf eine Professur vorlegt, als Ergebnis von Bleibeverhandlungen auf eine höherwertige Professur der bisherigen Hochschule berufen werden soll; § 101 Absatz 5 Satz 4 findet keine Anwendung.

<sup>2</sup>Für das übrige hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal kann die Dienstbehörde im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung zulassen; dies gilt nicht bei Stellen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen.

(3) Ausschreibungen im Sinne dieses Gesetzes sind auch Ausschreibungen durch Forschungsförderungsorganisationen im Rahmen von Förderprogrammen für Personen, die die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren und Professorinnen oder Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen erfüllen.

## **§ 101 BerIHG Berufung von Professoren und Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

(1) Professoren und Professorinnen sowie Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden auf Vorschlag des zuständigen Gremiums von dem für Hochschulen zuständigen Mitglied des Senats berufen.

(2) Zur Berufung eines Professors oder einer Professorin oder eines Juniorprofessors oder einer Juniorprofessorin beschließt das zuständige Gremium eine Liste, die die Namen von drei Bewerbern oder Bewerberinnen enthalten soll (Berufungsvorschlag).

(3) <sup>1</sup>Der Berufungsvorschlag ist dem für Hochschulen zuständigen Mitglied des Senats spätestens acht Monate nach Freigabe der Stelle vorzulegen. <sup>2</sup>Ihm sind alle Bewerbungen, die Gutachten aus der Hochschule und in der Regel mindestens zwei vergleichende auswärtige Gutachten sowie die Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beizufügen. <sup>3</sup>Jedes Mitglied des für den Berufungsvorschlag zuständigen Gremiums kann verlangen, dass ein von der Mehrheit abweichendes Votum beigefügt wird.

(4) <sup>1</sup>Das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats ist an die Reihenfolge der Namen in dem Berufungsvorschlag nicht gebunden; es kann auch dem weiteren Berufungsvorschlag gemäß § 47 Absatz 3 Satz 3 entsprechen. <sup>2</sup>Soll von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags abgewichen werden, so ist der Hochschule unter Darlegung der Gründe zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. <sup>3</sup>Das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats entscheidet innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Berufungsvorschlags.

(5) <sup>1</sup>Bei Berufungen auf eine Professur sollen Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der Funktion einer Nachwuchsgruppenleitung sowie Hochschuldozenten und Hochschuldozentinnen der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren; mit dem Ziel, strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken, entwickelt die Hochschule nach Anhörung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und des oder der Beauftragten für Diversität Kriterien, die ein Abweichen von den Mobilitätsanforderungen erlauben. <sup>2</sup>In diesem Fall ist in Abweichung von Absatz 2 eine Liste mit einem Namen ausreichend. <sup>3</sup>Im Übrigen sollen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der eigenen Hochschule bei der Berufung auf eine Professur, die keine Juniorprofessur ist, nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden und wenn sie zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllen. <sup>4</sup>Professoren und Professorinnen, die in derselben Hochschule hauptberuflich tätig sind, dürfen nur in Ausnahmefällen bei der Berufung auf eine Professur berücksichtigt werden. <sup>5</sup>Ein Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn

1. ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll, oder
2. ein Professor oder eine Professorin, der oder die einen auswärtigen Ruf auf eine Professur oder ein anderes höherwertiges auswärtiges Beschäftigungsangebot vorlegt, auf eine höherwertige Professur der bisherigen Hochschule berufen werden soll.

(6) <sup>1</sup>Das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats kann den Berufungsvorschlag an die Hochschule zurückgeben. <sup>2</sup>Die Rückgabe ist zu begründen. <sup>3</sup>Sie kann mit der Aufforderung an die Hochschule verbunden werden, innerhalb von sechs Monaten einen neuen Berufungsvorschlag vorzulegen.

(7) <sup>1</sup>Hat das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats begründete Bedenken gegen den neuen Berufungsvorschlag oder werden die Fristen der Absätze 3 und 6 nicht eingehalten, so kann es eine Berufung außerhalb einer Vorschlagsliste aussprechen. <sup>2</sup>Dem zuständigen Gremium der Hochschule ist zuvor eine angemessene Frist zur Stellungnahme einzuräumen.

(8) Das Nähere zu den Grundsätzen, der Struktur und der sonstigen Ausgestaltung des Berufungsverfahrens regeln die Hochschulen durch Satzung (Berufungsordnung).

(9) Wird Personen übergangsweise bis zur endgültigen Besetzung einer Professoren- oder Professorinnenstelle die Wahrnehmung der Aufgaben eines Professors oder einer Professorin übertragen, so sind die Absätze 1 bis 7 nicht anzuwenden.

