

RA Dr. Dirk Böhmann, Bonn

# Personaleinsatz im Ausland

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen



<b>1. Einleitung</b>	3
<b>2. Dienstaufgaben der Hochschullehrer</b>	3
<b>3. Abordnung oder Versetzung</b>	5
<b>4. Forschungssemester</b>	8
<b>5. Sonderurlaub</b>	11
a. Spezielle und allgemeine Beurlaubungsregelungen	11
b. Folgen des Sonderurlaubs	14
<b>6. Dozententätigkeit als Auslandsdienstreise?</b>	20
<b>7. Mögliche Auswirkungen einer Teilnahme am DAAD- Förderprogramm auf Professoren in der Besoldungsordnung W</b>	21
a. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge	21
b. Besondere Leistungsbezüge	22
<b>8. Auslandsdozentur als Nebentätigkeit</b>	22
<b>9. Abweichende Regelungen für Angestellte</b>	25
<b>10. Auswirkungen auf Emeriti und Pensionäre</b>	26
<b>11. Rechtsfolgen hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht</b>	27
a. Mögliche Sozialversicherungspflicht für Beamte?	27
b. Auswirkungen auf Angestellte	27
c. Aufrechterhaltung der Sozialversicherungspflicht bei einer Beurlaubung	28
<b>12. Steuerrecht</b>	32
a. Besteuerung im Inland	32
b. Besteuerung im Ausland	32
<b>13. Ergebnis</b>	34
<b>Zusammenfassung</b>	35
<b>Anmerkungen</b>	42

RA Dr. Dirk Böhmann, Bonn

### 1. Einleitung

Viele deutsche Universitäten haben in den letzten Jahren damit begonnen, mit Universitäten anderer Länder zu kooperieren und im Ausland neue Institute oder Universitäten zu gründen. Die Bedeutung derartiger *offshore*-Aktivitäten nimmt zu. Hintergrund dieser Aktivitäten ist das Bemühen um eine Stärkung der internationalen Attraktivität des Studien- und Wissenschaftsstandortes Deutschland und zugleich der Versuch deutscher Hochschulen, sich auch international unternehmerisch auf einem globalen Bildungsmarkt zu positionieren. Die politische Motivlage soll an dieser Stelle aber nicht weiter erörtert werden. Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen sind vielmehr die dienst- und arbeitsrechtlichen Implikationen aus dem internationalen Agieren deutscher Hochschulen. Sie richten sich vornehmlich an betroffene Wissenschaftler und mit der Umsetzung dieser Programme befassten Mitarbeiter in den universitären Verwaltungen. Bei den aufgeworfenen dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen handelt es sich um eine hochkomplexe Spezialmaterie, so dass Einzelfalllösungen von dieser Abhandlung nicht zu erwarten sind. Ziel soll es demgegenüber sein, die grundsätzlichen dienst- und arbeitsrechtlichen Probleme bei Tätigkeiten von wissenschaftlichem Personal im Ausland strukturiert darzustellen und hierzu konkrete Lösungsansätze zu vermitteln sowie insgesamt ein Problembewusstsein für die jeweils zu lösenden Rechtsfragen zu schaffen.

Als Dozenten im Rahmen des DAAD-Förderprogramms kommen verschiedene Personengruppen in Betracht. Vorrangig werden selbstverständlich Hochschullehrer als Dozenten an Hochschulen im Ausland tätig werden. Hierbei ist nicht nur an aktive Hochschullehrer, sondern auch an pensionierte respektive emeritierte Hochschullehrer zu denken. Weiterhin ist die rechtliche Betrachtung auch auf wissenschaftliche Mitarbeiter sowie auf freiberufliche Dozenten mit einem Lehrauftrag zu erstrecken. Ausgehend von den verschiedenen Personengruppen sind bei einer Entsendung ins Ausland unterschiedliche Rechtsgebiete betroffen. Die nachfolgenden Ausführungen beginnen mit Anmerkungen zum Dienstrecht für Beamte sowie zum Arbeitsrecht für Angestellte. Sie enden mit Anmerkungen zum Sozialrecht und zum Steuerrecht.

*Die dienst- und arbeitsrechtlichen Implikationen sind vom Status der entsandten Mitarbeiter abhängig. Je nachdem, ob es um aktive oder emeritierte Hochschullehrer, um wissenschaftliche Mitarbeiter oder freiberufliche Dozenten geht, sind unterschiedliche Rechtsgebiete betroffen.*

### 2. Dienstaufgaben der Hochschullehrer

Die verstärkte Positionierung deutscher Studienangebote auf dem internationalen Bildungsmarkt erfordert ein Höchstmaß an Mobilität von den in Betracht kommenden Dozenten. Im Bereich des Beamtenrechts stellt sich die Frage, ob sich die Entsendung von Beamten zur Wahrnehmung von Studienangeboten deutscher Hochschulen im Ausland als Dienstaufgabe darstellt. Dies hätte zumindest für den Dienstherrn den Vorteil, dass eine derartige Auslandsdozentur unproblematisch durch eine dienstliche Weisung realisiert werden könnte. Vorweg geschickt sei der Hinweis, dass der in der öffentlichen Diskussion im Kontext mit Studienangeboten deut-

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

scher Hochschulen im Ausland oft verwandte Begriff der Entsendung keinem einheitlichen Sprachgebrauch unterliegt und insoweit oft zu Missverständnissen führt.<sup>2</sup> Von einer Entsendung ist immer dann auszugehen, wenn ein Beschäftigter seine Arbeits- oder Dienstleistung in einem anderen Land erbringt als in dem, in welchem er regelmäßig tätig ist. Der Begriff der Entsendung beschreibt folglich zuvörderst ein Ergebnis (Tätigkeit im Ausland) und nicht den rechtlichen Weg dorthin. Ob eine Entsendung im Rahmen einer Abordnung, eines Sonderurlaubs oder eines Freiseimers erfolgen kann, bedarf damit einer vorrangigen rechtlichen Überprüfung.

Die Dienstaufgaben der Hochschullehrer werden durch § 43 des Hochschulrahmengesetzes (HRG)<sup>3</sup> skizziert.<sup>4</sup> Eine Konkretisierung erfolgte bereits unter Geltung des HRG durch das jeweilige Landeshochschulrecht. Als Ergebnis der Föderalismusreform sind nunmehr die Bundesländer originär zuständig für die Festlegung der Dienstaufgaben der Hochschullehrer. Diese unterscheiden sich grundsätzlich nach Typ und Aufgaben der Hochschulen, den Fächern und der jeweiligen Funktionsbeschreibung der Stelle. Weiterhin ist zwischen den so genannten Primär- und Sekundäraufgaben zu unterscheiden. Die Primäraufgaben liegen in Forschung und Lehre. Die Sekundäraufgaben umfassen Prüfungstätigkeit, die Beratung Studierender, eine Beteiligung an der Selbstverwaltung der Hochschule sowie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hierbei nehmen die Professoren ihre Dienstaufgaben selbstständig wahr, das heißt, sie unterliegen grundsätzlich keiner Weisung über die Art und Weise ihrer Aufgabenwahrnehmung. In diesem Sinne formuliert § 43 HRG, dass die Hochschullehrer die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbstständig wahrnehmen. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass die Hochschulen nach Maßgabe einzelner Länderhochschulgesetze im Nachgang zur Regelung des § 5 Abs. 2 HRG die Förderung der internationalen, insbesondere der europäischen Zusammenarbeit im Hochschulbereich und den Austausch zwischen deutschen und ausländischen Hochschulen zu den Aufgaben der Hochschulen zählen.<sup>5</sup> Denn diese allgemeinen Aufgaben der Hochschulen wurden richtigerweise nicht in den Dienstaufgabenkatalog der Hochschullehrer übernommen.<sup>6</sup> Insoweit sind die Dienstaufgaben der Hochschullehrer und sonstigen hier als Auslandsdozenten in Betracht kommenden Angehörigen der Universität durch ein gewisses Territorialprinzip räumlich begrenzt. Ungeachtet dessen kann selbstverständlich die Wahrnehmung von Dienstaufgaben an einer anderen Hochschule oder an einem anderen Ort als dem Hochschulstandort als Dienstaufgabenwahrnehmung qualifiziert werden.<sup>7</sup> Dies ist beispielsweise für die Grabungsarbeiten eines Archäologen oder die Benutzung eines auswärtigen Archivs anzunehmen.<sup>8</sup> Eine Lehrtätigkeit an einer anderen – inländischen oder ausländischen – Hochschule gehört jedoch regelmäßig nicht zu den Dienstaufgaben.

Gleichwohl korrespondieren die Dienstaufgaben eines Hochschullehrers immer auch mit den Aufgaben der jeweiligen Hochschule. Insoweit kann eine Lehrtätigkeit an einer ausländischen Hochschule zu einer Dienstaufgabe der Hochschullehrer werden, wenn der Aufgabenkatalog der Hochschule und nachfolgend der Dienstauf-

gabenkatalog der Hochschullehrer um eine derartige Tätigkeit erweitert wird. So könnte beispielsweise in Baden-Württemberg eine Hochschule die Errichtung oder den Betrieb eines Studiengangs an einer ausländischen Hochschule gem. § 2 Abs. 6 Hochschulgesetz übernehmen.<sup>9</sup> Hiermit korrespondierend wären die Hochschullehrer dann gem. § 46 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 Hochschulgesetz verpflichtet, diese von der Hochschule übernommenen oder ihr übertragenen Aufgaben als Dienstaufgabe wahrzunehmen. Die Aufnahme von Lehrtätigkeiten in einem ausländischen Studiengang in den Dienstaufgabenkatalog eines Hochschullehrers ist damit im Einzelfall möglich, bedarf aber jeweils einer landesrechtlichen Grundlage.<sup>10</sup>

*Eine Lehrtätigkeit an einer anderen in- oder ausländischen Hochschule gehört für Hochschullehrer nicht grundsätzlich zu den Dienstaufgaben. Erweitert eine Hochschule jedoch ihren Aufgabenkatalog, kann auch der Dienstaufgabenkatalog ergänzt werden.*

### 3. Abordnung oder Versetzung

Nachdem festzuhalten ist, dass eine Lehrtätigkeit an einer ausländischen Hochschule im Rahmen der vom DAAD unterstützten Programme – zumindest regelmäßig – nicht als Dienstaufgabe aufzufassen ist, stellt sich beamtenrechtlich die Frage, ob möglicherweise eine Abordnung oder eine Versetzung der Beamten in Betracht kommt. Das zum 1. April 2009 in Kraft getretene Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)<sup>11</sup> normiert die Vorschriften bei landesübergreifender Abordnung und Versetzung. Gem. § 14 Abs. 1 BeamtStG können Beamtinnen und Beamte aus dienstlichen Gründen vorübergehend ganz oder teilweise zu einer dem übertragenen Amt entsprechenden Tätigkeit in dem Bereich eines Dienstherrn eines anderen Landes oder des Bundes abgeordnet werden. Hierbei bedarf die Abordnung grundsätzlich der Zustimmung des Beamten, diese ist jedoch entbehrlich, wenn die neue Tätigkeit zumutbar ist und einem Amt mit demselben Grundgehalt entspricht sowie die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt. Der Zustimmung bedarf ebenfalls die Versetzung, welche in § 15 BeamtStG geregelt wurde. Während unter einer Versetzung die auf Dauer angeordnete Übertragung eines anderen Amtes im funktionellen Sinne bei einer anderen Behörde desselben oder eines anderen Dienstherrn zu verstehen ist, handelt es sich bei einer Abordnung lediglich um eine vorübergehende Zuweisung einer dem statusrechtlichen Amt des betroffenen Beamten entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn, wobei die Zugehörigkeit zur bisherigen Stammdienststelle erhalten bleibt.<sup>12</sup> Von der Abordnung und Versetzung ist die Umsetzung zu unterscheiden. Umsetzung ist die dauernde oder zeitweilige Zuweisung eines anderen konkret-funktionalen Amtes innerhalb derselben Behörde.<sup>13</sup> Wird folglich ausschließlich hochschulintern das Aufgabengebiet eines Hochschullehrers verlagert oder verändert, handelt es sich weder um eine Abordnung noch um eine Versetzung. Während also eine Versetzung für die Wahrnehmung einer temporären Auslandsdozentur nicht das geeignete Rechtsinstitut sein kann, da der Beamte hierdurch auf Dauer einer anderen Behörde zugewiesen wird, könnte eine Abordnung durchaus in Betracht kommen. Allerdings sind zumindest für Hochschullehrer die dienstrechtlichen Sonderregelungen zu beachten, welche in Umsetzung von § 50 Abs. 2 Satz 1 HRG in die jeweiligen Länderhochschulgesetze aufgenommen

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

wurden. Denn gem. § 50 Abs. 2 Satz 1 HRG 2002 können beamtete Hochschullehrer nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden.<sup>14</sup> Eine Ausnahme von der erforderlichen Zustimmung des Hochschullehrers zu einer Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule ist gem. § 50 Abs. 2

Satz 2 HRG 2002 nur dann zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der er tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen bzw. wenn der Fachbereich teilweise aufgelöst oder verlegt wird.

*Eine Auslandsdozentur kann weder über eine Abordnung noch über eine Versetzung oder Zuweisung geregelt werden.*

Diese Sonderregelungen für Hochschullehrer gehen den allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen des BeamtStG für Abordnungen über Ländergrenzen bzw. den einschlägigen Regelungen in den Länderbeamtengesetzen für Abordnungen innerhalb des Landes vor. Mit der Zustimmung des Hochschullehrers kann deshalb auch eine Abordnung oder Versetzung in ein Amt außerhalb des Hochschulbereichs stattfinden. Die Abordnung muss allerdings grundsätzlich zu einer anderen Dienststelle erfolgen. In Betracht kommt hier wie bei der Versetzung nur eine Stelle des eigenen oder des anderen Dienstherrn, also einer deutschen öffentlich-rechtlichen Körperschaft mit Dienstherrnenfähigkeit.<sup>15</sup> Demzufolge ist eine Abordnung an eine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die keine Dienstherrnenfähigkeit besitzt, oder an eine internationale oder supranationale Behörde oder Einrichtung ebenso ausgeschlossen wie eine Abordnung zu einem Unternehmen, einer Gesellschaft des privaten Rechts, einem Verein usw.<sup>16</sup> Eine Zuweisung eines Beamten für eine vorübergehende ganz oder teilweise seinem Amt entsprechende Tätigkeit bei einer öffentlichen Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft oder bei einer so genannten anderen Einrichtung kann nunmehr ausschließlich gem. § 20 BeamtStG erfolgen. Aus den im Rahmen des DAAD-Förderprogramms zwischenzeitlich erfolgten Beteiligungen beim Aufbau deutscher Hochschulen im Ausland erwachsen keine öffentlichen Einrichtungen im Sinne des § 20 BeamtStG.

Es stellt sich allerdings die Frage, ob nicht eine beamtenrechtliche Zuweisung als taugliches Instrument in Betracht kommt. Mit § 20 BeamtStG hat der Bundesgesetzgeber das Rechtsinstitut der Zuweisung aus der unmittelbar geltenden Norm des § 123 a Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) in das BeamtStG übernommen. Der Vorteil einer Zuweisung ist darin zu sehen, dass die Rechtsstellung der Beamten während der Zuweisung unberührt bleibt (gem. § 20 Abs. 3 BeamtStG). Grundsätzlich ist zwischen einer Zuweisung im Sinne des § 20 Abs. 1 BeamtStG und der gem. § 20 Abs. 2 BeamtStG zu unterscheiden. Während die erstere nur mit der Zustimmung der betroffenen Beamten erfolgen kann, ist die letztere auch ohne Zustimmung denkbar. Eine Zuweisung ohne Zustimmung ist aber immer nur dann möglich, wenn eine Dienststelle ganz oder teilweise in eine öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft oder eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der öffentlichen Hand umgewandelt wird. Der Gesetzgeber hat hier Zuweisungen im Rahmen der von ihm vorgenommenen Privatisierungen, beispielsweise der Flugsicherung, der Deutschen Bundesbahn oder der Deutschen Bundespost

ermöglicht. Für die hier in Rede stehenden Fälle ist insoweit eine Zuweisung ohne Zustimmung unbeachtlich.

Da die zu betrachtenden *offshore*-Aktivitäten auch nicht bei einer öffentlichen Einrichtung im Sinne des § 20 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG stattfinden, kommt insoweit ausschließlich eine Zuweisung gem. § 20 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG in Betracht. Die durch Zuweisung übertragene Tätigkeit darf nicht auf Dauer angelegt sein.<sup>17</sup> Diese Voraussetzung wäre hier erfüllt. Für die Zuweisung zu einer anderen Einrichtung im Sinne von § 20 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG bedarf es öffentlicher Interessen. Sinn dieser Beschränkungen ist es, die personellen Ressourcen des Staates mit (zumindest) materiellen Belastungen des Steuerzahlers durch entstehende Versorgungslasten nur für Zwecke einzusetzen, die aus der Aufgabenstellung zu rechtfertigen sind.<sup>18</sup> Zum anderen soll die Folgepflicht der Beamten eingeschränkt werden. Das von der Norm geforderte „öffentliche Interesse“ kann letztlich aus allen Interessen des deutschen Staates und seiner Institutionen herrühren, wobei der Begriff eng auszulegen ist.<sup>19</sup> Insbesondere im Bereich der Europäischen Union, aber auch in intra- und supranationalen Organisationen wird sich das öffentliche Interesse auch aus dem Wunsch nach Kooperation und ggf. verbesserter deutscher Einflussnahme ergeben.<sup>20</sup> Bei dem Begriff der „öffentlichen Interessen“ im Sinne des § 20 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, die letztlich vom Dienstherrn ermessensfehlerfrei ausgefüllt werden müssen. Im Rahmen dieser Ermessensabwägung ist aber zweifelsohne das hochschulrechtlich geforderte Gebot zur Verstärkung internationaler Kooperationen aufzunehmen. Insoweit spräche hier vieles für derartige „öffentliche Interessen“. Nach dem Wortlaut der Norm müssen diese die Zuweisung zu einer anderen Einrichtung jedoch *erfordern* (§ 20 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG). Erforderlich ist die Zuweisung damit nicht bereits, wenn sie zur Förderung des öffentlichen Interesses nützlich ist. Vielmehr muss sie notwendig sein, weil das öffentliche Interesse ansonsten nicht genauso gut erreicht werden könnte.<sup>21</sup> Zweifelsohne wäre eine Zuweisung beamteter Hochschullehrer oder sonstigen akademischen Personals im Rahmen des DAAD-Förderprogramms nützlich. Man wird aber schwerlich annehmen können, dass eine Zuweisung beamteter Hochschullehrer oder sonstigen akademischen Personals erforderlich sei, da anderweitig öffentliche Interessen in Form internationaler Kooperationen nicht realisiert werden können. Hinzu tritt der Umstand, dass die Norm bereits im Rahmen einer Wortlautauslegung für eine Zuweisung das Vorliegen von mindestens „zwei öffentlichen Interessen“ voraussetzt.<sup>22</sup>

Als Zwischenergebnis lässt sich feststellen, dass eine Dozententätigkeit im Ausland weder über eine Abordnung, noch durch eine Versetzung oder Zuweisung erfolgen kann.