## 2. Voraussetzungen für die Berufung in das Professor:innenverhältnis

### a) Juniorprofessur

#### **§ 102a BerIHG Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

<sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird; zusätzlich erforderlich ist, dass im Zeitpunkt der Berufung die nach § 100 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a vorgesehenen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen noch nicht vorliegen.

<sup>2</sup>Juniorprofessoren oder Juniorprofessorinnen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben sollen zusätzlich die Anerkennung als Facharzt oder Fachärztin, Fachzahnarzt oder Fachzahnärztin oder Fachtierarzt oder Fachtierärztin nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist. <sup>3</sup>§ 100 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.

<sup>4</sup>Zwischen der letzten Prüfungsleistung der Promotion und der Bewerbung auf eine Juniorprofessur dürfen im Regelfall nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre vergangen sein; dieser Zeitraum erhöht sich um Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und Zeiten der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall. <sup>5</sup>Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von den Sätzen 1 bis 3 als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin berufen werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

#### **§ 102b BerIHG Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

(1) <sup>1</sup>Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden für die Dauer von sechs Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>Eine Verlängerung ist, abgesehen von den Fällen des § 95, nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin. <sup>3</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

(2) <sup>1</sup>Die Entscheidung, ob sich ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin als Hochschullehrer oder Hochschullehrerin bewährt hat, trifft der Fachbereichsrat, an Hochschulen ohne Fachbereiche der Akademische Senat, unter Berücksichtigung von Gutachten, davon mindestens zwei externe Gutachten, im vierten Jahr der Juniorprofessur. <sup>2</sup>Die Gutachter und Gutachterinnen werden vom Fachbereichsrat bestimmt. <sup>3</sup>Die Entscheidung nach Satz 1 erfolgt anhand klar definierter Kriterien, die bereits bei der Ernennung festzulegen sind. <sup>4</sup>Das Verfahren soll dem Juniorprofessor oder der Juniorprofessorin auch Orientierung über den Leistungsstand in Lehre, Forschung oder Kunst geben. <sup>5</sup>Das Nähere regeln die Hochschulen durch Satzung.

(3) <sup>1</sup>Weitere Verfahrensgrundsätze, die die Ausschreibung, Berufung, Leistungsbeurteilung und Bewährung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sowie die Qualitätssicherung umfassen, werden in einem übergreifenden Qualitätskonzept der Hochschule festgelegt, das der Akademische Senat beschließt. <sup>2</sup>Das Qualitätskonzept legt auch die erforderliche Beteiligung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den einzelnen Verfahrensschritten fest. <sup>3</sup>Das Qualitätskonzept bedarf der Zustimmung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung.

(4) § 102 Absatz 3 und 4 gilt entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. <sup>2</sup>In diesem Fall entsprechen ihre Arbeitsbedingungen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, den Rechten und Pflichten beamteter Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen.

## **b) Professur**

### **§ 100 BerIHG Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen**

(1) <sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen mit Ausnahme von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachgewiesen wird,
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 den Anforderungen der Stelle
  - a) zusätzliche wissenschaftliche oder zusätzliche künstlerische Leistungen oder
  - b) 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.

<sup>2</sup>Bei der Besetzung von Stellen an Universitäten, deren Aufgabenschwerpunkt in der Lehre liegt, kommt der pädagogischen Eignung besonderes Gewicht zu; ihr ist durch Nachweise über mehrjährige Erfahrungen in der Lehre oder über umfassende didaktische Fort- und Weiterbildung Rechnung zu tragen.

(2) <sup>1</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin 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; auch ein Nachweis durch Habilitation ist möglich. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 1 gilt nur bei der Berufung in ein erstes Professorenamt. <sup>3</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a sollen, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein. <sup>4</sup>Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen

zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet. <sup>5</sup>Maßnahmen zur Sicherung der diskriminierungsfreien Vergleichbarkeit werden in der Berufsordnung geregelt.

(3) <sup>1</sup>Auf eine Stelle, die fachdidaktische Aufgaben in der Lehrkräftebildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer zudem auch eine dreijährige Schulpraxis nachweist; auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher Aufgaben vorsieht, soll nur berufen werden, wer zudem auch eine dreijährige Schulpraxis oder vergleichbare Praxiserfahrungen nachweist. <sup>2</sup>Professoren und Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Professoren und Professorinnen für anwendungsbezogene Studiengänge an anderen Hochschulen müssen die Einstellungs Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe b erfüllen; in begründeten Ausnahmefällen können sie auch unter der Voraussetzung des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a eingestellt werden.

<sup>3</sup>Berufliche Praxiszeiten, die in Teilzeitbeschäftigung erbracht wurden, werden berücksichtigt, wenn es sich um elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 15 Absatz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Februar 2021 (BGBl. I S. 239) geändert worden ist, Arbeitszeitverminderungen auf Grund von Freistellungen gemäß § 2 des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 25. Juni 2021 (BGBl. I S. 2020) geändert worden ist, oder § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 25. Juni 2021 (BGBl. I S. 2020) geändert worden ist, handelt oder die Teilzeitbeschäftigung mindestens einen Umfang von 50 vom Hundert der regulären wöchentlichen Arbeitszeit hatte.

(4) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von den Absätzen 1 bis 3 als Professor oder Professorin berufen werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

(5) <sup>1</sup>Professoren und Professorinnen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben müssen zusätzlich die Anerkennung als Gebietsarzt, Gebietszahnarzt oder Gebietstierarzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet eine entsprechende Weiterbildung vorgeschrieben ist. <sup>2</sup>Den in Satz 1 genannten Qualifikationen stehen solche Weiterbildungen gleich, die von einer Ärztekammer, Zahnärztekammer oder Tierärztekammer im Geltungsbereich des Grundgesetzes als gleichwertig anerkannt worden sind.

## **§ 102 BerIHG Dienstrechtliche Stellung der Professoren und Professorinnen**

(1) Unbeschadet der Vorschriften des § 102b werden die Professoren und Professorinnen, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamten oder Beamtinnen auf Lebenszeit oder auf Zeit ernannt.

(2) <sup>1</sup>Beamtenverhältnisse auf Zeit können für die Dauer von vier bis sechs Jahren begründet werden,

1. zur Förderung qualifizierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, denen nach Maßgabe des § 102c Absatz 7 eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in Aussicht gestellt wird,
2. zur Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus Wissenschaft und Kunst sowie aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft,

3. bei vollständiger oder überwiegender Deckung der durch die Ernennung zum Professor oder zur Professorin unmittelbar entstehenden Personalkosten aus Mitteln Dritter oder
4. bei gesellschaftlich gebotenen und im Interesse der Hochschule liegenden Gründen oder einer vorübergehenden Aufgabenwahrnehmung in Forschung und Lehre.

<sup>2</sup>Eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit ist außer in den Fällen von Satz 1 Nummer 1 einmal zulässig.

(3) <sup>1</sup>Die Vorschriften über die Arbeitszeit mit Ausnahme des § 54 des Landesbeamtengesetzes sind auf Professoren und Professorinnen nicht anzuwenden. <sup>2</sup>Erfordert jedoch der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, kann die oberste Dienstbehörde für bestimmte Beamtengruppen diese Vorschriften für anwendbar erklären; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.

(4) <sup>1</sup>Beamtete Professoren und Professorinnen können nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden. <sup>2</sup>Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung des Professors oder der Professorin zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der er oder sie tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen wird oder wenn die Studien- oder Fachrichtung, in der er oder sie tätig ist, ganz oder teilweise aufgegeben oder an eine andere Hochschule verlegt wird; in diesen Fällen beschränkt sich eine Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung von Professoren und Professorinnen auf eine Anhörung.

(5) <sup>1</sup>Professoren und Professorinnen können in Ausnahmefällen im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. <sup>2</sup>Ihre Arbeitsbedingungen sollen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, Rechten und Pflichten beamteter Professoren und Professorinnen entsprechen.

(6) <sup>1</sup>Zusagen an Professoren und Professorinnen zur personellen oder sächlichen Ausstattung ihres Arbeitsbereichs anlässlich ihrer Berufung oder zur Abwendung einer auswärtigen Berufung dürfen nur unter dem Vorbehalt der Maßgabe des Haushaltsplans der Hochschule gegeben werden. <sup>2</sup>Sie sind jeweils auf höchstens fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Zusagen über die personelle und sächliche Ausstattung, die Professoren und Professorinnen vor dem 1. März 1998 gegeben wurden, gelten als bis zum 31. Dezember 2007 befristet. <sup>4</sup>Das Präsidium entscheidet im Einzelfall über die Fortgewährung der personellen und sächlichen Ausstattung über den 31. Dezember 2007 hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen.

(7) <sup>1</sup>Zusagen nach Absatz 6 sollen mit der Verpflichtung verbunden werden, dass der Professor oder die Professorin mindestens für eine im Einzelfall zu bestimmende, angemessene Zeit an der Hochschule bleiben wird, es sei denn, dass dies wegen ihrer Geringfügigkeit nicht angezeigt ist. <sup>2</sup>Für den Fall eines von dem Professor oder der Professorin zu vertretenden vorzeitigen Ausscheidens kann vereinbart werden, dass der Professor oder die Professorin einen bestimmten Betrag an die Hochschule zu zahlen hat.