### 4. Forschungssemester

In Betracht käme eine Teilnahme am DAAD-Förderprogramm „Studienangebote deutscher Hochschulen im Ausland“ jedoch möglicherweise im Rahmen eines so genannten Forschungssemesters. Die Gewährung von Forschungssemestern geht zurück auf einen inzwischen überholten Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 18. Januar 1965. Die damals formulierte Ratio des Beschlusses, nach der ein Forschungssemester dann gewährt werden soll, wenn ein Wissenschaftler „eine größere wissenschaftliche Arbeit abschließen oder ein bestimmtes Forschungsprojekt ausführen kann“, hat sich bis heute nicht geändert.<sup>23</sup> Bei Forschungssemestern handelt es sich im Kern um eine Freistellungsregelung von ganz bestimmten Hochschullehrer-Aufgaben (namentlich von den Aufgaben in der Lehre) für einen begrenzten Zweck (Forschung). Allerdings werden seit einigen Jahren Forschungssemester auch für die Anwendung und Erprobung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden der beruflichen Praxis sowie zur Gewinnung berufspraktischer Erfahrungen außerhalb der Hochschule gewährt.<sup>24</sup> Nach Maßgabe der einzelnen landeshochschulrechtlichen Bestimmungen können folglich Hochschullehrer für einen begrenzten Zeitraum zumeist für Aufgaben der Forschung in ihrem Fach von anderen Aufgaben ganz oder teilweise freigestellt werden. Da die Länderhochschulgesetze im Hinblick auf die Umschreibung des begünstigten Personenkreises regelmäßig den

Begriff Professor, nicht jedoch den Begriff Hochschullehrer verwenden, könnte daran gedacht werden, die Berechtigung zur Beantragung eines Forschungssemesters auch auf Hochschuldozenten oder außerplanmäßige Professoren in einem hauptamtlichen Dienstverhältnis zu erstrecken. Im Ergebnis können jedoch nur dienstrechtlich berufene Universitätsprofessoren und Juniorprofessoren ein Forschungssemester beantragen. Unerheblich für die Antragsbefugnis ist es hierbei, welcher Besoldungsgruppe diese Hochschullehrer angehören respektive ob sie in ein Beamtenverhältnis berufen oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt sind. Die Möglichkeit zur Beantragung eines Forschungssemesters ist damit auch unabhängig von der Frage der Besoldung nach Maßgabe der Besoldungsordnung C oder W.

Voraussetzung zur Gewährung eines Forschungssemesters ist eine bestimmte Wartefrist, innerhalb der kontinuierlich ein Lehrangebot erbracht worden sein muss. Die

#### INFOKASTEN

##### **Forschungssemester: geeignete Basis für eine Auslandsdozentur?**

Forschungssemester bieten grundsätzlich die rechtliche Grundlage für eine Auslandsdozentur im Rahmen des DAAD-Förderprogramms. Ob es ein praxistaugliches Modell ist, hängt davon ab, wie flexibel die Voraussetzungen für Forschungssemester in den jeweiligen Hochschulgesetzen der Länder geregelt sind.

Folgendes ist grundsätzlich zu beachten:

- Antragsberechtigt sind nicht alle Hochschullehrer, sondern nur Universitäts- oder Juniorprofessoren.
- Professoren müssen eine „Wartefrist“ einhalten, während der sie ihr Lehrdeputat regelmäßig erbracht haben.
- Während der Auslandsdozentur müssen die Lehrverpflichtungen von einer Vertretung übernommen werden.



landeshochschulrechtlichen Bestimmungen gehen hierbei aber durchaus von differenzierten zeitlichen Voraussetzungen aus. Grundsätzlich kann von einer Wartefrist von acht Semestern ausgegangen werden, einige Landeshochschulgesetze sehen jedoch kürzere Wartefristen vor respektive verweisen allgemein auf „angemessene Zeitabstände“.

Eine weitere tatbestandliche Voraussetzung zur Gewährung eines Forschungssemesters ist die ordnungsgemäße Vertretung des von seinen Aufgaben in der Lehre freigestellten Hochschullehrers. Abzulehnen ist die Auffassung, dass das persönliche Lehrdeputat des Freigestellten in seiner Gesamtheit von anderen Fachvertretern (über deren eigene Lehrverpflichtung hinaus) vertretungsweise erfüllt werden muss. Lediglich das Lehrangebot muss sichergestellt werden, das zur Einhaltung der Studienordnung erforderlich ist.<sup>25</sup> Praxisrelevant ist auch die Feststellung, dass das erforderliche Lehrangebot nicht zwingend durch Hochschullehrer abgedeckt werden muss. In Betracht für eine Vertretung kommen damit grundsätzlich alle habilitierten Wissenschaftler; im Rahmen ihrer konkret-funktionalen Dienstaufgaben – die in Ausnahmefällen die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre erlaubten – jedoch auch geeignete wissenschaftliche Mitarbeiter und Assistenten.<sup>26</sup>

Eine weitere Voraussetzung ist in der gebotenen Kostenneutralität zu erblicken. Lässt sich folglich keine Vertretung des betroffenen Professors im eigenen Fachbereich finden, könnte die Gewährung eines Forschungssemesters scheitern. Allerdings können die Kosten für die Bestellung eines Vertreters oder eines (gegebenenfalls externen) Lehrbeauftragten ausnahmsweise auch von dritter Seite übernommen werden. Im Rahmen einer möglichen Auslandsdozentur bei Freistellung eines Professors im Rahmen eines Forschungssemesters wäre durchaus daran zu denken, die entstehenden Kosten für die Lehrvertretung des freizustellenden Professors entweder vom DAAD oder der gastgebenden ausländischen Hochschule übernehmen zu lassen. Die Voraussetzung der Kostenneutralität lässt sich damit leicht erfüllen.

Die Zuständigkeit über die Gewährung eines Forschungssemesters regelt sich nach den jeweiligen Landeshochschulgesetzen. Die Entscheidungskompetenz liegt zwischenzeitlich unisono bei den Universitäten. Dies kann ohne Abstriche als echter Autonomiegewinn gewertet werden. Zu beachten ist hierbei, dass nach Maßgabe des jeweiligen Landeshochschulrechtes regelmäßig ein Einvernehmen mit dem Fachbereich herbeizuführen ist.

*Die Gewährung eines Forschungssemesters ist eine Ermessensentscheidung der Hochschulen.*

Ein **Rechtsanspruch auf Gewährung eines Forschungssemesters** besteht nicht. Vielmehr stellt sich die Gewährung eines Forschungssemesters als reine Ermessensentscheidung dar, denn nach Maßgabe der Landeshochschulgesetze kann dem antragsberechtigten Professor ein Forschungssemester gewährt werden. Damit hat jeder antragsberechtigte Professor einen Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Prüfung seines Antrages und auf Erlass eines förmlichen Bescheides (Verwaltungsakt). Hat sich beispielsweise an einer Universität eine ständige Verwaltungspraxis hinsichtlich der Gewährung von Forschungssemestern herausgebildet, kann

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

ein Verstoß gegen die bisherige Verwaltungspraxis als ermessensfehlerhaft gewertet werden. Anders herum betrachtet ergibt sich im Rahmen der bisherigen Verwaltungspraxis zur Gewährung eines Forschungssemesters durchaus ein Rechtsanspruch auf Gewährung (bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen).<sup>27</sup> Es gilt folglich das Gebot, Gleiches auch gleich zu behandeln. Rechtswidrig wäre damit eine Ablehnung eines Antrags auf Gewährung eines Forschungssemesters aus sachfremden Erwägungen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass ein Forschungssemester für Hochschullehrer grundsätzlich eine ideale Ausgangssituation darstellt, eine Auslandsdozentur im Rahmen des DAAD-Förderprogramms wahrzunehmen. Das Forschungssemester ist im Ergebnis hochgradig mobilitätsfördernd, weil es sämtliche Statusrechte des Beamten (Besoldung, Versorgung, Beihilfe etc.) unberührt lässt.<sup>28</sup> Es stellt sich allerdings die erheblich praxisrelevante Frage, ob das hohe Engagement der deutschen Hochschullehrer im Rahmen des DAAD-Förderprogramms während eines Forschungssemesters sinnvoll realisiert werden kann, denn wie eingangs dargestellt ist ein solches regelmäßig auf ein Semester nach einer Wartezeit von durchschnittlich acht Semestern begrenzt. Insoweit wird man mit der Praxis nicht davon ausgehen können, dass ein derart starres Zeitfenster als ein taugliches Modell aufzufassen ist. Denn nur in den seltensten Fällen dürfte die kooperierende ausländische Hochschule ihren Lehrbedarf nach den Möglichkeiten der Gewährung eines Freisemesters ausrichten. Vielmehr wird sich der Lehrbedarf der Studiengänge und Studienangebote nach festen zeitlichen Vorgaben (Semesterzeiten) und damit sachdiktieren Abläufen richten, welche sich nicht in den Rhythmus der Freisemester des individuell angesprochenen Forschers einfügen lassen.

Allerdings kann hieraus nicht der Schluss gezogen werden, dass die Freisemesterregelung prinzipiell keine geeignete rechtliche Möglichkeit zur Lehre im Rahmen des DAAD-Förderprogramms ist, denn verschiedene Länderhochschulgesetze erlauben durchaus Ausnahmen von den starren Regelvoraussetzungen. So sieht § 49 Abs. 6 Hochschulgesetz Baden-Württemberg eine Freistellung in der Regel nur für ein Semester und frühestens vier Jahre nach Ablauf der letzten Freistellung vor. Anders als bei der Regelentscheidung, die in eine Ermessensermächtigung eingebettet ist, bei der jedoch das Ermessen durch eine mögliche Verwaltungspraxis erheblich reduziert sein kann, stellt eine außerhalb der Regel stehende Bewilligungsmöglichkeit einen gleichheitsrechtlich deutlich weniger präformierten Ermessensbereich dar.<sup>29</sup> Wenn man weiterhin bedenkt, dass beispielsweise gem. Art. 2 Abs. 4 des Bayerischen Landeshochschulgesetzes<sup>30</sup> die Förderung internationaler Kooperationen als Aufgabe der Universitäten aufzufassen ist, wird insoweit die Gewährung eines Forschungssemesters außerhalb der Regelvoraussetzungen in Baden-Württemberg durchaus zu erwägen sein. In Nordrhein-Westfalen ist der Landesgesetzgeber durch das Hochschulfreiheitsgesetz<sup>31</sup> dazu übergegangen, in der Regelung zum Forschungssemester überhaupt keine Regelvoraussetzungen mehr zu normieren. So determiniert § 40 Abs. 1 Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen lediglich, dass die Hochschule Professoren von ihren Aufgaben in der Lehre und Verwaltung zugunsten der Dienst-

aufgaben in der Forschung freistellen kann, wenn die ordnungsgemäße Vertretung des Fachs in der Lehre während dieser Zeit gewährleistet ist. Der durchschnittliche „Wartezeitraum“ von acht Semestern und die Begrenzung des Forschungssemesters auf lediglich ein Semester wurden insoweit ersatzlos gestrichen. Die nachfolgende Übersicht verdeutlicht, in welchen Bundesländern Abweichungen von der zeitlichen Voraussetzung und Dauer erfolgen können:

In Betracht kommt die Gewährung eines Forschungssemesters in den einzelnen Bundesländern nach Ablauf von

- 9 Semestern (§ 80 Abs. 2 Thüringer Hochschulgesetz<sup>32</sup>),
- 8 Semestern (§ 49 Hochschulgesetz Baden-Württemberg<sup>33</sup>, § 64 Hochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern<sup>34</sup>, § 53 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz<sup>35</sup>, § 39 Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt<sup>36</sup>),
- 7 Semestern (§ 99 Abs. 6 Berliner Hochschulgesetz<sup>37</sup>, § 38 Abs. 9 Brandenburgisches Hochschulgesetz<sup>38</sup>, § 81 Abs. 4 Hessisches Hochschulgesetz<sup>39</sup>), § 70 Abs. 2 Hochschulgesetz Schleswig-Holstein<sup>40</sup>,
- einem „angemessenen Zeitabstand“ (§ 29 Abs. 2 Hochschulgesetz Bremen<sup>41</sup>, § 24 Abs. 3 Hochschulgesetz Niedersachsen<sup>42</sup>, § 68 Abs. 1 Sächsisches Hochschulgesetz<sup>43</sup>).

Während in Hamburg die Gewährung eines Forschungssemesters nach § 12 Abs. 3 Hochschulgesetz<sup>44</sup> i. V. m. § 16 der Lehrverpflichtungsverordnung im Rahmen bestimmter Forschungskontingente vorgesehen ist, treffen § 31 Abs. 3 Universitätsgesetz Saarland,<sup>45</sup> Art. 11 Abs. 1 Hochschulpersonalgesetz Bayern<sup>46</sup> sowie § 40 Abs. 1 Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen<sup>47</sup> über das Intervall keine Regelung.

## 5. Sonderurlaub

Die einschlägigen Regelungen in den jeweiligen Länderhochschulgesetzen zum Forschungssemester bieten folglich zwar eine Möglichkeit zum Lehrexport im Rahmen des DAAD-Förderprogramms, die Realisationsmöglichkeiten werden jedoch derzeit noch durch Regelvoraussetzungen eher gehemmt als gefördert. Infolgedessen wird für eine Lehrtätigkeit im Rahmen des DAAD-Förderprogramms in den voraussichtlich weit überwiegenden Fällen eine Beurlaubung aus dem derzeitigen Beamtenverhältnis erforderlich sein. Nachfolgend werden in chronologischer Reihenfolge die Voraussetzungen und Folgen einer Sonderbeurlaubung dargestellt. Hinzuweisen ist noch darauf, dass die Sonderurlaubsvorschriften neben den Regelungen zum Forschungssemester Anwendung finden können.<sup>48</sup>

### a. Spezielle und allgemeine Beurlaubungsregelungen

Sonderurlaubsvorschriften existieren mit Ausnahme des Freistaates Bayern (dort ist eine Regelung für Beurlaubungen aus einem so genannten sonstigen Grunde in

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

§ 18 der Urlaubsverordnung normiert<sup>49)</sup> in jedem Bundesland. In vielen dieser Sonderurlaubsverordnungen existieren Spezialtatbestände für die Beurlaubung von Hochschullehrern.<sup>50</sup> So regelt beispielsweise § 5 der Sonderurlaubsverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen (SUrIV NW) die Beurlaubung von Professoren für wissenschaftliche und künstlerische Zwecke im Hochschulbereich. Als negative Abgrenzung zu sonstigen Vorschriften ist vorab zunächst einmal festzustellen, dass der Spezialtatbestand für Hochschullehrer für andere

*Die Spezialtatbestände für die Beurlaubung von Hochschullehrern gelten in der Regel nicht für andere beamtete wissenschaftliche Mitarbeiter.*

beamtete wissenschaftliche Mitarbeiter keine Anwendung findet. Diese werden auf die allgemeinen Regelungen in der SUrIV NW verwiesen, womit ein Urlaub aus so genannten „sonstigen Gründen“ oder in „besonderen Fällen“ in Betracht kommt.<sup>51</sup>

Nach der Vorschrift des § 5 Abs. 1 SUrIV NW kann Professoren *unbeschadet* der Regelungen zum Forschungssemester für Vorhaben in dem von ihnen vertretenen Fach, die nicht zu ihrem Hauptamt zählen, aber geeignet sind, die Erfüllung der Aufgaben dieses Amtes zu fördern, Urlaub ohne Besoldung bewilligt werden, soweit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Der Urlaub darf hierbei grundsätzlich sechs Monate nicht übersteigen. Weiterhin normiert § 5 Abs. 1 Satz 3 SUrIV NW, dass derartiger Sonderurlaub in der Vorlesungszeit nur ausnahmsweise bewilligt werden kann, wenn das Vorhaben nicht in der vorlesungsfreien Zeit durchzuführen ist und das Lehrangebot nicht beeinträchtigt wird. Zuständig für die Bewilligung desurlaubes ist der Rektor respektive der Präsident der Hochschule.

Es muss in jedem Einzelfall festgestellt werden, ob eine derartige Sonderurlaubsvorschrift für Professoren auch nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts auf andere wissenschaftliche Mitarbeiter Anwendung findet. Gem. § 5 Abs. 5 SUrIV NW können sich in Nordrhein-Westfalen beispielsweise auch Hochschuldozenten, Oberassistenten sowie Dozenten auf diese Regelung berufen.

Die Gewährung des Sonderurlaubs für wissenschaftliche Zwecke im Hochschulbereich stellt sich wiederum als Ermessensnorm dar. Es kann folglich ein Sonderurlaub

gewährt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Was unter dem Begriff der „dienstlichen Gründe“ konkret zu verstehen ist, lässt sich nicht generell, sondern nur konkret darstellen. Es wird vornehmlich um die Funktionssicherung der Amtsausübung eines konkreten Hochschullehrers gehen müssen.<sup>52</sup> § 5 Abs. 1 Satz 3 SUrIV NW kann insoweit bereits als Regelbeispiel der „dienstlichen Gründe“ aufgefasst werden, als dass eine Beurlaubung während der Vorlesungszeit nur ausnahmsweise bewilligt werden kann. Es wird also folglich auf die Ansprechbarkeit des

### INFOKASTEN

#### Gewährung eines Sonderurlaubs

- Die Gewährung eines Sonderurlaubs liegt – wie die eines Forschungssemesters – einzig im Ermessen der Hochschule.
- In die Ermessensentscheidung sollte neben der Wissensfreiheit des Hochschullehrers auch die Pflicht der Hochschule zur Förderung der internationalen Zusammenarbeit einfließen.