### 3. Sonderfall: Regelungen zu Tenure Track

#### § 102c BerIHG Tenure-Track

(1) Die Hochschulen gestalten Juniorprofessuren und Professuren im Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 102 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 so aus, dass in der Regel schon bei der Besetzung dieser Stelle die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit unter der Voraussetzung zugesagt wird, dass im Einzelnen vorab festzulegende Leistungsanforderungen während des Zeitbeamtenverhältnisses erfüllt werden (Tenure-Track).

(2) Eine Juniorprofessur wird grundsätzlich mit der Maßgabe ausgeschrieben, dass im Anschluss an das Beamtenverhältnis auf Zeit die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen wird, wenn die bei der Besetzung der Juniorprofessur festgelegten Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen für eine Juniorprofessur vorliegen.

(3) Hauptberufliches wissenschaftliches Personal der eigenen Hochschule soll bei der Berufung auf die Juniorprofessur nur dann berücksichtigt werden, wenn es nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatte oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig war.

(4) <sup>1</sup>Entsprechend § 102b Absatz 2 erfolgt eine Leistungsbewertung in Lehre, Forschung oder Kunst im vierten Jahr des Beamtenverhältnisses auf Zeit. <sup>2</sup>Ein abschließendes Evaluierungsverfahren bildet die Grundlage für die Berufung auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. <sup>3</sup>Dabei wird überprüft, ob die bei der Besetzung des Beamtenverhältnisses auf Zeit festgelegten Kriterien erfüllt und die vorgesehenen Leistungen erbracht wurden. <sup>4</sup>Die Berufung auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgt auf Vorschlag des zuständigen Gremiums durch das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats. <sup>5</sup>Dem Berufungsvorschlag sind die Gutachten aus der Hochschule und auswärtige Gutachten beizufügen. <sup>6</sup>Jedes Mitglied des für den Berufungsvorschlag zuständigen Gremiums kann verlangen, dass ein von der Mehrheit abweichendes Votum beigefügt wird. <sup>7</sup>Das Nähere zu Grundsätzen, Strukturen und Verfahren, insbesondere unter Berücksichtigung der erforderlichen Beteiligung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahrensschritten des Evaluierungsverfahrens, regelt die Hochschule in der Berufsordnungsordnung.

(5) Soweit ungeachtet einer Bewährung nach § 102b Absatz 2 die für die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit festgelegten Leistungen nicht erbracht wurden, kann das Beamtenverhältnis auf Zeit auf Antrag um bis zu ein Jahr verlängert werden (Auslaufphase).

(6) Im Einzelfall kann die Hochschule nach Maßgabe der Satzung nach Absatz 4 Satz 7 die Leistungsfeststellung nach Absatz 4 und die Bewährungsfeststellung nach § 102b Absatz 2 in einem Verfahren zusammenführen.

(7) <sup>1</sup>Für die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Anschluss an eine Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 102 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gelten die Absätze 2 bis 5 entsprechend. <sup>2</sup>Die Berufungsvoraussetzungen richten sich in diesen Fällen nach § 102a; zusätzlich erforderlich ist, dass im Zeitpunkt der Berufung auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit die nach § 100 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a vorgesehenen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen noch nicht vorliegen. <sup>3</sup>Die Dauer des Beamtenverhältnisses

auf Zeit beträgt in diesen Fällen sechs Jahre. <sup>4</sup>Im vierten Jahr des Beamtenverhältnisses auf Zeit findet eine Evaluierung mit orientierendem Charakter statt.  
(8) § 102 Absatz 5 sowie §§ 102a und 102b bleiben im Übrigen unberührt.

#### **4. Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis/Besoldung**

##### **a) Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis**

#### **§ 93 BerIHG Beamtenrechtliche Stellung**

(1) Auf Beamte und Beamtinnen an Hochschulen finden die für Landesbeamte geltenden Vorschriften Anwendung, soweit durch dieses Gesetz oder auf Grund dieses Gesetzes nichts anderes bestimmt ist.

(2) <sup>1</sup>Auf Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen finden die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften über die Probezeit, die Laufbahn und den einstweiligen Ruhestand keine Anwendung. <sup>2</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist für die Beamten und Beamtinnen auf Zeit ausgeschlossen.

(3) Beamte und Beamtinnen der Hochschule werden von ihrer Dienstbehörde ernannt.

(4) Die Entscheidung nach § 7 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes trifft bei Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen sowie bei anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Präsident oder die Präsidentin.

(5) <sup>1</sup>§ 8a Absatz 1 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes findet auf Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Einstellung oder Versetzung in den Dienst der Hochschule nur erfolgen darf, wenn die für die Einstellung oder Versetzung vorgesehene Person zum Zeitpunkt der Einstellung oder Versetzung noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet hat. <sup>2</sup>§ 8a Absatz 1 Satz 2 bis 4 des Landesbeamtengesetzes findet auf Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen keine Anwendung.