Hochschullehrers durch seine Doktoranden und ähnliche außerhalb des allgemeinen Lehrbetriebs liegende Dinge gehen. Derartige Verpflichtungen sind im Regelfall im Wege einer so genannten „Nebenbestimmung“ zur Sonderurlaubsgewährung gem. § 36 Abs. 2 Verwaltungsverfahrensgesetz<sup>53</sup> regelbar. Nach Maßgabe dieser Norm darf ein Verwaltungsakt nach pflichtgemäßem Ermessen erlassen werden mit einer Bestimmung, nach der eine Vergünstigung oder Belastung zu einem bestimmten Zeitpunkt beginnt, endet oder für einen bestimmten Zeitraum gilt (Befristung), oder mit einer Bestimmung, nach der der Eintritt oder der Wegfall einer Vergünstigung oder einer Belastung von dem ungewissen Eintritt eines zukünftigen Ereignisses abhängt (Bedingung). Weiterhin kann ein Verwaltungsakt mit dem Vorbehalt eines Widerrufs versehen werden.

Solange aber Lehrtätigkeiten im Rahmen des DAAD-Förderprogramms nicht im Rahmen einer länderübergreifenden grundsätzlichen Regelung als dienstlichen Interessen dienend charakterisiert werden, sind die angesprochenen dienstlichen Gründe voraussichtlich in jedem Einzelfall abzuklären.

Wie dargestellt unterliegt die Gewährung des Sonderurlaubs für wissenschaftliche Zwecke gem. § 5 Abs. 1 SUrlV NW letztlich dem Ermessen des Rektors („Kann-Regelung“). Wie auch im Bereich des Forschungssemesters muss das hier gegebene Ermessen rechtsfehlerfrei ausgeführt werden. Im Rahmen einer derartigen Ermessensausübung wird neben der Wissenschaftsfreiheit des Hochschullehrers auch die bereits in § 5 Abs. 2 HRG 2002 festgelegte Pflicht der Hochschulen zur Förderung internationaler Zusammenarbeit einfließen müssen. Sollten die Dienstpflichten als Hochschullehrer folglich erfüllt werden können, besteht zumindest außerhalb der Vorlesungszeiten ein starkes Präjudiz für die mögliche Gewährung eines Sonderurlaubs. Bei einer längerfristigen Beurlaubung – d. h. über mehrere Monate oder gar Jahre – rücken die konkreten Verhältnisse an der Heimathochschule der zu Beurlaubenden und die konkreten Möglichkeiten der Substituierung der Dienstaufgaben in den Fokus der Ermessensausübung.

In den Bundesländern, in denen Sonderregelungen für die Beurlaubungen von Hochschullehrern für wissenschaftliche Zwecke nicht existieren, ist auf die jeweilige Auffangbestimmung über die Gewährung von Sonderurlaub bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zurückzugreifen.<sup>54</sup> Inhaltlich ändert sich jedoch für die Frage der Sonderurlaubsgewährung nichts. Neben dem Vorliegen eines wichtigen Grundes (Förderung der internationalen Zusammenarbeit von Hochschulen) ist das Nicht-Entgegenstehen dienstlicher Gründe sicherzustellen. Insgesamt lässt sich aber feststellen, dass ein Sonderurlaub – sei es nun nach Maßgabe von Sonderregelungen für Hochschullehrer oder im Rahmen einer allgemeinen Urlaubsregelung – regelmäßig ohne große Probleme gewährt werden kann, damit die betroffenen Aufgaben im Rahmen des DAAD-Förderprogramms Aufgaben wahrgenommen werden können.

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

### b. Folgen des Sonderurlaubs

Die Gewährung eines Sonderurlaubs ist allerdings für die betroffenen Hochschul-lehrer und anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter mit nicht unerheblichen Folgen verknüpft. Da die Betroffenen einen Sonderurlaub aber denotwendigerweise nur dann in Anspruch nehmen werden, wenn ihre Rechte gewahrt bleiben, müssen die notwendigen Folgen zunächst einmal en detail erfasst werden:<sup>55</sup>

#### Entfall der Bezüge

Als vorrangige Folge der Gewährung von Sonderurlaub ist regelmäßig der Wegfall des Besoldungsanspruchs zu verzeichnen.<sup>56</sup> Lediglich kurzfristige Abwesenheiten können unter Fortgewährung der Besoldung bewilligt werden. Die diesbezüglichen Möglichkeiten in den Ländern sind – falls sie überhaupt gegeben sind – uneinheitlich und für die hier in Rede stehende Sonderbeurlaubung für die Übernahme einer Auslandsdozentur zweifellos unbrauchbar.<sup>57</sup> Der Sonderurlaub kann allerdings unter voller oder teilweiser Belassung der Besoldung bewilligt werden, wenn er „ganz oder teilweise dienstlichen Interessen dient“ (so § 5 Abs. 4 Satz 1 SUrIV NW).<sup>58</sup> Was nun unter dem Begriff der „dienstlichen Interessen“ im Sinne der jeweiligen Normen zur Weitergewährung der Besoldung im Rahmen von Sonderurlaub zu verstehen ist, ist einer Konkretisierung durchaus zugänglich.<sup>59</sup> Jedenfalls wird man festhalten können, dass der Urlaub zumindest dann nicht dienstlichen Interessen dient, wenn er im privaten Interesse des Beamten, beispielsweise bei einem privaten Fortbildungsinteresse, dient. Hierum handelt es sich aber bei der Teilnahme eines Wissenschaftlers an dem DAAD-Förderprogramm unzweifelhaft nicht. Vielmehr kommt der mobilitätsbedürftige Wissenschaftler mit einer Teilnahme am DAAD-Förderprogramm gesamtstaatlichen Interessen<sup>60</sup> im Rahmen der Förderung internationaler Zusammenarbeit

*Sonderurlaub kann bei voller oder teilweiser Besoldung ge-währt werden, wenn er „ganz oder teilweise dienstlichen Interessen dient“.*

der Hochschulen und in diesem Sinne auch Vorgaben der einzelnen Landeshochschulgesetze<sup>61</sup> nach. Da es sich folglich bei der Teilnahme an dem DAAD-Förderprogramm nicht bloß um die Befriedigung eines privaten Fortbildungsinteresses handelt, kann Sonderurlaub unter (voller oder teilweiser) Belassung der Besoldung bewilligt werden.

Auch bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses handelt es sich um eine vollständige Ermessensentscheidung. Im Rahmen der Ermessensausübung ist dabei – wie auch bei vorgenannten Regelungen<sup>62</sup> – das Ermessen durch die bisherige Verwaltungspraxis eingeschränkt. Nach Maßgabe der nordrhein-westfälischen Sonderurlaubsverordnung sind bei der Ermessensabwägung der Umfang der dienstlichen Interessen sowie die Einnahmen und Ausgaben aus Anlass des Urlaubsvorhabens zu berücksichtigen (§ 5 Abs. 4 Satz 2 Sonderurlaubsverordnung NRW). Hieraus lässt sich nur folgern, dass der Grad der dienstlichen Interessen in einem gewissen Stufenverhältnis abbildbar sein soll. Der hochschulrechtlich geforderten internationalen Kooperation wird hier zweifelsohne eine nicht unerhebliche Intensität zuzubilligen sein. Zugleich wird die Ablehnung eines Sonderurlaubs bei

Fortgewährung der Besoldung aus rein fiskalischen Gründen des Dienstherrn nicht als rechtswidriger Ermessens Fehlgebrauch charakterisiert werden können.

### **Entfall des Anspruchs auf Beihilfe**

Der beamtenrechtliche Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen ist nach Maßgabe der Regelungen der Beihilfeverordnungen des Bundes und der Länder an die Gewährung der Bezüge gekoppelt. Die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis unter Fortfall der Bezüge führt somit zwangsläufig zu einem Verlust des Anspruchs auf Beihilfe.<sup>63</sup> Wichtig ist, dass der Anspruch auf Beihilfe bei einem Fortfall der Dienstbezüge entfällt, ohne dass hier im Rahmen einer Ermessensentscheidung der Beihilfeanspruch aufrechterhalten werden kann. Eine Sonderbeurlaubung unter Fortfall der Dienstbezüge (was nach derzeitigem Recht der absolute Regelfall sein dürfte) führt somit immer zwingend zu einem Entfall des Beihilfeanspruchs. Dies hat nicht nur einschneidende Konsequenzen für den beamteten Wissenschaftler selbst, sondern auch – falls vorhanden – für die von der Beihilfe mit umfassten Ehepartner und Kinder. Ehegatten sind, soweit sie über keine relevanten eigenständigen Einkünfte verfügen, als so genannte berücksichtigungsfähige Angehörige vom Beihilfeanspruch des Beamten mit umfasst.<sup>64</sup> Dies gilt auch für die Kinder des Beamten, solange sie noch im Familienzuschlag des Beihilfeberechtigten nach dem Bundesbesoldungsgesetz berücksichtigungsfähig sind.<sup>65</sup> Der Beamte wird für sich und seine Familie in folgedessen zwingend eine (erweiterte) privatrechtliche Krankenversicherung abschließen, um das Kostenrisiko im Falle einer Erkrankung abzusichern. Hierüber ist die bestehende private Krankenversicherung zwingend vor der Beurlaubung zu informieren, um eine Veränderung des Versicherungsstatus zu vermeiden.<sup>66</sup> Hier gilt es weiterhin zu bedenken, dass der Beihilfebemessungssatz für den Beamten im Regelfall 50 v. H. der berücksichtigungsfähigen Kosten, für den berücksichtigungsfähigen Ehegatten 70 v. H. und für berücksichtigungsfähige Kinder 80 v. H. der entstehenden Kosten beträgt.<sup>67</sup> Dieser für den Zeitraum der Sonderbeurlaubung unter Fortfall der Bezüge entfallende Anspruch ist nunmehr (regelmäßig durch ein Aufstocken der bereits bestehenden privaten Krankenversicherung) abzudecken, wodurch unter Umständen erhebliche Mehrkosten entstehen können. Unter dem Aspekt der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht hat der Dienstherr den Beamten vor der Beurlaubung über diese Rechtsfolge zu unterrichten. Diese Unterrichtungspflicht gilt selbstverständlich auch für angestellte Wissenschaftler, die aufgrund von – mittlerweile – abgeschafften Regelungen in den Beihilfeverordnungen des Bundes und der Länder im Rahmen des Anstellungsverhältnisses noch einen Anspruch auf Beihilfe besitzen, welcher im Rahmen einer Beurlaubung aus dem Anstellungsverhältnis entfällt.

*Bei einer Sonderbeurlaubung ohne Dienstbezüge entfällt der Anspruch auf Beihilfe zwangsläufig. Darüber muss die Hochschule als Dienstherr den Beamten informieren.*

### **Minderung des Besoldungsdienstalters**

Durch das Professorenbesoldungsreformgesetz<sup>68</sup> wurde die Besoldungsordnung C bis zum 01. Januar 2005 sukzessive durch die Besoldungsordnung W ersetzt.



## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

Professoren, die vor der Implementierung der W-Besoldung berufen wurden, werden folglich nach Maßgabe der Besoldungsordnung C besoldet. Herkömmlicherweise waren die „Planstellen von Professoren an wissenschaftlichen Hochschulen“ nach Maßgabe sachgerechter Bewertung in die Besoldungsgruppen C 3 und C 4 auszubringen.<sup>69</sup> Die Besoldung in der Besoldungsordnung C setzte sich aus dem Grundgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe<sup>70</sup> und einem möglichen vom Familienstand abhängigen Familienzuschlag zusammen. Wichtigste Berechnungsgrundlage für die Bemessung des Grundgehaltes ist neben der Besoldungsgruppe (C 3 oder C 4) das

Besoldungsdienstalter.<sup>71</sup> Im Hinblick auf die Bundesbesoldungsordnung C ist für die Höhe des Grundgehaltes das Besoldungsdienstalter maßgeblich. Die Besoldung in der Besoldungsordnung C ist damit durch das so genannte Senioritätsprinzip geprägt. Die Besoldung aus der Besoldungsordnung C ist in 15 Stufen untergliedert, wobei die erste Stufe frühestens ab Vollendung des 21. Lebensjahres erreicht werden kann und die letzte Stufe (15) ab Vollendung des 49. Lebensjahres. Für die Zuordnungen zu den jeweiligen Besoldungsstufen ist dabei nicht das tatsächliche Alter, sondern das Besoldungsdienstalter maßgeblich. Dieses beginnt gem. § 28 Abs. 1

Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)<sup>72</sup> am Ersten des Monats, an dem der Beamte das 21. Lebensjahr vollendet hat. Bei Ernennung nach Vollendung des 40. Lebensjahres kam es darauf an, ob der Universitätsprofessor nach Vollendung des 40. Lebensjahres ununterbrochen in einem Dienstverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder bei einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft tätig war oder aber zumindest bei einem Arbeitgeber, der im öffentlichen Dienst geltende Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwendete und an dem die öffentliche Hand durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise wesentlich beteiligt war (§ 28 Abs. 2 BBesG a. F.). Andere Zeiten führten nach Vollendung des 40. Lebensjahres prinzipiell zu einem Hinausschieben des idealtypischen

Besoldungsdienstalters um die Hälfte des betreffenden Zeitraums.<sup>73</sup> Insoweit konnte nach Vollendung des 40. Lebensjahres bei einer Berufung auf eine Universitätsprofessur in vorhergehenden Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes das tatsächliche Lebensalter nicht mit dem Besoldungsdienstalter übereinstimmen.

Nach der Ernennung wird das Besoldungsdienstalter gem. § 28 Abs. 2 Satz 1 BBesG „um Zeiten, in denen kein Anspruch auf Besoldung bestand“ (hier die Zeit des Sonderurlaubs) partiell hinausgeschoben, faktisch also für die Zeit der Sonderbeurlaubung angehalten. Gem. § 28 Abs. 2 Satz 1 BBesG wird der Beginn des Besoldungsalters um

*Bisher verlaufen Transnationale Bildungs-Aktivitäten deutscher Hochschulen mehr oder weniger unreguliert. Für die Zukunft sollte der deutsche TNB-Ansatz gestärkt und in Leitlinien für Bildung made in Germany festgeschrieben werden.*

### INFOKASTEN

#### Besoldungsdienstalter:

- Zeiten, in denen kein Anspruch auf Besoldung bestand, vermindern das Besoldungsdienstalter.
- Diese Regelung trifft nicht nur auf Universitätsprofessoren, sondern auf sämtliche beamtete Wissenschaftler zu.
- Die Regelung greift nicht, sofern der Dienstherr anerkennt, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen diene.
- Als Dienstherr muss die Hochschule die Betroffenen auf diese Regelung hinweisen.



Zeiten nach Vollendung des 31. Lebensjahres, in denen kein Anspruch auf Besoldung bestand, hinausgeschoben, und zwar um ein Viertel der Zeit bis zum vollendeten 35. Lebensjahr und um die Hälfte der weiteren Zeit. Dieses partielle Hinausschieben des Besoldungsdienstalters betrifft nicht nur berufene Universitätsprofessoren, sondern sämtliche beamtete Wissenschaftler. Gem. § 28 Abs. 2 Satz 2 BBesG wird bei Beamten in Laufbahnen mit einem Eingangsamte der Besoldungsgruppe A 13 oder A 14 der Beginn des Besoldungsdienstalters um die Hälfte der Zeit eines Sonderurlaubs hinausgeschoben. Hierdurch kann es im Ergebnis zu einem pekuniären Verlust in Form eines verlangsamten Aufstiegs bis hin in die Dienstaltersstufe 15 kommen. Zumindest für die Besoldungsordnung C wird sich diese Problematik demografisch bedingt sukzessive auflösen, denn wie dargestellt waren Berufungen auf eine Universitätsprofessur nach Maßgabe der Besoldungsordnung C nur bis zum 31. Dezember 2004 möglich. Für die Besoldungsordnung A gilt dies allerdings nicht. Einschränkend sei jedoch bemerkt, dass im Zuge von Reformüberlegungen zum Besoldungsrecht auch im Rahmen der Besoldungsordnung A von den Ländern – die im Zuge der Förderalismusreform nunmehr von den Vorgaben des Bundesbesoldungsgesetzes abweichen können – eine Abschaffung des Besoldungsdienstalters erwogen wird.<sup>74</sup>

Zum derzeitigen Zeitpunkt ist die Problematik eines partiellen Hinausschiebens im Besoldungsdienstalter von Beamten in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen. Hierbei besteht als Ergebnis der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten eine Hinweispflicht des Dienstherrn.