#### **§ 95 BerIHG Regelung der Dauer des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und Verlängerung von Dienstverhältnissen**

(1) <sup>1</sup>Wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal an den Berliner Hochschulen ist grundsätzlich unbefristet einzustellen, sofern nicht das Personal im Rahmen einer Qualifizierung gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder auf Grund einer Tätigkeit in Drittmittelprojekten befristet tätig ist oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746) geändert worden ist, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, oder andere bundesrechtliche Vorschriften auch im Übrigen eine befristete Beschäftigung zulassen. <sup>2</sup>Sachgrundlose Befristungen sind grundsätzlich ausgeschlossen.

(2) <sup>1</sup>Soweit Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen Beamte oder Beamtinnen auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. <sup>2</sup>Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach § 55 des Landesbeamtengesetzes,

2. Beurlaubung zur Ausübung eines mit dem Dienstverhältnis als Beamter oder Beamtin auf Grund eines Gesetzes 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. Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 74 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes oder Beschäftigungsverbot nach den §§ 1, 2, 2a, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Januar 2020 (GVBl. S. 58) in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit jeweils nicht erfolgt ist.

<sup>3</sup>Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Ermäßigung der Arbeitszeit gemäß Satz 2 Nummer 2,
3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur Wahrnehmung von Aufgaben nach § 59 Absatz 5,

wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug.

<sup>4</sup>Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, der Freistellung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nummer 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. <sup>5</sup>Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nummer 1 bis 4 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. <sup>6</sup>Verlängerungen nach Satz 2 Nummer 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

(3) <sup>1</sup>Soweit für Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet worden ist, gilt Absatz 1 entsprechend. <sup>2</sup>Darüber hinaus verlängert sich die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages auf Antrag um Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder arbeits- oder dienstvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

(4) <sup>1</sup>Dienstverhältnisse auf Zeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen sind für Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren unbeschadet anderer Vorschriften um bis zu zwei Jahre je Kind zu verlängern, soweit die betroffenen Beschäftigten dies beantragen.

<sup>2</sup>Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen darf eine Verlängerungszeit von insgesamt vier Jahren nicht überschritten werden.

(5) Dienstverhältnisse auf Zeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen sind bei Vorliegen einer Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 9. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um bis zu zwei Jahre zu verlängern, soweit die betroffenen Beschäftigten dies beantragen.

## **§ 102 BerIHG Dienstrechtliche Stellung der Professoren und Professorinnen**

(1) Unbeschadet der Vorschriften des § 102b werden die Professoren und Professorinnen, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamten oder Beamtinnen auf Lebenszeit oder auf Zeit ernannt.

(2) <sup>1</sup>Beamtenverhältnisse auf Zeit können für die Dauer von vier bis sechs Jahren begründet werden,

1. zur Förderung qualifizierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, denen nach Maßgabe des § 102c Absatz 7 eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in Aussicht gestellt wird,
2. zur Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus Wissenschaft und Kunst sowie aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft,
3. bei vollständiger oder überwiegender Deckung der durch die Ernennung zum Professor oder zur Professorin unmittelbar entstehenden Personalkosten aus Mitteln Dritter oder
4. bei gesellschaftlich gebotenen und im Interesse der Hochschule liegenden Gründen oder einer vorübergehenden Aufgabenwahrnehmung in Forschung und Lehre.

<sup>2</sup>Eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit ist außer in den Fällen von Satz 1 Nummer 1 einmal zulässig.

(3) <sup>1</sup>Die Vorschriften über die Arbeitszeit mit Ausnahme des § 54 des Landesbeamtengesetzes sind auf Professoren und Professorinnen nicht anzuwenden. <sup>2</sup>Erfordert jedoch der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, kann die oberste Dienstbehörde für bestimmte Beamtengruppen diese Vorschriften für anwendbar erklären; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.

(4) <sup>1</sup>Beamtete Professoren und Professorinnen können nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden. <sup>2</sup>Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung des Professors oder der Professorin zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der er oder sie tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen wird oder wenn die Studien- oder Fachrichtung, in der er oder sie tätig ist, ganz oder teilweise aufgegeben oder an eine andere Hochschule verlegt wird; in diesen Fällen beschränkt sich eine Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung von Professoren und Professorinnen auf eine Anhörung.

(5) <sup>1</sup>Professoren und Professorinnen können in Ausnahmefällen im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. <sup>2</sup>Ihre Arbeitsbedingungen sollen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, Rechten und Pflichten beamteter Professoren und Professorinnen entsprechen.

(6) <sup>1</sup>Zusagen an Professoren und Professorinnen zur personellen oder sächlichen Ausstattung ihres Arbeitsbereichs anlässlich ihrer Berufung oder zur Abwendung einer auswärtigen Berufung dürfen nur unter dem Vorbehalt der Maßgabe des Haushaltsplans der Hochschule gegeben werden. <sup>2</sup>Sie sind jeweils auf höchstens fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Zusagen über die personelle und sächliche Ausstattung, die Professoren und Professorinnen vor dem 1. März 1998 gegeben wurden, gelten als bis zum 31. Dezember 2007 befristet. <sup>4</sup>Das Präsidium entscheidet im Einzelfall über die Fortgewährung der personellen und sächlichen Ausstattung über den 31. Dezember 2007 hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen.

(7) <sup>1</sup>Zusagen nach Absatz 6 sollen mit der Verpflichtung verbunden werden, dass der Professor oder die Professorin mindestens für eine im Einzelfall zu bestimmende, angemessene Zeit an der Hochschule bleiben wird, es sei denn, dass dies wegen ihrer Geringfügigkeit nicht angezeigt ist. <sup>2</sup>Für den Fall eines von dem Professor oder der Professorin zu vertretenden vorzeitigen Ausscheidens kann vereinbart

werden, dass der Professor oder die Professorin einen bestimmten Betrag an die Hochschule zu zahlen hat.

### **§ 102b BerlHG Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

(1) <sup>1</sup>Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen werden für die Dauer von sechs Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>Eine Verlängerung ist, abgesehen von den Fällen des § 95, nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin. <sup>3</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

(2) <sup>1</sup>Die Entscheidung, ob sich ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin als Hochschullehrer oder Hochschullehrerin bewährt hat, trifft der Fachbereichsrat, an Hochschulen ohne Fachbereiche der Akademische Senat, unter Berücksichtigung von Gutachten, davon mindestens zwei externe Gutachten, im vierten Jahr der Juniorprofessur. <sup>2</sup>Die Gutachter und Gutachterinnen werden vom Fachbereichsrat bestimmt. <sup>3</sup>Die Entscheidung nach Satz 1 erfolgt anhand klar definierter Kriterien, die bereits bei der Ernennung festzulegen sind. <sup>4</sup>Das Verfahren soll dem Juniorprofessor oder der Juniorprofessorin auch Orientierung über den Leistungsstand in Lehre, Forschung oder Kunst geben. <sup>5</sup>Das Nähere regeln die Hochschulen durch Satzung.

(3) <sup>1</sup>Weitere Verfahrensgrundsätze, die die Ausschreibung, Berufung, Leistungsbeurteilung und Bewährung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sowie die Qualitätssicherung umfassen, werden in einem übergreifenden Qualitätskonzept der Hochschule festgelegt, das der Akademische Senat beschließt. <sup>2</sup>Das Qualitätskonzept legt auch die erforderliche Beteiligung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den einzelnen Verfahrensschritten fest. <sup>3</sup>Das Qualitätskonzept bedarf der Zustimmung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung.

(4) § 102 Absatz 3 und 4 gilt entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. <sup>2</sup>In diesem Fall entsprechen ihre Arbeitsbedingungen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, den Rechten und Pflichten beamteter Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen.

### **§ 7 BeamtStG<sup>2</sup> Voraussetzungen des Beamtenverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>In 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.

<sup>2</sup>In 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**

### **§ 32 BBesG Bln<sup>3</sup> Bundesbesoldungsordnung W**

<sup>1</sup>Die Ämter der Professoren und ihre Besoldungsgruppen sind in der Bundesbesoldungsordnung W (Anlage II) geregelt. <sup>2</sup>Die Grundgehaltssätze sind in der Anlage IV ausgewiesen. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten auch für hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professoren sind, soweit ihre Ämter nicht Besoldungsgruppen der Bundes- oder Landesbesoldungsordnungen A und B zugewiesen sind.

### **§ 33 BBesG Bln Leistungsbezüge**

(1) <sup>1</sup>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,
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung oder von anderen herausgehobenen Funktionen, die einem Professor als Dienstaufgabe zugewiesen worden sind.

<sup>2</sup>Leistungsbezüge nach Satz 1 Nr. 1 und 2 können befristet oder unbefristet sowie als Einmalzahlung vergeben werden. <sup>3</sup>Leistungsbezüge nach Satz 1 Nr. 3 werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt.

(2) <sup>1</sup>Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um den Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung des Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. <sup>2</sup>Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn der Professor bereits an seiner bisherigen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um den Professor für eine andere deutsche Hochschule zu gewinnen oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für

hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professor sind.