Nach Maßgabe von § 28 Abs. 3 Nr. 3 BBesG wird ein Hinausschieben des Besoldungsdienstalters im Rahmen eines Sonderurlaubs ohne Besoldung jedoch vermieden, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle schriftlich anerkannt hat, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient. Alleine auf die potentielle Eignung der Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge abzustellen, wird dem Wortlaut des § 28 Abs. 3 Nr. 3 BBesG dabei nicht gerecht, denn die Norm spricht von „dient“ und nicht von „dienen kann“.<sup>75</sup> Damit erscheint die Rechtauffassung vorzugswürdig, demnach der Urlaub dann „dienstlichen Interessen“ im Sinne des § 28 Abs. 3 Nr. 3 BBesG dient, wenn die Freistellung einem konkreten dienstlichen Vorgang zugutekommt. Für die Universität, muss folglich ein konkretes Interesse im Zusammenhang mit den Dienstaufgaben des Beamten bestehen; dass das Vorhaben auch allgemeinen dienstlichen Zwecken genügt, reicht allein nicht aus.<sup>76</sup> Als Beispiel für letztere kann beispielsweise die Beurlaubung eines wissenschaftlichen Assistenten einer Universität für eine Tätigkeit an einem in- oder ausländischen Institut zum Erwerb oder zur Vertiefung von Kenntnissen für ein bestimmtes Forschungsprojekt genannt werden.<sup>77</sup>

Für den hier relevanten Personenkreis der berufenen Universitätsprofessoren oder des wissenschaftlichen Mittelbaus ist in diesem Zusammenhang auch die Verpflichtung der Hochschulen zur Förderung des internationalen Austausches und der Zusammenarbeit im Hochschulbereich zwischen deutschen und ausländischen Hochschulen zu beachten.<sup>78</sup> Es lässt sich deshalb mit der nach den einschlägigen landes-

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

hochschulrechtlichen Zielsetzungen avisierten Stärkung der Internationalität der Wissenschaft nicht vereinbaren, beamtete Wissenschaftler, die sich zu Forschungs- bzw. Lehrzwecken ins Ausland begeben und damit einem Postulat der Länderhochschulgesetze entsprechen, über den Fortfall der Dienstbezüge hinausgehende beamtenrechtliche Nachteile auszusetzen.<sup>79</sup> Infolgedessen ist im Rahmen einer Sonderbeurlaubung für eine Auslandsdozentur innerhalb des DAAD-Förderprogramms sowohl bei beamteten Hochschullehrern in der Besoldungsgruppe C als auch beim wissenschaftlichen Mittelbau in der Besoldungsgruppe A dafür Sorge zu tragen, dass der gewährte Sonderurlaub zu keinem verzögerten Aufstieg im Besoldungsdienstalter gem. § 28 BBesG führt.

### Folgen einer Sonderbeurlaubung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit

*Die Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge kann auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden, sofern sie öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient.*

Gem. § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) bleibt die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge bei der Anrechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit grundsätzlich außer Betracht.<sup>80</sup> Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge kann jedoch dann berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient.<sup>81</sup> Die Begriffe der dienstlichen Interessen und der öffentlichen Belange in § 28 Abs. 3 Nr. 3 BBesG decken sich mit dem wortgleichen Tatbestandsmerkmal des §§ 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BeamtVG;<sup>82</sup> deshalb kann ein Aufenthalt von Wissenschaftlern, aus dem deutschen Hochschulbereich im Ausland, entsprechend den obigen Ausführungen zum Hinausschieben des Besoldungsdienstalters, unproblematisch unter das Tatbestandsmerkmal der „öffentlichen Belange“ im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BeamtVG subsumiert werden.<sup>83</sup>

### Jährliche Sonderzuwendungen

*Sonderurlaub ohne Bezüge verringert zwangsläufig die jährliche Sonderzuwendung.*

Nach Maßgabe der jeweiligen Ländervorschriften für die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung (z. B. Weihnachtsgeld)<sup>84</sup> vermindert sich der Grundbetrag, der der Berechnung der Sonderzuwendung zugrunde zu legen ist, um die Zeiten, für die dem Berechtigten keine Bezüge zugestanden haben. Eine Ausnahmegesetzgebung – wie im Rahmen des Besoldungsdienstalters oder der ruhegehaltfähigen Dienstzeit dargestellt – existiert nicht, sodass ein Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge zwangsläufig die jährliche Sonderzuwendung schmälert.

### Jubiläumszuwendung

Die bundes- und landesrechtlichen Verordnungen über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an die Beamten und Richter<sup>85</sup> sehen vor, dass sich die Beurlaubung unter Fortfall der Bezüge nicht negativ auf die Berechnung der Jubiläumszuwendung auswirkt, wenn die Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge als dienstlichen

Interessen oder öffentlichen Belangen dienend gem. § 28 Abs. 3 Nr. 3 BeamtVG eingeräumt worden ist.

### **Verlängerte Probezeit**

Gem. § 7 Abs. 3 Satz 2 Bundeslaufbahnverordnung<sup>86</sup> wird die Probezeit um die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, sofern sie nicht dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, verlängert. Wie dargestellt<sup>87</sup> ist dies für den Personenkreis der an Hochschulen tätigen, beamteten Wissenschaftler (berufene Universitätsprofessoren und Mittelbau) zu bejahen, sodass eine Verlängerung der Probezeit nicht eintreten sollte.

### **Hinausschieben der Probezeit**

Viele Bundesländer sind zwischenzeitlich dazu übergegangen, bei Berufungen auf eine Hochschulprofessur vor der Ernennung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder Probe vorzuschalten.<sup>88</sup> Bei zunächst auf Probe ernannten Hochschullehrern oder Laufbahnbeamten in der Besoldungsordnung A ist zu beachten, dass Zeiten der Beurlaubung die Probezeit verlängern.<sup>89</sup> Dieses Hinausschieben ist zwingend und kann nicht im Rahmen einer Ermessensentscheidung aufgehoben werden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat der Dienstherr hierauf aufmerksam zu machen.

*Die Probezeit verlängert sich durch eine Beurlaubung nur dann, wenn Hochschulprofessoren berufen, aber zunächst nur auf Probe ernannt werden.*

### **Minderung des Erholungsurlaubs**

Die bundes- bzw. landesverordnungsrechtlichen Regelungen zum Erholungsurlaub sehen vor, dass für das Urlaubsjahr, in dem der Urlaub ohne Besoldung endet, aber nicht begonnen hat, der Urlaubsanspruch um ein Zwölftel für jeden vollen in das Urlaubsjahr fallenden Monat ohne Besoldung gekürzt wird.<sup>90</sup> Einige Regelungen, beispielsweise § 5 Abs. 6 Satz 2 Erholungsurlaubsverordnung Bund, eröffnen allerdings die Möglichkeit zu einer im Ermessen stehenden Ausnahmeentscheidung, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle spätestens bei Beendigung des Urlaubs ohne Besoldung schriftlich anerkannt hat, dass dieser dienstlichen Interessen dient oder öffentlichen Belangen. Diesbezüglich darf auf die obigen Ausführungen verwiesen werden.<sup>91</sup>

### **Absicherung bei einem Dienstunfall**

Im Rahmen der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn sind weiterhin die möglichen negativen Effekte einer Beurlaubung auf eine Absicherung im Rahmen der Unfallfürsorge wie bei einem Dienstunfall darzulegen. Grundsätzlich kann eine Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Regelungen gem. § 31 Abs. 5 BeamtVG wie bei einem Dienstunfall auch gewährt werden, wenn ein

*Bei einer Beurlaubung im Rahmen öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen, sollte die Unfallfürsorge uneingeschränkt gelten.*

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

Beamter, der zur Wahrnehmung einer Tätigkeit, die öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient, beurlaubt worden ist und in Ausübung oder infolge dieser Tätigkeit einen Körperschaden erleidet. Die Unfallfürsorge umfasst gem. § 30 Abs. 2 BeamtVG u. a. die Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen sowie die Kosten des Heilverfahrens und ein mögliches Unfallruhegehalt gem. § 36 BeamtVG. Dies wird immer dann in Betracht kommen, wenn ein Beamter infolge des Dienstunfalls dienstunfähig geworden ist und in den Ruhestand tritt. Gem. § 36 Abs. 3 Satz 2 BeamtVG beträgt das Unfallruhegehalt mindestens 66 2/3-Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Damit könnte auch im Rahmen einer öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dienenden Beurlaubung eine Unfallfürsorge uneingeschränkt angenommen werden. Allerdings sind gem. Teilziffer 31.5.3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz (VVBeamtVG) vorherige Zusicherungen von Unfallfürsorgeleistungen nach § 31 Abs. 5 (etwa bei Beginn der Beurlaubung) nicht zulässig. Demzufolge kann eine Unfallfürsorge erst nach Eintritt eines Dienstunfalls im Rahmen einer Ermessensabwägung gewährt werden.

## 6. Dozententätigkeit als Auslandsdienstreise?

*Eine Dienstreise findet immer zur Erledigung von Dienstgeschäften statt (Erläuterung zu Dienstaufgaben von Hochschullehrern siehe Kap. 2).*

Im Rahmen der hier zu behandelnden Fragestellung ist weiterhin zu erwägen, ob zumindest kurzfristige Auslandsdozenturen im Rahmen des DAAD-Förderprogramms als Auslandsdienstreisen darstellbar sind. Die bundes- und landesrechtlichen Vorschriften zu Auslandsdienstreisen gehen davon aus, dass Auslandsdienstreisen Dienstreisen zur Erledigung von Dienstgeschäften zwischen Inland und Ausland sind (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 1 Bundesreisekostengesetz).<sup>92</sup> Eine Dienstreise setzt grundsätzlich immer die Erledigung eines Dienstgeschäftes voraus.<sup>93</sup> Der Begriff „Dienstgeschäft“ – auch im Zusammenhang mit Auslandsdienstreisen – knüpft an das konkrete Amt im funktionellen Sinne an. Als Dienstgeschäfte sind demnach die im konkreten Amt zur unmittelbaren Erledigung übertragenen Dienstaufgaben anzusehen. Eine Lehrtätigkeit an einer anderen Hochschule gehört grundsätzlich nicht zu den originären Dienstaufgaben des wissenschaftlichen Personals an einer Hochschule. In Ausnahmefällen kann jedoch eine Lehrtätigkeit an einer anderen Hochschule als Dienstaufgabe in Betracht kommen. Hierzu darf auf die an anderer Stelle gemachten Ausführungen verwiesen werden (siehe S. 4 f.). Bei Annahme einer Dienstreise ergibt sich neben der Weitergewährung der Bezüge zugleich ein Anspruch auf Auslandstagegeld und Übernachtungsgeld nach Maßgabe der landesrechtlichen Bestimmungen.

## 7. Mögliche Auswirkungen einer Teilnahme am DAAD-Förderprogramm auf Professoren in der Besoldungsordnung W

Professoren können seit dem 01. Januar 2005 nur noch in ein Amt der Besoldungsordnung W berufen werden.<sup>94</sup> Statt des Stufenaufstiegs in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung C sieht die W-Besoldung feste Grundgehälter mit der Möglichkeit zum zusätzlichen Bezug von so genannten Leistungsbezügen vor. Ein Rechtsanspruch auf Leistungsbezüge besteht allerdings nicht.<sup>95</sup> § 33 Abs. 1 BBesG unterscheidet zwischen Berufungs- und BleibeLeistungsbezügen (Nr. 1), besonderen Leistungsbezügen (Nr. 2) und Funktionsleistungsbezügen (Nr. 3). Der Bundesgesetzgeber sieht insgesamt vor, dass Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge (Nr. 1 und 2) befristet oder unbefristet sowie als Einmalzahlung vergeben werden können. Die Gewähr von so genannten Funktionsleistungsbezügen hängt demgegenüber von der Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe ab. Zu beachten ist weiterhin, dass Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge bis zur Höhe von zusammen 40 v. H. des jeweiligen Grundgehaltes (folglich W 2 oder W 3) ruhegehaltfähig sind, wenn sie unbefristet gewährt und mindestens drei Jahre bezogen wurden (§ 33 Abs. 3 Satz 1, 1. Halbsatz BBesG). § 33 Abs. 4 BBesG verpflichtete die Länder, durch entsprechende landesrechtliche Normen das Nähere zur Gewährung der Leistungsbezüge zu regeln. Insbesondere mussten Bestimmungen über das Vergabeverfahren, die Zuständigkeit für die Vergabe sowie die Voraussetzung und die Kriterien der Vergabe, zur Ruhegehaltfähigkeit befristet gewährter Leistungsbezüge sowie über die Teilnahme von Leistungsbezügen an regelmäßigen Besoldungsanpassungen getroffen werden (§ 33 Abs. 4 Satz 1 BBesG).

### a. Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge

Leistungsbezüge, die aus Anlass einer Berufung auf eine Professur in der Besoldungsordnung W gewährt werden, orientieren sich regelmäßig an der Qualifikation und den bisherigen Leistungen des Bewerbers unter Berücksichtigung der Bewerberlage und der Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach sowie mögliche Alternativen außerhalb des Hochschulbereichs.<sup>96</sup> BleibeLeistungsbezüge können einem Professor gewährt werden, um seine Abwanderung abzuwenden. Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge sollten in der Regel unbefristet gewährt werden; viele Länder sehen jedoch auch die Möglichkeit der Befristung vor. Die im Rahmen einer Auslandsdozentur innerhalb des DAAD-Förderprogramms

### INFOKASTEN

#### Besoldungsordnung W

- Professoren in der Besoldungsordnung W können laut Bundesgesetz über das Grundgehalt hinaus besondere Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge erhalten.
- Qualifikationen, die sie im Rahmen einer DAAD-Auslandsdozentur erworben haben, können sie in die Verhandlung von Berufungs- und BleibeLeistungsbezügen einbringen.
- Hochschulen sollten bei ihrer Ermessensentscheidung über besondere Leistungsbezüge ein erfolgreiches Engagement von Professoren im Rahmen des DAAD-Förderprogramms „Studienangebote deutscher Hochschulen im Ausland“ berücksichtigen.

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

erworbenen Qualifikationen können von den betroffenen Professoren im Rahmen von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen verhandelt werden.

### b. Besondere Leistungsbezüge

Besondere Leistungsbezüge sind nach Maßgabe von § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung gewährbar. Nach Maßgabe des einschlägigen Länderrechts ist hier regelmäßige Voraussetzung, dass diese besonderen Leistungen in der Regel nur über einen längeren Zeitraum (drei Jahre) erbracht worden sind. Sie können aber auch im Voraus als Leistungsanreiz gewährt werden.

Besondere Leistungen in der Forschung können vom Hochschullehrer nachgewiesen werden, beispielsweise durch die Anzahl der nationalen/internationalen Publikationen, durch Forschungspreise, Patente, Forschungstransfers oder auch durch die Einwerbung von Drittmitteln. In der Lehre können außergewöhnliche Leistungen durch die Gewährung eines besonderen Leistungsbezugs formuliert werden, wenn der Professor zum Beispiel über eine herausragende Lehrevaluation verfügt, eine Lehrtätigkeit jenseits der Lehrverpflichtung nachweisen kann, Belastungen mit besonderem Prüfungsaufwand auf sich genommen oder in erheblichem Umfang Prüfungstätigkeiten vorgenommen hat. Regelmäßig wird auch die Durchführung auswärtiger Lehre und auswärtiger Lehrevaluationen als Grund für die Vergabe besonderer Leistungsbezüge für Leistungen in der Lehre angeführt.<sup>97</sup> Insoweit wäre es nach der hier vertretenen Auffassung durchaus wünschenswert, wenn die Hochschulen im Rahmen ihrer Ermessenspraxis ein erfolgreiches Engagement im Rahmen des DAAD-Förderprogramms „Studienangebote deutscher Hochschulen im Ausland“ bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge berücksichtigen würden. Eine mögliche Beurlaubung unter Fortfall der Bezüge im Rahmen eines Sonderurlaubs steht dem nicht entgegen.

## 8. Auslandsdozentur als Nebentätigkeit

Gem. § 40 Beamtenstatusgesetz ist die Nebentätigkeit eines Beamten grundsätzlich anzeigepflichtig. Sie ist unter Erlaubnis- oder Verbotsvorbehalt zu stellen, soweit sie geeignet ist, dienstliche Interessen zu beeinträchtigen. Damit ist im Kern auch schon der Negativkatalog der landesrechtlichen Bestimmungen zu den Nebentätigkeiten im Grundsatz definiert. Im Gegensatz zu der bis zum 31. März 2009 geltenden Vorläufervorschrift des § 42 Beamtenrechtsrahmengesetz ist die Norm jedoch auf ein Minimum reduziert.<sup>98</sup> Diese bundesrechtlich existierende „Rumpf-Vorschrift“ lässt damit den Landesgesetzgebern inhaltlich nahezu vollständigen Raum zu eigenen Regelungen.

Das Bedürfnis, der Ausübung von Nebentätigkeiten Schranken zu setzen, entstand mit der Errichtung eines modernen Berufsbeamtentums zu Beginn des 19. Jahrhunderts. Ausgangspunkt aller Überlegungen war die Verpflichtung des Beamten, grundsätzlich seine Arbeitskraft allein seinem Dienstherrn zur Verfügung zu stellen. Da die

Ausübung von Nebentätigkeiten bereits damals mit dieser Verpflichtung zu kollidieren drohte, musste dieser Bereich gesetzlich geregelt werden. Das heutige Nebentätigkeitsrecht geht prinzipiell von diesem Grundgedanken aus. Das dem Beamten zustehende Grundrecht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit aus Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz, das auch das Recht auf entgeltliche Verpflichtung seiner Arbeitskraft umfasst, wird durch seine umfassende Dienstleistungspflicht als prägender Strukturinhalt des Berufsbeamtentums begrenzt.<sup>99</sup> Das individuelle Grundrecht des Beamten darf allerdings im Sinne eines angemessenen Ausgleichs der kollidierenden Verfassungsnormen nicht weiter eingeschränkt werden, als es die Rücksichtnahme auf dienstliche Interessen erfordert.<sup>100</sup> Für Nebentätigkeiten von beamtetem Personal gilt in allen Bundesländern<sup>101</sup> eine abgestufte Normenhierarchie.

*Nebentätigkeiten von Beamten sind grundsätzlich anzeigepflichtig, aber erlaubt, sofern sie dienstliche Interessen nicht einschränken. Regelungen zu Nebentätigkeiten finden sich in den jeweiligen Landesbeamten-gesetzen und zusätzlich in den Hochschulneben-tätigkeits-verordnungen.*

Demzufolge sind grundsätzliche Regelungen zu Nebentätigkeiten von Beamten im Landesbeamten-gesetz zu suchen, diese werden durch eine Nebentätigkeitsverordnung für alle Beamten komplettiert. Daneben findet sich regelmäßig eine so genannte Hochschulneben-tätigkeitsverordnung, die im Bereich der Wissenschaft für Hochschullehrer (und regelmäßig auch sonstiges wissenschaftliches Personal im Beamtenverhältnis) privilegierte Regelungen zu Nebentätigkeiten enthält. Exemplarisch sollen hier die Grundzüge dieser Normenhierarchie im Land Nordrhein-Westfalen dargestellt werden:

Gem. § 49 Landesbeamten-gesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) bedarf die Nebentätigkeit des Beamten der vorherigen Genehmigung. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigen kann. Ein solcher Versagungspunkt liegt insbesondere vor, wenn die Nebentätigkeit nach Art und Umfang die Arbeitskraft des Beamten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten behindert werden oder den Beamten in Widerstreit mit seinen dienstlichen Pflichten bringen kann. Die Behinderung einer ordnungsgemäßen Dienstpflichtenerfüllung wird vom Gesetz als regelmäßig erfüllt angesehen, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet (§ 49 Abs. 2 Satz 3 LBG NRW). Weil für Universitätsprofessoren die Vorschriften über die Arbeitszeit grundsätzlich nicht gelten, ist die Anwendung dieser Regelvermutung per se problematisch. Die Erfüllung der Dienstaufgaben von Professoren darf durch die Nebentätigkeit jedoch ebenso wenig beeinträchtigt werden wie bei anderen Beamtengruppen. In den meisten Nebentätigkeitsverordnungen der Länder hat daher die Regelvermutung in der Form Eingang gefunden, dass bei Professoren eine Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen nicht zu besorgen ist, wenn der Umfang der Nebentätigkeiten einen Arbeitstag in der Woche im Jahresdurchschnitt nicht überschreitet.<sup>102</sup> Auch die Verwaltungsvorschrift zum Landesbeamten-gesetz Nordrhein-Westfalen stellt klar, dass die Nebentätigkeit ein Abweiche-n vom Regelumfang rechtfertigen kann.<sup>103</sup> Die in Nordrhein-Westfalen neben der



## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

allgemeinen Nebentätigkeitsverordnung für Beamte existierende Hochschulneben-tätigkeitsverordnung regelt in § 6 Abs. 2 HNtVO, dass der Minister für Wissenschaft und Forschung Nebentätigkeiten von geringem Umfang sowie Lehrtätigkeiten an den Hochschulen bis zu vier Wochenstunden allgemein genehmigen kann. Als Folge wäre hier eine jeweilige Genehmigung entbehrlich.

Eher randständig ist eine Problematik, die sich mit dem Verbot der so genannten Doppelalimentation<sup>104</sup> verbindet. Demnach wird für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst eine Vergütung grundsätzlich nicht gewährt (Vergütungsverbot).<sup>105</sup> Hier könnte an eine Fallkonstellation gedacht werden, in der ein Wissenschaftler zeitlich stark limi-tiert (bspw. im Rahmen einer *flying faculty*) im Ausland Lehrveranstaltungen abhält und hierfür mit der eigenen (oder einer anderen deutschen) Universität eine Vergü-tungsabrede in Nebentätigkeit abschließen will. Nach Rechtsprechung des Bundes-verfassungsgerichts ist der Begriff der „Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst“ weit auszulegen.<sup>106</sup> Die Tätigkeit für die eigene Universität fällt unzweifelhaft hierunter, wo-durch der Erlös aus den Lehrveranstaltungen im Rahmen der *flying faculty* dem Vergü-tungsverbot unterfiele. Ein widersinniges Ergebnis, wird doch die Lehrtätigkeit gerade von der Hochschule gewollt und liegt insbesondere wegen deren Verpflichtung zur Förderung der internationalen Zusammenarbeit im öffentlichen Interesse.<sup>107</sup>

Zahlreiche Ausnahmen relativieren jedoch den Grundsatz des Verbotes der Dop-pelalimentation erheblich. So ist insbesondere für Lehr- und Forschungstätigkeiten eine gesonderte Vergütung möglich.<sup>108</sup> Allerdings sind für diese Ausnahmen von dem Vergütungsverbot länderübergreifend Vergütungshöchstgrenzen festgelegt worden.<sup>109</sup> Hintergrund dieser Ausnahmen ist, dass es sich hierbei um Nebentä-tigkeiten handelt, an denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht.<sup>110</sup> Gem. § 13 Abs. 1 NtV NW liegt die Vergütungshöchstgrenze in Nordrhein-Westfalen derzeit bei 6.000 € pro Kalenderjahr. Erhält ein Beamter folglich eine höhere Vergütung für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst, muss er den die Vergütungshöchstgrenze übersteigenden Betrag an den Dienstherrn abführen. Für viele Nebentätigkeiten im öffentlichen – oder ihm gleichstehenden – Dienst sind aufgrund eines besonderen öffentlichen Interesses nicht nur Ausnahmen von dem Vergütungsverbot, sondern auch Ausnahmen von der Vergütungshöchstgrenze normiert. Hierunter fallen regel-mäßig die hier relevanten Gruppen der Lehr-, Unterrichts-, Vortrags- oder Prüfungs-tätigkeiten sowie Tätigkeiten auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung.<sup>111</sup>

Selbst wenn folglich kurzfristige Auslandsdozenturen als Nebentätigkeit realisiert werden sollten, ergäben sich hierbei keine rechtlichen Hürden.

Das Verbot der Doppelalimentation ist damit konkret nicht einschlägig.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im Rahmen der hier rele-vanten Fragestellung eine Auslandsdozentur regelmäßig nicht als Neben-tätigkeit realisierbar ist, da der rein quantitative Umfang einer solchen mit einer genehmigungsfähigen Nebentätigkeit nach Maßgabe der jeweils einschlägigen Länderregelung kollidieren dürfte. Lediglich im Rahmen sehr begrenzter Projekte wäre ein derartiger Ansatz konkret zu überprüfen.

*Das grundsätzliche Verbot der Doppelalimentation entfällt bei einer Auslandsdozentur meistens, da für Lehr- und Forschungstätigkeiten eine gesonderte Vergütung möglich ist. Auch für die Vergütungshöchstgrenzen gelten in diesem Fall Ausnahmen.*



## 9. Abweichende Regelungen für Angestellte

Angestellte Hochschullehrer werden nach den jeweiligen Regelungen der Länderhochschulgesetze beamteten Hochschullehrern gleichgestellt.<sup>112</sup> Insoweit gelten die obigen Ausführungen grundsätzlich auch für angestellte Hochschullehrer.

*Angestellte Hochschullehrer sind auch im Hinblick auf eine Auslandsdozentur beamteten Hochschullehrern gleichgestellt.*

Wissenschaftliche Angestellte (d. h. der wissenschaftliche Mittelbau) müssen eine Nebentätigkeit gegen Entgelt gem. § 3 des Tarifvertrages für die Länder (TV-L) ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Im Rahmen einer bilanzierenden Gesamtbetrachtung wird man zweifelsohne nicht der Auffassung zuneigen können, durch eine Auslandsdozentur im Rahmen einer Nebentätigkeit arbeitsvertragliche Pflichten gefährdet zu sehen. Vielmehr wird die Übernahme einer Auslandsdozentur regelmäßig auf Vorschlag oder zumindest mit Unterstützung der Universität erfolgen. Allerdings wird – wie bei den beamteten Hochschullehrern – die Übernahme einer Auslandsdozentur allein aufgrund des quantitativen Zeitaufwandes regelmäßig nicht in Nebentätigkeit durchzuführen sein.

Für die Praxis unbeachtlich ist eine Problematik, die sich mit der Regelung des § 3 Abs. 4 Satz 3 TV-L verbindet. Demnach kann für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden. Bei § 3 Abs. 4 Satz 3 TV-L handelt es sich allerdings um eine Ermessensnorm („Kann-Bestimmung“), sodass die Universität – auch im Falle des oben dargestellten Beispiels der *flying faculty*<sup>113</sup> – auf die Ablieferung verzichten kann.<sup>114</sup> Hier kann davon ausgegangen werden, denn derartige Nebentätigkeiten erfolgen im originären Interesse der Universitäten und verwirklichen zugleich die Verpflichtung zur internationalen Zusammenarbeit.<sup>115</sup>

Gem. § 28 TV-L können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Verweisungen auf das jeweils gültige Beamtenrecht des Landes sind – anders als im BAT – im TV-L komplett entfallen. So kann eine Auslandsdozentur unproblematisch im Rahmen eines Sonderurlaubs realisiert werden – und damit auch bei angestellten Hochschullehrern und Mitarbeitern eine Teilnahme am DAAD-Förderprogramm.

*Wissenschaftliche Angestellte können für eine Auslandsdozentur Sonderurlaub erhalten, sofern sie auf Lohnfortzahlung verzichten.*

### 10. Auswirkungen auf Emeriti und Pensionäre

Nachgegangen muss weiterhin der Frage, ob mögliche Einnahmen aus einer Auslandsdozentur zu Kürzungen der Beamtenpension oder Emeritenbezügen führen können. § 53 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) bestimmt die Anrechnung von Erwerbseinkommen und Erwerb ersatzeinkommen auf die Versorgungsbezüge. Erwerbseinkommen sind Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit einschließlich Abfindungen, aus selbstständiger Arbeit sowie aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft. Zum Erwerbseinkommen gehören nicht die der Einkommensteuer (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 7 EStG) unterliegenden Einkünfte aus Kapitalvermögen, aus Vermietung und Verpachtung und die sonstigen Einkünfte. Nicht als Erwerbseinkommen gelten zudem Aufwandsentschädigungen, ein Unfallausgleich nach § 35 BeamtVG sowie Einkünfte aus schriftstellerischer, wissenschaftlicher, künstlerischer Tätigkeit oder Vortragstätigkeit, wenn die Tätigkeit den Umfang einer im aktiven Dienst zulässigen Nebentätigkeit nicht übersteigt.

Gem. § 53 BeamtVG führt der Bezug von privatem Erwerbseinkommen sowie von Erwerb ersatzeinkommen nur **bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres** zu einer Anrechnung auf das Ruhegehalt und auf die Hinterbliebenenbezüge. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres ist nur noch Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst auf die Pensionsbezüge anrechenbar, soweit die Summe aus Einkommen und Versorgung eine bestimmte Höchstgrenze übersteigt. Für Professoren und ihre

Witwen ergibt sich die Höchstgrenze aus § 53 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG. Als Höchstgrenze gelten grundsätzlich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe (= Dienstaltersstufe 15 in der Besoldungsgruppe C) der Besoldungsgruppe, in der der Beamte sich zuletzt befunden hat.

Eine Vergütung ist folglich auf die Differenz zwischen der Pensionshöhe und der Höhe der letzten Besoldung limitiert. Eine Verwendung im öffentlichen Dienst ist gem. § 53 Abs. 8 Satz 2 BeamtVG jede Beschäftigung im Dienst von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des deutschen öffentlichen Rechts oder ihrer Verbände; ausgenommen ist die Beschäftigung bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden. Der Verwendung im öffentlichen Dienst steht gleich die Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, an der eine Körperschaft oder ein Verband im Sinne des Satzes 2 durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist.

Infolgedessen führen Einnahmen aus einer Auslandsdozentur nicht zu Kürzungen der Pension bzw. von Bezügen der entpflichteten Professoren.

*Einnahmen aus einer Auslandsdozentur werden weder auf die Pension noch auf die Bezüge von pensionierten oder emeritierten Professoren angerechnet.*

## 11. Rechtsfolgen hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht

Im Rahmen einer Auslandsdozentur können sich vielfältige Folgen im Hinblick auf eine entstehende bzw. entfallende Sozialversicherungspflicht ergeben. Im Nachfolgenden werden die hier einschlägigen Regelungen sowohl für beamtetes als auch für angestelltes Personal im Überblick dargestellt:

### a. Mögliche Sozialversicherungspflicht für Beamte?

Beamte unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht nach Maßgabe der Sozialgesetzbücher. Die Versicherungsfreiheit von Beamten in den jeweiligen Versicherungszweigen der Sozialversicherung ergibt sich jedoch nicht nach Maßgabe der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung (4. Sozialgesetzbuch – SGB IV), sondern nach Maßgabe des Rechts der einzelnen Versicherungszweige.<sup>116</sup> So sind beispielsweise gem. § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V Beamte von der gesetzlichen Krankenversicherung befreit, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben. Diese Befreiung bezieht sich aber nur auf das jeweilige Beamtenverhältnis. Wird folglich neben dem Beamtenverhältnis in Nebentätigkeit ein Anstellungsverhältnis begründet, kann dieses sehr wohl der Sozialversicherungspflicht nach Maßgabe der jeweiligen Versicherungszweige in der Sozialversicherung unterliegen.

Dies gilt im Übrigen auch bei einer Sonderbeurlaubung aus dem Beamtenverhältnis unter Fortfall der Bezüge. Wird im Rahmen eines derartigen Sonderurlaubs ein Arbeitsverhältnis in Deutschland begründet, unterliegt es grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht.<sup>117</sup> Der Dienstherr kann allerdings beispielsweise der Sozialversicherungspflicht in der Rentenversicherungspflicht entgehen, indem er zugunsten des beurlaubten Beamten einen so genannten „besonderen oder erweiterten Gewährleistungsbescheid“<sup>118</sup> erlässt. Damit übernimmt der Dienstherr gegenüber dem Rentenversicherungsträger die Garantie, bei einem Ausscheiden des Beamten aus dem Dienstverhältnis auch für das während der Beurlaubungszeit erzielte Entgelt eine Nachversicherung durchzuführen. Weiterhin gilt es zu beachten, dass auch ein in Deutschland begründetes Arbeitsverhältnis trotz einer Beschäftigung im Ausland den deutschen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen unterliegt, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist (so genannte „Ausstrahlung“ gem. § 4 SGB IV).

*Geht ein Beamter für die Nebentätigkeit ein Anstellungsverhältnis ein, kann daraus eine Sozialversicherungspflicht folgen. Das gilt auch bei einer Sonderbeurlaubung – es sei denn, der Dienstherr verpflichtet sich gegenüber dem Rentenversicherungsträger zur Nachversicherung.*

### b. Auswirkungen auf Angestellte

Hier kommt es vorrangig auf das Land an, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Verordnung der Europäischen Gemeinschaften vom 14. Juni 1971<sup>119</sup> regelt, dass Angestellte, die nicht aus ihrem Anstellungsverhältnis beurlaubt worden sind, und als

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

*Welche Folgen sich bei Angestellten für die Sozialversicherungspflicht ergeben, ist vom Zielland der Auslandsdozentur abhängig.*

EU-Bürger für höchstens ein Jahr in ein Land der EU entsandt werden, allein der deutschen Sozialversicherung unterliegen.

Neben der multilateralen Vorschrift der EU-Verordnung 1408/71 ist im Weiteren daran zu denken, ob bilaterale Vorschriften Geltung bekommen. Als bilaterale Vorschriften sind die Sozialversicherungsabkommen zu nennen, die die Bundesrepublik Deutschland mit anderen Staaten geschlossen hat. Diese Sozialversicherungsabkommen schließen teilweise nicht alle Versicherungszweige in der deutschen Sozialversicherung ein. Außerhalb Europas bestehen derzeit nur mit Australien, Chile, Japan, Kanada, Korea, Marokko und den USA derartige Sozialversicherungsabkommen.<sup>120</sup> Bei Projekten, die sich auf andere Länder beziehen, lässt sich die Frage einer Sozialversicherungspflicht nur nach nationalen Vorschriften regeln. In Betracht kommen hier – als deutsche Vorschriften – § 4 SGB IV (Ausstrahlung) sowie § 5 SGB IV (Einstrahlung). Gem. § 4 SGB IV unterliegt ein Mitarbeiter weiterhin den deutschen Sozialversicherungsvorschriften, sofern es sich um eine Entsendung handelt, die im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (das heißt ohne erfolgte Beurlaubung) erfolgt und die zeitlich befristet ist. Eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsrechts ist gegeben, wenn sich ein Beschäftigter auf Weisung des Arbeitgebers vom Inland in das Ausland begibt. Er kann eigens für die Entsendung eingestellt worden sein, jedoch ist ein Fortbestehen der Inlandsintegration des Beschäftigten notwendig.<sup>121</sup> Bei einer derartigen Ausstrahlung erstreckt sich das deutsche Versicherungsrecht auf Sachverhalte mit Auslandsbezug und lässt dabei das Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem sich die Auslandstätigkeit vollzieht, unberührt, sodass es zur Doppelversicherung kommt, wenn das Sozialversicherungsrecht dieses Staates entsprechende Personen und Tätigkeiten in den Versicherungsschutz einbezieht.<sup>122</sup> Die Einstrahlung gem. § 5 SGB V regelt den Fall, dass Personen aus dem Ausland in Deutschland beschäftigt werden und das deutsche Sozialversicherungsrecht auf sie nicht angewandt wird. Die Norm ist deshalb hier nicht weiterführend.

*Sind die Angestellten EU-Bürger und halten sie sich ohne Beurlaubung höchstens ein Jahr in einem EU-Land auf, gilt die deutsche Sozialversicherungspflicht. Bei der Entsendung eines Mitarbeiters ins außereuropäische Ausland greift sowohl das deutsche als auch das Sozialversicherungsrecht des anderen Staates, sodass es zu einer Doppelversicherung kommen kann.*

### c. Aufrechterhaltung der Sozialversicherungspflicht bei einer Beurlaubung

Die Mitgliedschaft in der deutschen Sozialversicherung ist an eine „Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt“ geknüpft. Gem. § 7 Abs. 3 SGB IV gilt eine „Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt“ – also nicht nur das Beschäftigungsverhältnis, sondern auch das Versicherungsverhältnis in allen Zweigen der Sozialversicherung – für längstens einen Monat ohne Arbeitsleistung und Entgeltzahlung (folglich im Falle der Beurlaubung unter Wegfall der Vergütung) als fortbestehend.<sup>123</sup> Infolgedessen ist für jeden **angestellten** Wissenschaftler die Aufrechterhaltung der Sozialversicherungspflicht bei einer im Rahmen einer Beurlaubung unter Entfall der Vergütung wahrgenommenen Auslandsdozentur im Rahmen des DAAD-Förderprogramms ein sehr wichtiger, **vorab zu klärender** Punkt.