(3) <sup>1</sup>Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sind bis zur Höhe von zusammen 40 vom Hundert des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig, soweit sie unbefristet gewährt und jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind; werden sie befristet gewährt, können sie bei wiederholter Vergabe für ruhegehaltfähig erklärt werden. <sup>2</sup>Für Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 gilt § 15a des Landesbeamtenversorgungsgesetzes in der am 26. November 2022 geltenden Fassung entsprechend mit der Maßgabe, dass der Betrag der Leistungsbezüge als Unterschiedsbetrag gilt. <sup>3</sup>Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 können über den Vomhundertsatz nach Satz 1 hinaus für ruhegehaltfähig erklärt werden. <sup>4</sup>Treffen ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 mit solchen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 zusammen, wird nur der bei der Berechnung des Ruhegehalts für den Beamten günstigere Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Das Nähere zur Gewährung der Leistungsbezüge regelt das Landesrecht; insbesondere sind Bestimmungen

1. über das Vergabeverfahren, die Zuständigkeit für die Vergabe sowie die Voraussetzungen und die Kriterien der Vergabe,
2. zur Ruhegehaltfähigkeit befristet gewährter Leistungsbezüge nach Absatz 3 Satz 1 und zur Überschreitung des Vomhundertsatzes nach Absatz 3 Satz 3 und
3. über die Teilnahme von Leistungsbezügen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen

zu treffen. <sup>2</sup>Für den Bereich der Hochschulen des Bundes regeln dies das Bundesministerium der Verteidigung für seinen Bereich sowie das Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit den für die jeweiligen Fachbereiche zuständigen obersten Dienstbehörden für die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf.

### **§ 34 BBesG Bln Vergaberahmen**

(1) <sup>1</sup>Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) ist in einem Land und beim Bund so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 eingestuften Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis im Jahr 2001 (Besoldungsdurchschnitt) entsprechen. <sup>2</sup>Der jeweils maßgebliche Besoldungsdurchschnitt kann durch Landesrecht sowie beim Bund durch Bundesrecht abweichend von Satz 1 auch auf höherem Niveau festgesetzt werden, höchstens jedoch auf den höchsten Besoldungsdurchschnitt in einem Land oder beim Bund. <sup>3</sup>Der Besoldungsdurchschnitt kann nach Maßgabe des Landesrechts sowie beim Bund jährlich um durchschnittlich 2 vom Hundert, insgesamt höchstens um bis zu 10 vom Hundert überschritten werden, soweit zu diesem Zweck Haushaltsmittel bereitgestellt sind.

(2) <sup>1</sup>Der Besoldungsdurchschnitt ist für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie für den Bereich der Fachhochschulen getrennt zu berechnen. <sup>2</sup>Er nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen und den Anpassungen des Bemessungssatzes nach § 2 Abs. 1 der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung teil; zur Berücksichtigung der nicht an dieser Besoldungserhöhung teilnehmenden Besoldungsbestandteile kann ein pauschaler Abschlag vorgesehen

werden. <sup>3</sup>Veränderungen in der Stellenstruktur sind zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Veränderungen auf Grund von Regelungen nach § 67 können Berücksichtigung finden.

(3) <sup>1</sup>Besoldungsausgaben im Sinne des Absatzes 1 sind die Ausgaben für Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 1, 2, 4 und 5, für Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung sowie für sonstige Bezüge nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 und 4. <sup>2</sup>Bei der Berechnung des Vergaberahmens sind

1. die hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit deren Ämter nicht nach § 32 Satz 3 in den Besoldungsordnungen A und B geregelt sind, und
2. die Professoren sowie hauptberuflichen Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen und auf Planstellen für Beamte der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 geführt werden,

und die hierfür aufgewandten Besoldungsausgaben einzubeziehen. <sup>3</sup>Mittel Dritter, die der Hochschule für die Besoldung von Professoren zur Verfügung gestellt werden, sind bei der Berechnung nicht einzubeziehen.

(4) <sup>1</sup>Sofern an Hochschulen eine leistungsbezogene Planaufstellung und -bewirtschaftung nach § 6a des Haushaltsgrundsätzegesetzes eingeführt ist, ist sicherzustellen, dass der Besoldungsdurchschnitt eingehalten wird. <sup>2</sup>Im Rahmen der Haushaltsflexibilisierung erwirtschaftete Mittel, die keine Personalausgaben darstellen, beeinflussen den Vergaberahmen nicht.

(5) Die Wirkungen der Regelungen der Absätze 1 bis 4 sind unter Berücksichtigung der Entwicklung der Besoldungsausgaben im Hochschulbereich in Bund und Ländern sowie der Umsetzung des Zieles des Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686), eine leistungsorientierte Besoldung an Hochschulen einzuführen, vor Ablauf des 31. Dezember 2007 zu prüfen.