## Rentenversicherung

Deutsche sowie Staatsangehörige der Europäischen Union<sup>124</sup>, die für eine begrenzte Zeit im Ausland beschäftigt sind und aufgrund einer Beurlaubung unter Fortfall des Entgeltes keiner Versicherungspflicht unterliegen, können nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV auf Antrag in die Versicherungspflicht einbezogen werden. Eine weitere Voraussetzung ist das Bestehen eines (auch unentgeltlichen) ausländischen Beschäftigungsverhältnisses, wobei die Beschäftigung nur für eine begrenzte Zeit erfolgt. Von einer vorübergehenden Auslandsbeschäftigung ist immer dann auszugehen, wenn diese entweder vertraglich oder von der Natur der Sache her (projektbezogene Beschäftigung) zeitlich begrenzt ist, wobei ein fester zeitlicher Rahmen nicht gegeben sein muss und oft auch nicht gegeben sein kann.<sup>125</sup> Keine Voraussetzung ist, dass die Begrenzung im Voraus feststeht, sie kann sich folglich auch erst im Verlauf der Beschäftigung ergeben, muss jedenfalls aber im Zeitpunkt der Antragstellung vorliegen. Der Antrag auf Abschluss einer derartigen Versicherungspflicht ist grundsätzlich nicht fristgebunden. Da er jedoch regelmäßig nur mit Wirkung für die Zukunft Geltung beanspruchen kann, muss der Antrag folglich bis zu dem Tag gestellt werden, an dem die materiellen Voraussetzungen für die Versicherungspflicht wegfallen. Die Antragstellung bestimmt damit den Versicherungsbeginn.<sup>126</sup> Eine verspätete Antragstellung, die regelmäßig nicht geheilt werden kann, führt insoweit zu rentenrechtlichen Nachteilen, die es zu verhindern gilt.

Ohne eine zeitliche Begrenzung der Tätigkeit im Ausland besteht nur die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 7 Abs. 1 SGB VI. Hierbei zahlen die freiwillig Versicherten – im Gegensatz zu den Versicherten im Rahmen einer Pflichtversicherung gem. § 4 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB IV – ihre Beiträge selbst (§ 171 SGB IV). Insoweit wäre es sinnvoll, sich diese Beiträge durch den ausländischen Arbeitgeber ersetzen zu lassen.

## INFOKASTEN

### Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht für beurlaubte Angestellte

- Ohne Arbeitsleistung und Entgeltzahlung besteht die Sozialversicherungspflicht höchstens einen Monat lang fort.
- Die Rentenversicherung kann auf Antrag fortgeführt werden, sofern die Auslandsbeschäftigung zeitlich befristet ist. Ist die Beschäftigung in Ausland zeitlich nicht begrenzt, können sich Angestellte nur freiwillig versichern.
- Angestellte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, können auf Antrag ihre Versicherung als freiwilliges Mitglied fortführen. Freiwillig Versicherte schließen für die Zeit der Auslandsbeschäftigung entweder eine Anwartschaftsversicherung ab oder wechseln in den Basistarif einer privaten Krankenversicherung.
- Die Pflegeversicherung ist an die gesetzliche Krankenversicherung gekoppelt. Es lohnt sich aber, diese auf Antrag fortzuführen, um Ansprüche zu sichern.
- Ist eine freiwillige Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung gewünscht, muss diese spätestens einen Monat nach Aufnahme einer Auslandstätigkeit abgeschlossen werden.
- Für die Unfallversicherung sollte die ausländische Hochschule Sorge tragen.

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

### Krankenversicherung

Wer bisher Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung war, kann während einer Beurlaubung ohne Entgeltzahlung auf Antrag freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung werden (§ 9 SGB V). Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass derjenige in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden (Beurlaubung) ununterbrochen mindestens zwölf Monate versichert war (§ 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V).

Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung (dies gilt auch bei Beamten, die trotz Beamtenverhältnis freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung geblieben sind) können gem. § 240 Abs. 4 a SGB V einen Antrag auf eine sogenannte Anwartschaftsversicherung stellen.

Zu bedenken gilt es allerdings, dass durch die Einführung eines sogenannten Basistarifs<sup>127</sup> – in den alle Personen mit Wohnsitz in Deutschland, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig sind, aufzunehmen sind – auch eine alternative Versicherungsmöglichkeit existiert. Für die Privatversicherer besteht hierbei die Pflicht zum Abschluss eines derartigen Privatversicherungsvertrages (Kontrahierungszwang). Insoweit könnte selbstverständlich erwogen werden, eine Anwartschaft zur Sicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht abzuschließen, sondern stattdessen nach Rückkehr aus dem Ausland ein Versicherungsverhältnis im Rahmen des so genannten Basistarifs zu begründen. Eine Versicherung im Basistarif ist allerdings dann nicht möglich, wenn bereits eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.<sup>128</sup> Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass eine Versicherung im Basistarif sich für die Betroffenen möglicherweise deutlich ungünstiger auswirkt als ein Verbleiben in der gesetzlichen Krankenversicherung nach Rückkehr aus dem Ausland, denn sowohl die Beitragsbelastung als auch der Leistungsumfang können deutlich variieren. An dieser Stelle sei nur daran erinnert, dass der Basistarif, anders als die gesetzliche Krankenversicherung, keine Familienversicherung gem. § 10 SGB V enthält. Insgesamt existieren verschiedenste Fallkonstellationen, die den Abschluss einer Anwartschaftsversicherung als sinnvoll erscheinen lassen. Eine Beratung durch die gesetzliche Krankenkasse erscheint insoweit zwingend notwendig.<sup>129</sup>

### Pflegeversicherung

Die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung ist an die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung gekoppelt. Endet folglich die Mitgliedschaft in dieser, so endet entsprechend auch die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 SGB XI). Allerdings ist, wenn die Pflichtmitgliedschaft in der Pflegeversicherung wegen eines Auslandsaufenthaltes endet, eine freiwillige Versicherung in der Pflegeversicherung auf Antrag möglich (§ 26 SGB XI). Ein derartiger Antrag ist jedoch spätestens einen Monat nach Ausscheiden aus der Versicherungs-

pflieht bei der Pflegekasse zu stellen, bei der die Versicherung zuletzt bestand. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Pflegeversicherung nur dann Leistungen gewährt, wenn eine Vorversicherungszeit von fünf Jahren innerhalb einer Rahmenfrist von zehn Jahren vor der Antragstellung (auf Leistungsgewährung der Pflegeversicherung gem. § 4 SGB XI) gem. § 33 Abs. 2 SGB XI nachgewiesen werden. Die Zeit der freiwilligen Weiterversicherung gem. § 26 SGB XI wird dabei auf die Wartezeit nach § 33 Abs. 2 SGB XI angerechnet. Prima vista ist damit der Abschluss einer freiwilligen Weiterversicherung zu empfehlen, da hierdurch Leistungsansprüche aus der Pflegeversicherung bei einer Rückkehr nach Deutschland gesichert werden.

### **Arbeitslosenversicherung**

Gem. § 28 a SGB III besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung. Voraussetzung hierfür ist es allerdings, dass innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme der Tätigkeit oder Beschäftigung im Ausland bereits eine zwölfmonatige Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung bestand oder Arbeitslosengeld bezogen wurde. Ein derartiger Antrag ist gem. § 28 a Abs. 1 SGB III spätestens innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Auslandstätigkeit zu stellen.

### **Unfallversicherung**

Eine freiwillige Weiterversicherung für Angestellte in der gesetzlichen Unfallversicherung ist nicht möglich (§ 6 SGB VII). Allerdings sollte selbstredend dringlich für einen hinreichenden Unfallversicherungsschutz an der ausländischen Hochschule Sorge getragen werden.



### 12. Steuerrecht

Die steuerliche Betrachtung einer Auslandsdozentur vollzieht sich auf verschiedenen Ebenen. Zu Beginn der Betrachtung hat die Frage zu stehen, ob der betroffene Wissenschaftler mit den von ihm (im Ausland) erzielten Einkünften in der Bundesrepublik (hierzu unter a.) steuerpflichtig ist. Weiterhin stellt sich die Frage, ob neben einer möglichen Besteuerung innerhalb der Bundesrepublik auch eine Steuerpflicht im Ausland (hierzu unter b.) – d. h. eine so genannte Doppelbesteuerung – vorliegt.

#### a. Besteuerung im Inland

Unbeschränkt einkommenssteuerpflichtig sind nach § 1 Abs. 1 Einkommenssteuergesetz (EStG)<sup>130</sup> Personen, die ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Der Begriff des Wohnsitzes ist in § 8 der Abgabenordnung (AO)<sup>131</sup> definiert, der des gewöhnlichen Aufenthaltes in § 9 AO. Einen Wohnsitz hat jemand dort, wo er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lässt, dass er die Wohnung beibehalten und benutzen will (§ 8 AO). Die Aufgabe eines Wohnsitzes (bspw. in Deutschland) wird dann angenommen, wenn die tatsächlichen Umstände so verändert werden, dass die Voraussetzungen des § 8 AO nicht mehr vorliegen. Die Begründung eines neuen Wohnsitzes ist nicht erforderlich. Die Begründung eines zweiten Wohnsitzes (bspw. im Ausland) oder eine längere Abwesenheit vom ersten Wohnsitz müssen keine Aufgabe des ersten Wohnsitzes bewirken, vor allem nicht bei Familienwohnsitzen (Verbleiben der Familie in Deutschland bei einer Auslandsdozentur). Ein Wohnsitz im Sinne des § 8 AO besteht nicht mehr, wenn der Inlandswohnsitz aufgegeben wird. Dies ist zum Beispiel der Fall bei Kündigung und Auflösung einer Mietwohnung oder nicht nur kurzfristiger Vermietung der eigenen Wohnung.<sup>132</sup> Ist der Tatbestand des Wohnsitzes nicht erfüllt, kann eine unbeschränkte Einkommenssteuerpflicht auch durch den Tatbestand des gewöhnlichen Aufenthalts in der Bundesrepublik (§ 9 AO) begründet werden. Dies ist dann anzunehmen, wenn sich jemand unter Umständen in Deutschland aufhält, die

erkennen lassen, dass er an diesem Ort nicht nur vorübergehend verweilt. Als vorübergehende Aufenthalte sind nach § 9 Abs. 2 AO meist Aufenthalte von mehr als sechs Monaten Dauer anzusehen.

*Einkünfte müssen vollständig in Deutschland versteuert werden, wenn der Hauptwohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt nach wie vor in Deutschland ist.*

Würde folglich trotz der Wahrnehmung einer Auslandsdozentur der Wohnsitz in Deutschland beibehalten, bestünde nach wie vor die Steuerpflicht gem. § 1 EStG in Deutschland.

#### b. Besteuerung im Ausland

Allerdings besteht die Problematik, dass auch der Staat, in dem die Auslandsdozentur ausgeübt wird, steuerrechtliche Ansprüche gegen den Wissenschaftler geltend machen könnte. Denn es liegt auf der Hand, dass der Wissenschaftler seine Arbeitsleistung in dem Hoheitsgebiet des anderen Staates erbringt. Hierdurch entsteht das Problem der so genannten Doppelbesteuerung.<sup>133</sup> Damit es in diesen Fällen nicht



zu einer Doppelbesteuerung kommt, wurden schon frühzeitig Mechanismen geschaffen, die dies verhindern sollen. Hierfür wurden (bilaterale) Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen.<sup>134</sup>

Sollte allerdings eine Auslandsdozentur in einem Staat realisiert werden, mit dem kein Doppelbesteuerungsabkommen besteht, wie beispielsweise derzeit zwischen Deutschland und Jordanien, kann die ausländische Einkommenssteuer auf die deutsche Einkommenssteuer angerechnet werden.<sup>135</sup>

*Generell sind Einkünfte auch im Ausland zu versteuern, allerdings bestehen mit vielen Staaten Abkommen, die eine Doppelbesteuerung verhindern. Bestehen solche Doppelbesteuerungsabkommen nicht, kann die ausländische Einkommenssteuer auf die deutsche Einkommenssteuer angerechnet werden.*

Existiert aber ein derartiges Doppelbesteuerungsabkommen, ist auf die für Forscher geltenden Sonderregelungen abzustellen. Als Beispiel mag hier Artikel 20 des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China<sup>136</sup> dienen. Artikel 20 lautet wie folgt:

#### Lehrer und Forscher

- (1) Ein Lehrer oder Forscher, der in einem Vertragsstaat ansässig ist oder, unmittelbar bevor er sich in den anderen Vertragsstaat begab, in dem erstgenannten Staat ansässig war und der sich in dem anderen Vertragsstaat höchstens drei Jahre lang zwecks fortgeschrittener Studien oder Forschungsarbeiten oder zwecks Ausübung einer Lehrtätigkeit an einer Universität, Hochschule, Schule, anderen Lehranstalt oder einem Forschungsinstitut aufhält, ist in dem anderen Staat mit allen für diese Tätigkeit bezogenen Vergütungen von der Steuer befreit.
- (2) Absatz 1 findet keine Anwendung auf Einkünfte aus Forschung, wenn die Forschung nicht im öffentlichen Interesse, sondern vorwiegend für den privaten Nutzen einer bestimmten Person oder bestimmter Personen betrieben wird.

Ist also folglich ein Hochschullehrer oder Forscher in einem Staat ansässig (hier Deutschland), und hält er sich in dem anderen Vertragsstaat (hier China) höchstens drei Jahre lang zwecks Ausübung einer Lehrtätigkeit auf, ist er in dem anderen Staat (hier China) für sämtliche aus diesen Tätigkeiten gezogenen Vergütungen von der Steuer befreit. Eine Versteuerung der Einkünfte müsste folglich ausschließlich innerhalb der Bundesrepublik vorgenommen werden.

Es versteht sich von selbst, dass hier jeder Einzelfall einer umfassenden steuerrechtlichen Prüfung unterliegen muss. Insbesondere ist die konkrete Ausformung des „Forscherprivilegs“ in den Doppelbesteuerungsabkommen zum Teil erheblich abweichend von dem dargestellten Beispiel formuliert.

### 13. Ergebnis

Die Untersuchung hat gezeigt, dass sowohl das für Beamte geltende Dienst- als auch das Angestelltenrecht flexible und mobilitätsfördernde Instrumente bereithalten, um eine Auslandsdozentur im Rahmen des DAAD-Förderprogramms zu ermöglichen. Allerdings erscheint es aus Praktikabilitätsgründen dringlich angezeigt, zu einer einheitlichen Anwendungspraxis zu gelangen. Die für die Realisierung einer Auslandsdozentur im Rahmen des DAAD-Förderprogramms zu treffenden Entscheidungen im Rahmen der landesrechtlich vorhandenen Ermessenstatbestände werden zum gegenwärtigen Zeitpunkt an den einzelnen Universitäten noch unterschiedlich gehandhabt. Als Vorbild für eine einheitliche „Entsendepraxis“ bietet sich die Richtlinie des Bundesinnenministeriums für die Entsendung von Bundesbediensteten in zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen<sup>137</sup> (Entsendungsrichtlinien – EntsR) an, denn diese schafft zumindest auf Bundesebene eine einheitliche Vorgabe für die Ausübung der jeweiligen Ermessenstatbestände im Rahmen einer Entsendung. Aufgrund der immer stärker werdenden Bedeutung der *offshore*-Aktivitäten deutscher Hochschulen sollte eine derartige Rahmenregelung nunmehr auch auf Länderebene schnellstmöglich verabschiedet werden. Hierfür böte sich als länderübergreifendes Gremium die Kultusministerkonferenz (KMK) an.

## Zusammenfassung

### 1. Gehört die Auslandstätigkeit zu den Dienstaufgaben der Hochschullehrer?

#### ► § 43 HRG

NEIN, eine Lehrtätigkeit an einer anderen (inländischen oder ausländischen) Hochschule gehört regelmäßig nicht zu den Dienstaufgaben.

ANDERS, wenn das entsprechende Landesgesetz Errichtung/Betrieb eines Studiengangs an einer ausländischen Hochschule in den Aufgabenkatalog der Hochschulen und den Dienstaufgabenkatalog der Hochschullehrer übernehmen würde.

Vgl. S. 4–6

---

### 2. Kann Lehrtätigkeit von Hochschullehrern im Ausland durch Versetzung realisiert werden?

#### ► § 15 BeamtStG

NEIN, weil Versetzung eine dauerhafte Zuweisung des Beamten an eine andere Behörde meint.

Vgl. S. 6–8, insbesondere S. 6–7

---

### 3. Kann Lehrtätigkeit von Hochschullehrern im Ausland durch Abordnung realisiert werden?

#### ► § 14 BeamtStG

JA, WENN der betroffene Hochschullehrer zustimmt und das Hochschulprojekt im Ausland die Form einer deutschen öffentlich-rechtlichen Körperschaft mit Dienstherrenfähigkeit hat.

PRAXISRELEVANZ: Konstellation kommt nur selten vor.

Vgl. S. 6–8, insbesondere S. 7–8

---

### 4. Kann ein Lehraufenthalt im Ausland über ein Forschungssemester abgedeckt werden?

#### ► Landeshochschulgesetze

JA, WENN es sich um Hochschullehrer handelt. Weitere Voraussetzungen: Ein Forschungssemester ist immer erst nach einer bestimmten Anzahl von Semestern Lehre möglich, eine ordnungsgemäße Vertretung muss bereitgestellt werden und das Unterrichten muss kostenneutral (für die Hochschule – Finanzierung aus Drittmitteln möglich) sein. Gewährung liegt im Ermessen der Hochschule.

PRAXISRELEVANZ: Eine Sicherung der deutschen Lehre im Ausland ausschließlich über Forschungssemester ist nicht möglich; z. B. für eine anstehende Projektarbeit, die intensiver Betreuung vor Ort bedarf, ist dies eine Möglichkeit.

Vgl. S. 8–13

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

### 5. Kann ein Lehraufenthalt im Ausland über Sonderurlaub abgedeckt werden?

#### ► (Sonder-)Urlaubsverordnungen der Länder (teilw. speziell für Hochschullehrer) bzw. § 28 TV-L für wissenschaftliche Mitarbeiter

JA, WENN dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und das Vorhaben nicht zum Hauptamt zählt, aber geeignet ist, die Erfüllung der Aufgaben dieses Amtes zu fördern (regelmäßig zu bejahen). Grundsätzlich darf der Urlaub sechs Monate nicht übersteigen und in der Vorlesungszeit nur ausnahmsweise bewilligt werden. Sonderurlaub hat regelmäßig eine Reihe von (negativen) Folgen für Bezüge und Sozialversicherung (s. u.). Gewährung liegt im Ermessen der Hochschule. Tarifvertraglich Beschäftigte können Sonderurlaub bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf Fortzahlung erhalten (die weiteren Ausführungen unter 5.1 bis 5.8 beziehen sich auf Beamte).

PRAXISRELEVANZ: Wegen der zeitlichen Beschränkung (insgesamt und faktisch auf die vorlesungsfreie Zeit) können mittels Sonderurlaub nur kurze Lehraufenthalte abgedeckt werden. Die (etwaigen negativen) Folgen von Sonderurlaub für Bezüge und Sozialversicherung machen dieses Modell für Betroffene regelmäßig wenig attraktiv.

Vgl. S. 13–16, S. 30

---

#### 5.1 Werden die Bezüge während des Sonderurlaubs weiter gewährt?

#### ► (Sonder-)Urlaubsverordnungen der Länder (teilw. speziell für Hochschullehrer)

JA, WENN der Sonderurlaub ganz oder teilweise dienstlichen Interessen dient (regelmäßig zu bejahen). Gewährung liegt im Ermessen der Hochschule.

Vgl. S. 16–17

---

#### 5.2 Bleibt der (beamtenrechtliche) Anspruch auf Beihilfe erhalten?

#### ► Beihilfeverordnungen des Bundes und der Länder

JA, WENN die Bezüge weiter gewährt werden (s. o.).

PRAXISRELEVANZ: Gewährt die Hochschule nur Sonderurlaub ohne Bezüge, muss in der Regel die (meistens bereits bestehende) private Krankenversicherung des Beamten für sich und seine Familie aufgestockt werden.

Vgl. S. 17–18

---

#### 5.3 Wird Sonderurlaub auf notwendige Zeiten zum Erreichen bestimmter Besoldungsdienstaltergruppen (C-Besoldung) angerechnet?

#### ► § 28 BBesG

JA, WENN die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle schriftlich anerkannt hat, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient (regelmäßig zu bejahen).

Vgl. S. 18–21

#### 5.4 Wird Sonderurlaub auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet?

► **§ 6 BeamtVG**

JA, WENN spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient (regelmäßig zu bejahen).

Vgl. S. 21–22

---

#### 5.5 Bleibt die jährliche Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“) in vollem Maße erhalten?

► **Maßgabe der jeweiligen Ländervorschrift**

NEIN. Eine Ausnahmeregelung besteht nicht.

Vgl. S. 22

---

#### 5.6 Bleibt eine Jubiläumszuwendung in vollem Umfang erhalten?

► **§ 3 JubV**

JA, WENN der Sonderurlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen gem. § 28 BeamtVG dient (regelmäßig zu bejahen).

Vgl. S. 22

---

#### 5.7 Kann der Sonderurlaub auf die Probezeit angerechnet werden?

► **z. B. § 7 BLV**

JA, WENN der Sonderurlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient (regelmäßig zu bejahen).

Vgl. S. 22–23

---

#### 5.8 Bleibt der Erholungsurlaubsanspruch vollständig erhalten?

► **Erholungsurlaubsverordnungen**

JA, WENN der Sonderurlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient (regelmäßig zu bejahen); diese Sonderregelung existiert aber nicht in allen Bundesländern.

Vgl. S. 23

---

#### 6. Kann die Dozententätigkeit als Auslandsdienstreise gehandhabt werden?

► **z. B. § 2 BRKG und entsprechende Ländergesetze**

NEIN, vgl. Frage 1.

Vgl. S. 23–24

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

### 7. Kann das besondere Engagement der Auslandstätigkeit im Rahmen der W-Besoldung honoriert werden?

#### ► § 33 BBesG und entsprechende Landesbesoldungsgesetze

JA. Die im Rahmen einer Auslandsdozentur erworbenen Qualifikationen können im Rahmen von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen verhandelt werden. Für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge wird regelmäßig auch die Durchführung auswärtiger Lehre als besondere Leistung im Bereich der Lehre angeführt.

Vgl. S. 24–25

### 8. Kann die Auslandsdozentur als Nebentätigkeit ausgeübt werden?

#### ► § 40 BeamtStG und Landesbeamtengesetze einschließlich Nebentätigkeitsverordnungen bzw. ggf. Hochschulnebenständigkeitsverordnung (Hochschullehrer) bzw. § 3 TV-L

JA. Eine Nebentätigkeit ist grundsätzlich anzeigepflichtig und muss i. d. R. genehmigt werden, soweit sie geeignet ist, dienstliche Interessen zu beeinträchtigen. Regelmäßig normieren die Länder zeitliche Grenzen, innerhalb derer eine Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen nicht zu erwarten ist (z. B. einen Arbeitstag pro Woche im Jahresdurchschnitt bei Professoren in NRW).

PRAXISRELEVANZ: Die Auslandsdozentur in Nebentätigkeit ist eine gute Möglichkeit, kürzere Lehraufenthalte (z. B. Blockunterricht durch *flying faculty*) zu realisieren.

Vgl. S. 26–29

#### 8.1 Dürfen Einkünfte aus Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst erzielt werden?

#### ► Nebenständigkeitsverordnungen der Länder bzw. § 3 TV-L

JA. Die Nebenständigkeitsverordnung der Länder normieren zahlreiche Ausnahmen, insbesondere für Lehr- und Forschungstätigkeiten. In einigen Ländern sind aber Vergütungshöchstgrenzen zu beachten (für die jedoch für o. g. Tätigkeiten auch wieder Ausnahmen bestehen können). Der TV-L sieht vor, dass auf die Ablieferungspflicht für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst verzichtet werden kann.

Vgl. S. 27 – 3

### 9. Bleibt bei Emeriti und Pensionären das Ruhegehalt unangetastet?

#### ► § 53 BeamtVG

JA, WENN

a. die Einkünfte aus wissenschaftlicher, künstlerischer oder Vortragstätigkeit im Umfang von maximal einer im aktiven Dienst zulässigen Nebentätigkeit stammen,

- b. das Einkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst die Differenz zwischen der Pensionshöhe und der Höhe der letzten Besoldung nicht übersteigt oder
- c. der Emeritus über 65 ist und das Einkommen nicht aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst stammt.

PRAXISRELEVANZ: Wie unter 3. ausgeführt, wird es selten vorkommen, dass die Tätigkeit im Ausland im öffentlichen Dienst ausgeübt wird.

Vgl. S. 30–31

---

#### **10. Entsteht für Beamte eine Sozialversicherungspflicht?**

► **z. B. § 6 SGB V (Krankenversicherung)**

JA, WENN für die Auslandstätigkeit in Nebentätigkeit oder bei Sonderbeurlaubung unter Wegfall der Bezüge ein Anstellungsverhältnis begründet wird.

Vgl. S. 31–32

---

#### **11. Besteht eine Sozialversicherungspflicht in Deutschland für die Tätigkeit im Ausland?**

► **§ 4 SGB IV**

JA, WENN ein Angestellter in Deutschland sich auf Weisung seines Arbeitgebers ins Ausland begibt und die Auslandstätigkeit infolge der Art der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus begrenzt ist. Das kann dazu führen, dass die betreffende Person doppelt sozialversicherungspflichtig ist (in Deutschland und im Gastland), wenn kein entsprechendes Sozialversicherungsabkommen besteht. Bei Aufenthalten in EU-Ländern von bis zu einem Jahr besteht nur eine Sozialversicherungspflicht in Deutschland.

Vgl. S. 32–33

---

#### **12. Besteht die Sozialversicherungspflicht bei einer Beurlaubung fort?**

► **§ 7 SGB IV**

NEIN, AUSSER die Beurlaubung unter Wegfall der Vergütung umfasst maximal einen Monat.

PRAXISRELEVANZ: Derartig kurze Aufenthalte werden i. d. R. nicht über eine Sonderbeurlaubung geregelt, sodass die Sozialversicherungspflicht meistens nicht fortbesteht.

Vgl. S. 33

## Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

### 12.1 Kann die Rentenversicherung trotzdem aufrechterhalten werden?

#### ► § 4 SGB IV

JA, auf Antrag, WENN ein ausländisches Beschäftigungsverhältnis besteht und die Auslandsbeschäftigung nur vorübergehend ist, oder für freiwillig Versicherte.

PRAXISRELEVANZ: Freiwillig Versicherte zahlen die Beiträge selbst; bei Gehaltsverhandlungen bedenken!

Vgl. S. 34

### 12.2 Kann die Krankenversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) trotzdem aufrechterhalten werden?

#### ► §§ 9, 240 SGB V

JA, WENN man bestimmte Bedingungen erfüllt, kann man auf Antrag freiwilliges Mitglied werden. Freiwillige Mitglieder wiederum können eine Anwartschaftsversicherung beantragen, sodass sie nach Rückkehr aus dem Ausland wieder Mitglied der GKV werden können.

PRAXISRELEVANZ: Wird keine Anwartschaftsversicherung abgeschlossen und kehrt die betreffende Person nach dem Urlaub nicht in ein Angestelltenverhältnis in Deutschland zurück, ist der Weg in die GKV versperrt und man muss sich privat versichern. Gerade für Familien ist dies häufig eine teure Variante, da Familienmitglieder nicht automatisch mitversichert werden.

Vgl. S. 35–36

### 12.3 Kann die Pflegeversicherung trotzdem aufrechterhalten werden?

#### ► §§ 20, 26 SGB XI

JA, auf Antrag ist eine freiwillige Versicherung in der Pflegeversicherung möglich; dies muss innerhalb eines Monats nach Ausscheiden aus der Versicherungspflicht bei der Pflegekasse beantragt werden.

PRAXISRELEVANZ: Da die Pflegeversicherung nur Leistungen bei bestimmten Vorversicherungszeiten gewährt, ist die freiwillige Weiterversicherung empfehlenswert.

Vgl. S. 36

### 12.4 Kann die Arbeitslosenversicherung trotzdem aufrechterhalten werden?

#### ► § 28 SGB III

JA, WENN man bestimmte Bedingungen erfüllt, kann man auf Antrag freiwilliges Mitglied werden; dies muss innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Auslands-tätigkeit beantragt werden.

Vgl. S. 36



## 12.5 Kann die gesetzliche Unfallversicherung aufrechterhalten werden?

### ► § 4 SGB VII

NEIN, das ist nicht möglich.

PRAXISRELEVANZ: Hier muss individuell dringend auf hinreichenden (privaten) Versicherungsschutz an der ausländischen Hochschule geachtet werden.

Vgl. S. 37

---

## 13. Müssen die Einkünfte aus der Tätigkeit im Ausland in Deutschland versteuert werden?

### ► § 1 EStG

JA, WENN in Deutschland ein Wohnsitz besteht oder Deutschland der gewöhnliche Aufenthaltsort ist. Die Begründung eines zweiten Wohnsitzes (im Ausland) oder eine längere Abwesenheit vom ersten Wohnsitz (im Inland) bedeuten nicht automatisch Aufgabe des Wohnsitzes in Deutschland, insbesondere wenn die Familie noch am ersten Wohnsitz lebt.

Vgl. S. 37–38

---

## 14. Müssen die Einkünfte aus der Tätigkeit im Ausland im Ausland versteuert werden?

### ► Doppelbesteuerungsabkommen

- NEIN, WENN es ein entsprechendes Doppelbesteuerungsabkommen gibt. Wenn es dies nicht gibt, müssen die Einkünfte im Ausland versteuert werden. Dann kann die ausländische aber auf die deutsche Einkommenssteuer angerechnet werden.

## Anmerkungen

- <sup>1</sup> Bode, Deutsche Hochschulen gehen „off shore“, in: *Forschung & Lehre*, 01/09, S. 18 f. Aktuell darf hier auf das im Februar 2009 zwischen dem DAAD und dem Ministry of Higher Education & Scientific Research der Republik Irak abgeschlossene Hochschulpartnerschaftsprogramm verwiesen werden, welches als Fernziel der Strategischen Akademischen Partnerschaft den Aufbau einer deutsch-irakischen Universität vorsieht.
- <sup>2</sup> Zum Begriff der Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gem. § 4 SGB IV vgl. S. 25 f.
- <sup>3</sup> Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I, S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I, S. 506).
- <sup>4</sup> Nach dem erklärten Willen des Bundesgesetzgebers soll das HRG aufgrund der durch die Föderalismusreform sich ergebenden alleinigen Gesetzgebungskompetenzen der Länder gem. Art 72 Abs. 1, 3 i. V. m. Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG aufgehoben werden. Der im „Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes“ ursprünglich vorgesehene Termin zum 1. Oktober 2008 sowie der Alternativtermin zum 1. April 2009 wurden jedoch nicht realisiert.
- <sup>5</sup> s. dazu Art. 2 Abs. 7 Bayerisches Hochschulgesetz i. d. F. v. 23. Mai 2006; § 2 Abs. 1 Satz 7 Hochschulgesetz Baden-Württemberg; § 4 Abs. 9 Hochschulgesetz Berlin; § 3 Abs. 5 und § 4 Abs. 8 Hochschulgesetz Brandenburg; § 3 Abs. 7 Hochschulgesetz Hamburg; § 3 Abs. 6 Hochschulgesetz Hessen; § 3 Abs. 7 Hochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern; § 3 Abs. 1 Satz 5 Hochschulgesetz Niedersachsen; § 2 Abs. 5 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz; § 2 Nr. 10 Hochschulgesetz Sachsen; § 3 Abs. 8 Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt; § 3 Abs. 4 Hochschulgesetz Schleswig-Holstein; § 5 Abs. 6 Hochschulgesetz Thüringen.
- <sup>6</sup> vgl. Art. 9 Abs. 1 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz i. d. F. v. 23. Mai 2006.
- <sup>7</sup> Thieme, in: Hailbronner/Geis, HRG-Kommentar, 29. Lieferung, April 2003, § 43 HRG, Rn. 42.
- <sup>8</sup> Thieme, Fn. 7, ebd., m. w. N.
- <sup>9</sup> In Betracht käme gem. § 2 Abs. 6 Satz 1 1. Halbsatz, 2. Alternative i. V. m. Satz 2 Hochschulgesetz Baden-Württemberg auch eine Aufgabenübertragung durch das Wissenschaftsministerium im Benehmen mit der Hochschule und im Einvernehmen mit dem Finanzministerium.
- <sup>10</sup> In Nordrhein-Westfalen käme bspw. eine Erweiterung des Dienstaufgabenkatalogs der Hochschullehrer nur dann in Betracht, wenn die Hochschule die Errichtung oder den Betrieb eines Studiengangs an einer ausländischen Hochschule als „weitere Hochschulaufgabe“ in die Grundordnung aufnähme, vgl. § 3 Abs. 6 i. V. m. § 35 Abs. 1 Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen.
- <sup>11</sup> Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG) vom 17. Juni 2008, BGBl. I, S. 1010.
- <sup>12</sup> vgl. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 10. 05.1984, BVerwGE 69, 208 f.; Urteil vom 22. 06.2006, BVerwGE 126, 182, 191.
- <sup>13</sup> Waldeyer, in: Hailbronner/Geis, HRG-Kommentar, 28. Lieferung, Juni 2002, § 50, Rn. 23, m. w. N.
- <sup>14</sup> vgl. bezüglich der einschlägigen länderspezifischen Regelungen bspw. § 202 Abs. 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen i. d. F. v. 9.10.2007 sowie § 45 Abs. 4 Satz 1 Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg i. d. F. v. 1.01.2005.
- <sup>15</sup> Plog/Wiedow/Lehmhöfer/Bayer, Kommentar zum Bundesbeamtengesetz, § 27 BBG, Rn. 7, m. w. N.
- <sup>16</sup> Plog, Fn. 15, a. a. O.; Bundesverwaltungsrecht, Urteil vom 07.06.1984, BVerwGE 69, 303, 305.
- <sup>17</sup> Kathke, in: Schütz/Maiwaldt, Beamtenrecht, Loseblattsammlung, Stand: Juni 2010, § 20 BeamtStG, Rn. 40.
- <sup>18</sup> Kathke, Fn. 17, Rn. 34.

- <sup>19</sup> BR-Drucks 780/06, S. 53.
- <sup>20</sup> Kotulla, ZBR 1995, S. 168, 169.
- <sup>21</sup> Kathke, Fn. 17, Rn. 38.
- <sup>22</sup> So spricht § 20 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG im Plural von „öffentlichen Interessen“, wohingegen § 20 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG lediglich ein öffentliches Interesse (Singular) ausreichen lässt. § 20 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG ist insoweit besonders eng auszulegen.
- <sup>23</sup> Detmer, in: Hartmer/Detmer, Hochschulrecht – Praxishandbuch, 2. Auflage, 2010, S. 171 f.
- <sup>24</sup> Art. 11 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchG vom 23. Mai 2006; § 49 Abs. 6 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG); § 99 Abs. 6 Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin Berliner Hochschulgesetz (BerLHG); § 38 Abs. 9 Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz - BbgHG) ; § 29 Abs. 2 Bremer Hochschulgesetz vom 9. Mai 2007; § 12 Abs. 3 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG); § 64 Abs. 2 Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern; § 24 Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG); § 40 Abs. 2 Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG); § 53 Abs. 2 Hochschulgesetz Rheinland Pfalz (HochSchG); § 31 Abs. 3 Gesetz über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz – UG); § 70 Abs. 2 Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG); § 80 Abs. 1 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG).
- <sup>25</sup> Detmer, in Leuze/Epping, Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen, Kommentar, § 51, Rn. 14.
- <sup>26</sup> Detmer, a. a. O., Rn. 23, vgl. auch Runderlass des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 12. Oktober 1992, III/A 1 – 4324/032.
- <sup>27</sup> Löwer, Mobilitätshindernisse für Forscher in Europa, Wissenschaftsrecht 1995, 28. Band, S. 24, 29, m. w. N.
- <sup>28</sup> Löwer, Fn. 27, S. 30.
- <sup>29</sup> so auch Löwer, Fn. 27, S. 30.
- <sup>30</sup> Bayerisches Hochschulgesetz in der Fassung vom 23. Mai 2006, GVBI 2006, S. 245.
- <sup>31</sup> Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474).
- <sup>32</sup> Thüringer Hochschulgesetz in der Fassung vom 21. Dezember 2006, GVBI 2006, S. 601.
- <sup>33</sup> Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 1. Januar 2005 (GBL S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 (GBL S. 435, 440).
- <sup>34</sup> Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz – LHG M-V) vom 5. Juli 2002 (GVObI. M-V S. 398), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juli 2006 (GVObI. M-V S. 539).
- <sup>35</sup> Hochschulgesetz Rheinland Pfalz (HochSchG) vom 21. Juli 2003, GVBI 2003, S. 167.
- <sup>36</sup> Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) vom 5. Mai 2004, GVBI. LSA 2004, S. 256.
- <sup>37</sup> Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) i. d. F. vom 12. Juli 2007, GVBI. S. 278.
- <sup>38</sup> Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz - BbgHG) vom 18. Dezember 2008, GVBI. S.318.
- <sup>39</sup> Hessisches Hochschulgesetz vom 5. November 2007, GVBI. S. 710.