### **§ 35 BBesG BIn Forschungs- und Lehrzulage**

(1) <sup>1</sup>Das Landesrecht kann vorsehen, dass an Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungsvorhaben oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage vergeben werden kann. <sup>2</sup>Eine Zulage für die Durchführung von Lehrvorhaben darf nur vergeben werden, wenn die entsprechende Lehrtätigkeit des Professors nicht auf seine Regellehrverpflichtung angerechnet wird.

(2) Für den Bereich der Hochschulen des Bundes können das Bundesministerium der Verteidigung für seinen Bereich sowie das Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit den für die jeweiligen Fachbereiche zuständigen obersten Dienstbehörden für die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Zahlung einer Zulage für Forschungsvorhaben und Lehrvorhaben nach Absatz 1 vorsehen.

### **Anlage II<sup>4</sup> Bundesbesoldungsordnung W**

#### Vorbemerkungen

#### 1. Zulagen

(1) Für Professoren, die bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes verwendet werden, gilt die Nummer 7 der Vorbemerkungen zu

den Bundesbesoldungsordnungen A und B mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Zulage in der Besoldungsgruppe W 1 nach dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 und in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 nach dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe B 3 berechnet. Bei Professoren, denen bei ihrer Verwendung bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Gerichtshöfen des Bundes ein zweites Hauptamt als Beamter oder Richter übertragen worden ist, richtet sich die Stellenzulage nach dem zweiten Hauptamt. Die für das zweite Hauptamt maßgebende Besoldungsgruppe bestimmt sich nach der in Anlage IX für die Beamten, Richter und Soldaten bei obersten Behörden und obersten Gerichtshöfen des Bundes getroffenen Regelung.

(2) Die Länder können bestimmen, dass Professoren, die Mitglieder von Verfassungsgerichtshöfen (Staatsgerichtshöfen) der Länder sind, eine Zulage erhalten. § 42 Abs. 1 Satz 2 ist nicht anzuwenden.

(3) Professoren der Besoldungsgruppe W 1 gemäß § 102b Absatz 1 Satz 1 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378) erhalten eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von monatlich 330 Euro.

(4) Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W 1 können zur Gewinnung, zur Verhinderung der Abwanderung und für besondere Leistungen eine nicht ruhegehaltfähige monatliche Zulage bis zur Höhe von 1.000 Euro erhalten. Zuständig für die Vergabe der Zulage ist die jeweilige Dienstbehörde.

## 2. Dienstbezüge für Professoren als Richter

Professoren an einer Hochschule, die zugleich das Amt eines Richters der Besoldungsgruppen R 1 oder R 2 ausüben, erhalten, solange sie beide Ämter bekleiden, die Dienstbezüge aus ihrem Amt als Professor und eine nicht ruhegehaltfähige Zulage. Die Zulage beträgt, wenn der Professor ein Amt der Besoldungsgruppe R 1 ausübt, monatlich 205,54 Euro, wenn er ein Amt der Besoldungsgruppe R 2 ausübt, monatlich 230,08 Euro.

## 3. Amtsbezeichnungen

Weibliche Beamte führen die Amtsbezeichnung in der weiblichen Form.

## 4. Prüfungsvergütung für Juniorprofessoren

Der Senat von Berlin und die Landesregierungen werden ermächtigt, jeweils für ihren Bereich für Professoren der Besoldungsgruppe W 1 durch Rechtsverordnung eine Vergütung zur Abgeltung zusätzlicher Belastungen zu regeln, die durch die Mitwirkung an Hochschul- und Staatsprüfungen entstehen; die Rechtsverordnung der Bundesregierung bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrates.

### Besoldungsgruppe W 1

Professor als Juniorprofessor

### Besoldungsgruppe W 2

Professor an einer Fachhochschule  
Professor an einer Kunsthochschule  
Professor an einer Pädagogischen Hochschule  
Universitätsprofessor  
Präsident der ...

Vizepräsident der ...  
Rektor der ...  
Konrektor der ...  
Prorektor der ...  
Kanzler der ...

Besoldungsgruppe W 3

Professor an einer Fachhochschule  
Professor an einer Kunsthochschule  
Professor an einer Pädagogischen Hochschule  
Universitätsprofessor  
Präsident der ...  
Vizepräsident der ...  
Rektor der ...  
Konrektor der ...  
Prorektor der ...  
Kanzler der ...

---

<sup>1</sup> Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011, GVBl. S. 378; zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2024, GVBl. S. 461.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin vom 21. Juni 2011, GVBl. S. 266; zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2024, GVBl. S. 464.

<sup>4</sup> Anlage II: Text gilt seit 25. September 2021.