## Anmerkungen

- <sup>40</sup> Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG) vom 28. Februar 2007, GVBl. S. 184.
- <sup>41</sup> Bremer Hochschulgesetz vom 9. Mai 2007, GVBl. S. 339.
- <sup>42</sup> Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007, geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13. September 2007, Nds. GVBl. S. 444.
- <sup>43</sup> Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG) vom 10. Dezember 2008, GVBl. S. 898.
- <sup>44</sup> Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001, HmbGVBl. S. 171.
- <sup>45</sup> Gesetz über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz – UG) vom 23. Juni 2004, Amtsbl. S. 1226.
- <sup>46</sup> Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchG vom 23. Mai 2006, GVBl 2006, S. 230.
- <sup>47</sup> Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474).
- <sup>48</sup> vgl. bspw. § 5 Abs. 1 Verordnung über den Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Sonderurlaubsverordnung – SUrIV) in der Fassung vom 14. September 1993, GV. NW. S. 691.
- <sup>49</sup> s. § 18 der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrIV) vom 24. Juni 1997, GVBl. S. 173.
- <sup>50</sup> s. § 5 SUrIV NW; § 2 Hochschulurlaubsverordnung Berlin. In Baden-Württemberg könnte sich eine Beurlaubung auch auf § 49 Abs. 3 LHG stützen, denn demnach können Professoren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, im Interesse der Forschungs- und Kunstförderung an Forschungs- und Kunsteinrichtungen, die zumindest teilweise aus Mitteln der öffentlichen Hand finanziert werden, auf Antrag unter Fortfall der Bezüge bis zu 12 Jahren beurlaubt werden.
- <sup>51</sup> § 12 Abs. 1 SUrIV NW: „Urlaub ohne Besoldung kann bewilligt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein Urlaub für mehr als sechs Monate bedarf der Zustimmung der obersten Dienstbehörde.“
- <sup>52</sup> Löwer, Fn. 27, S. 32.
- <sup>53</sup> Verwaltungsverfahrensgesetz – VwVfG – i. d. F. vom v. 23.01.2003, BGBl. I 102.
- <sup>54</sup> Wobei die Mitarbeit eines Beamten einer Bundesforschungsanstalt im Ausland im Rahmen eines langfristigen Stipendiums einen Urlaubsgrund aus wichtigem Grund darstellen soll, Plog/Wiedow/Lehnhöfer/Beyer, Kommentar zum Bundesbeamtengesetz, § 89 BBG, Rn. 32.
- <sup>55</sup> Die nachfolgende Prüfungsreihenfolge orientiert sich an der Darstellung von Löwer, Fn. 27, S. 36 f.
- <sup>56</sup> s. § 5 Abs. 1 SUrIV NW – für die privilegierte Beurlaubung der Hochschullehrer – bzw. § 12 Abs. 1 SUrIV NW für die Beurlaubung „in besonderen Fällen“.
- <sup>57</sup> s. § 5 Abs. 2 SUrIV NW.
- <sup>58</sup> Die Parallelregelungen in anderen Bundesländern verweisen ebenfalls größtenteils auf das Vorliegen eines dienstlichen Interesses oder dienstlichen Zweckes, zum Teil wird jedoch auch auf das Tatbestandsmerkmal „öffentliche Belange“ abgestellt.
- <sup>59</sup> Plog/Wiedow/Lehnhöfer/Beyer, Kommentar zum Bundesbeamtengesetz, § 89 BBG, Rn. 35.
- <sup>60</sup> s. § 5 Abs. 2 HRG 2002.
- <sup>61</sup> s. Art. 2 Abs. 4 des Bayerischen Landeshochschulgesetzes.
- <sup>62</sup> vgl. die Ausführungen zu den Ermessenserwägungen bei den Freisemesterregelungen auf Seite 9 f.

- <sup>63</sup> Als Ausnahme kann hier auf § 17 Sonderurlaubsverordnung Bund verwiesen werden, demnach ein Urlaub unter dem Wegfall der Bezüge bis zu einer Dauer von einem Monat den Anspruch auf Beihilfe unberührt lässt. Für die hier zu behandelnden Auslandsdozenten erscheint ein derartiger Zeitraum allerdings als zu gering, um praxisrelevant zu sein.
- <sup>64</sup> s. § 4 Beihilfeverordnung des Bundes (BhV) i. d. F. vom 13. Februar 2009, BGBl. I, S. 329.
- <sup>65</sup> § 4 Abs. 2 S. 1 BhV.
- <sup>66</sup> Im ungünstigsten Falle droht eine erneute Gesundheitsprüfung und eine Prämien-erhöhung.
- <sup>67</sup> s. § 46 BhV.
- <sup>68</sup> Bundesgesetzblatt 2002 I vom 22. Februar 2002, vgl. zur W-Besoldung Böhmman, Wissenschaftsrecht 2007, 40. Band, S. 403 ff.; Thieme, Leistungsbezahlung für Hochschullehrer, in: Die Macht des Geistes. Festschrift für Hartmut Schiedermaier, 2001, S. 595 ff.; Löwer, Rechtspolitische und verfassungsrechtliche Kritik der Professorenbesoldungsreform, in: Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht, Forum-Band 3; Bonn 2003; Detmer, Leistungsbezahlung Professoren – Anspruch und Wirklichkeit, in: Festschrift für Dieter Leuze, 2003, Detmer/Preißler, Abenteuer W – Strategien, Risiken und Chancen, in: Forschung und Lehre 2004, S. 308 f.; dies. Die neue Professorenbesoldung, in: Forschung und Lehre 2005, S. 256 f.; Schwegmann/Summer, Bundesbesoldungsgesetz, Kommentar, Einf. vor § 32 BBesG; Blomeyer, Professorenbesoldung, Hamburg 2007.
- <sup>69</sup> Detmer, Fn. 23, S. 109.
- <sup>70</sup> Der ehemalige Ortszuschlag wurde zwischenzeitlich in die jeweiligen Grundgehaltssätze integriert.
- <sup>71</sup> § 36 BBesG a. F. i. V. m. § 28 ff. BBesG.
- <sup>72</sup> Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung vom 29. Juli 2008, BGBl. I, S. 1612.
- <sup>73</sup> § 28 Abs. 2 BBesG a. F.
- <sup>74</sup> Der Bund hat das Senioritätsprinzip durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 05. Februar 2009, BGBl. I, S. 160, bereits abgeschafft.
- <sup>75</sup> Löwer, Fn. 27, S. 39.
- <sup>76</sup> Schwegmann/Summer, Bundesbesoldungsgesetz, Loseblattsammlung, Stand: Dezember 2008, § 28, Rn. 15 b.
- <sup>77</sup> Schwegmann/Summer, Fn. 78, § 28, Rn. 15 b.
- <sup>78</sup> § 5 Abs. 2 HRG 2002 und die Aufzählung in Fn. 6.
- <sup>79</sup> Löwer, Fn. 27, S. 41.
- <sup>80</sup> Stegmüller/Schmalhofer/Bauer, BeamtVG, Kommentar, Stand: Dezember 2008, § 6, Rn. 83. Zu beachten ist grundsätzlich, dass die Länder mit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform 2006 für ihre Landesbeamten die Gesetzgebungskompetenz erhielten. Das BeamtVG bleibt damit nur so lange anwendbar, wie das jeweilige Bundesland kein abweichendes Landesbeamtenversorgungsgesetz verabschiedet hat (vgl. § 108 Abs. 1 BeamtVG; Art. 125a Abs. 1 Satz 2 GG). Einige Länder haben zwischenzeitlich von Ihrer Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht. Dies ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen.
- <sup>81</sup> § 6 Abs. 1 Satz. 2 Ziffer 5, 2. Halbsatz BeamtVG.
- <sup>82</sup> s. Günter, DÖD 1980, S. 22, 42.
- <sup>83</sup> Löwer, a. a. O., S. 42; Detmer, Fn. 23, S. 101.
- <sup>84</sup> s. bspw. § 6 Abs. 2 Sonderzahlungsgesetz NRW.

## Anmerkungen

- <sup>85</sup> § 3 Abs. 2 Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an Beamte und Richter des Bundes (JubV) in der Fassung vom 15.02.2009.
- <sup>86</sup> Bundeslaufbahnverordnung (BLV) in der Fassung vom 05.12.2006, BGBl. I, S. 2478; vgl. auch § 7 Laufbahnverordnung NRW.
- <sup>87</sup> s. S. 14 f.
- <sup>88</sup> vgl. § 50 Abs. 1 LHG BW und § 61 Abs. 7 LHG Hessen.
- <sup>89</sup> vgl. bspw. § 19 Abs. 1 S. 3 Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg.
- <sup>90</sup> s. bspw. § 5 Abs. 3 der Erholungsurlaubsverordnung Bund, § 5 Abs. 4 Erholungsurlaubsverordnung NRW.
- <sup>91</sup> s. Ziffer 5 a.
- <sup>92</sup> s. § 1 Auslandsreisekostenverordnung Bund (ARV) i. V. m. § 2 Bundesreisekostengesetz (BRKG).
- <sup>93</sup> Meyer/Fricke, BRKG, Kommentar, Stand: Oktober 2006, § 2, Rn. 4.
- <sup>94</sup> Mit Urteil vom 14.02.2012 hat das Bundesverfassungsgericht die Verfassungswidrigkeit der Alimentierung nach Maßgabe der W2-Grundbesoldung festgestellt, Az. 2 BvL 4/10; vgl. Epping, Forschung & Lehre, 4/2012, S. 180 f.
- <sup>95</sup> s. bspw. § 12 Abs. 1 Landesbesoldungsgesetz NRW.
- <sup>96</sup> vgl. bspw. § 3 Abs. 3 Nr. 4 der Satzung der Humboldt-Universität zu Berlin zur W-Besoldung in der Fassung vom 31. März 2006.
- <sup>97</sup> s. bspw. § 3 Abs. 3 Nr. 4 der Satzung der Humboldt-Universität zu Berlin zur W-Besoldung in der Fassung vom 31. März 2006.
- <sup>98</sup> Plog/Wiedow/Lehmhöfer/Beyer, Kommentar zum Bundesbeamtengesetz, § 40 BeamStG, Rn. 4.
- <sup>99</sup> Hellfeier in: Leuze/Epping, HG NRW, 5. Ergänzungslieferung (Februar 2008), Nebentätigkeitsrecht, Rn. 1; BVerwGE 60, 254, 255, Lehmhöfer, in: Plog/Wiedow/Lehmhöfer/Beyer, Kommentar zum BBG, Loseblattsammlung, Stand: August 2007, vor § 64 BBG, Rn. 12.
- <sup>100</sup> Hellfeier, Fn. 100, m. w. N.
- <sup>101</sup> Ausnahme ist hier Hessen, wo eine Nebentätigkeitsverordnung außerhalb der Grundregelungen im Landesbeamtengesetz nicht besteht.
- <sup>102</sup> s. § 9 Abs. 1 Satz 1 Bayerische Hochschullehrer Nebentätigkeitsverordnung; § 4 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Landesnebenentätigkeitsverordnung Baden-Württemberg.
- <sup>103</sup> Verwaltungsvorschrift (bis zum 31.03.2009 in Rechtskraft befindlichen) Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen, zu § 68, Ziffer 2.2.
- <sup>104</sup> BVerfG, Urteil v. 25.11.1980, BVerfGE 55, 207, 238.
- <sup>105</sup> vgl. § 6 Bundesnebenentätigkeitsverordnung – BNV – und als Beispiele für die Länderregelungen § 12 Nebentätigkeitsverordnung (NtV) NW sowie § 9 Abs. 1 Bayerische Nebentätigkeitsverordnung (BayNV).
- <sup>106</sup> BVerfG, Beschluss v. 16.01.2007, 2 BvR 1188/05.
- <sup>107</sup> s. S. 5 m. w. N.
- <sup>108</sup> s. § 12 Abs. 2 NtV NW; Keymer/Kolbe/Braun, Das Nebentätigkeitsrecht in Bund und Ländern, Kommentar, § 6 BNV, Rn. 4.
- <sup>109</sup> s. § 13 Abs. 1 NtV NW, § 9 Abs. 3 BayNV.
- <sup>110</sup> So völlig zu Recht Keymer/Kolbe/Braun, Fn. 109, § 7 BNV, Rn. 2.
- <sup>111</sup> s. nur § 7 BNtV, § 14 NtV NW, § 11 BayNV.

- <sup>112</sup> s. bspw. § 39 Abs. 1 Hochschulgesetz NRW und § 102 Abs. 5 HG Berlin.
- <sup>113</sup> s. S. 31.
- <sup>114</sup> So zu Recht Bredemeier/Neffke/Cerff/Weizenegger, TVöD/TV-L, Kommentar, 3. Aufl., 2007, § 3, Rn. 6. Im Rahmen einer Ermessensnorm kommt es selbstredend auch auf die Verwaltungspraxis an, hierzu S. 8.
- <sup>115</sup> s. S. 5 m. w. N.
- <sup>116</sup> Waltermann, Sozialrecht, 5. Auflage, 2005, Rn. 104; Udsching, in: Hauck/Nofts, SGB IV, § 2, Rn. 6
- <sup>117</sup> s. § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI.
- <sup>118</sup> s. hierzu Runderlass des Finanzministeriums NRW vom 20.09.1989 (SMBl. NRW. 8201).
- <sup>119</sup> Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft Nr. L 149 v. 5. Juli 1971.
- <sup>120</sup> Im Rahmen seines Förderprogramms ist der DAAD derzeit in Chile, Japan und Korea engagiert.
- <sup>121</sup> Udsching, Fn. 117, § 4, Rn. 6.
- <sup>122</sup> Udsching, Fn. 117, § 4, Rn. 10.
- <sup>123</sup> Knospe, in: Hauck/Nofts, SGB IV, Kommentar, § 7, 48. Lieferung, 11/2007, Rn. 52.
- <sup>124</sup> Erfasst sind auch Personen, die einem Staat angehören, in dem die EG-VO 1408/71 anzuwenden ist. Diese ist anwendbar in den Mitgliedsstaaten des EWR (also in der EU sowie in Island, Liechtenstein und Norwegen) und – aufgrund des Freizügigkeitsabkommens zwischen der EG und der Schweiz vom 21. Juni 1999 (BGBl. II 2001, S. 810) – in der Schweiz (vgl. Fichte, in: Hauck/Haines, SGB VI, Kommentar, Stand: 08/07, § 4, Rn. 29).
- <sup>125</sup> Fichte, Fn. 125, Rn. 26.
- <sup>126</sup> Fichte, Fn. 125, Rn. 79.
- <sup>127</sup> Der Basistarif wurde in § 12 Abs. 1 a des Versicherungsaufsichtsgesetzes durch das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG) vom 26. März 2007 – BGBl. 2007, I, 378 – eingeführt.
- <sup>128</sup> Eine Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung tritt bspw. bei einem Jahreseinkommen von weniger als 50.850 Euro (Stand: 2012) ein.
- <sup>129</sup> So auch richtigerweise das Merkblatt zu häufig gestellten Fragen im Zusammenhang mit einer Entsendung nach den Entsendungsrichtlinien des Bundesministeriums des Innern, Stand: 27. November 2007, S. 10 f.
- <sup>130</sup> EStG i. d. F. v. 3.4.2009 BGBl. I, S. 700.
- <sup>131</sup> AO i. d. F. v. 1.10.2002, BGBl. I, 2002, S. 3866; 2003, S. 61.
- <sup>132</sup> Förster/Heidenreich/Heuser, Auslandsentsendung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer, S. 125.
- <sup>133</sup> Förster/Heidenreich/Heuser, Fn. 133, S. 130.
- <sup>134</sup> Im Jahre 2007 hat die Bundesrepublik mit 104 Staaten Doppelbesteuerungsabkommen auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und Vermögen abgeschlossen, vgl. BT-Drs. 16/1257 vom 19. April 2006.
- <sup>135</sup> Förster/Heidenreich/Heuser, Fn. 133, S. 135.
- <sup>136</sup> Doppelbesteuerungsabkommen vom 10. Juni 1985, BStBl 1986 I, 329, BGBl. 1986 II, S. 446.
- <sup>137</sup> Entsendungsrichtlinien i. d. F. v. 26. September 2005, GMBI. 2005 Nr. 53/54, S. 1073–1111.









**Herausgeber**

DAAD  
Deutscher Akademischer Austauschdienst  
German Academic Exchange Service  
Kennedyallee 50, 53175 Bonn  
www.daad.de

Gruppe Hochschulprojekte im Ausland  
Referat Grundsatz- und Querschnittsaufgaben

HRK  
Hochschulrektorenkonferenz  
Ahrstrasse 39  
53175 Bonn  
www.hrk.de

Internationale Abteilung

**Projektkoordination** Dr. Roman Luckscheiter, Eva-Maria Schuth  
**Redaktion** Trio Service GmbH, www.trio-medien.de, Bonn  
**Gestaltung** Künkel, Büro für Gestaltung, Bielefeld

**Druck** Aumüller Druck GmbH & Co. KG

**Auflage** Oktober 2012/1.000

© DAAD, HRK

Diese Publikation wird aus Zuwendungen des  
Bundesministeriums für Bildung und Forschung  
an den DAAD finanziert.



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)**  
Hochschulprojekte im Ausland

Gruppe 34  
Kennedyallee 50  
53175 Bonn  
tnb@daad.de