



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Empfehlungen des Wissenschaftsrates zum Ausbau der wissenschaftlichen Einrichtungen

Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen, Akademien der
Wissenschaften, Museen und wissenschaftliche Sammlungen

Wissenschaftsrat

Tübingen, 1965

C. Zum Personalproblem

urn:nbn:de:hbz:466:1-8246

gegeneinander abgewogen werden. Der Förderung von Instituten dieses Typs kann dann zugestimmt werden, wenn ihre wissenschaftliche Unabhängigkeit gewährleistet ist.

Andere Institute dieser Gruppe arbeiten nicht auf derart speziellen Gebieten. Sie sind als Institute „an“ der Hochschule organisiert, obwohl sie vorwiegend die Aufgaben eines Hochschulinstituts wahrnehmen (Beispiele: Forschungsinstitut für Kraftfahrwesen und Fahrzeugmotoren an der Technischen Hochschule Stuttgart, Institut für Sozialforschung, Frankfurt a. M.). Die besondere Organisationsform ist meist nur aus ihrer Entstehungsgeschichte zu erklären. Hier wird in jedem Einzelfall zu prüfen sein, ob die Umwandlung in ein Hochschulinstitut den Aufgaben nicht besser entsprechen würde.

c) Die Aufgaben der dritten Gruppe von Instituten an der Hochschule — also denjenigen, neben denen kein Hochschulinstitut mit gleicher Aufgabe besteht und deren Leiter entweder keinen Lehrstuhl der Hochschule oder einen mit anderem Aufgabenbereich innehat — sind in der Regel sehr spezieller Natur, und private Kreise sind an der Bearbeitung der Aufgaben besonders interessiert.

Bei dieser Gruppe wird in jedem Einzelfall kritisch zu prüfen sein, ob die besonderen Bindungen an die Hochschule tatsächlich so stark sind, daß die Organisation als Institut „an“ der Hochschule gerechtfertigt ist. Unter Umständen mag die mit der Bezeichnung „an der Hochschule“ gegebene Verbindung zur Hochschule nur dazu dienen, das Institut am Glanze der Hochschule teilhaben zu lassen.

C. Zum Personalproblem

Forschungseinrichtungen sind ebenso wie staatliche und private Verwaltungen darauf angewiesen, ihre Personalverhältnisse so zu regeln, daß eine klare Ordnung des Arbeitsablaufs, ein günstiges Arbeitsklima und ein guter Wirkungsgrad miteinander verbunden sind. Bei Forschungseinrichtungen ergeben sich jedoch besondere Probleme, weil hier diese Ordnung den Bedingungen wissenschaftlicher Produktivität angepaßt werden muß. Es empfiehlt sich darum, hier in mancher Beziehung anders vorzugehen als bei Behörden oder Industrieverwaltungen. Prinzipien, die für die Bedürfnisse der Verwaltungen aufgestellt wurden, dürfen im Forschungsbereich einer dessen Eigenart entsprechenden beweglichen Personalordnung nicht im Wege stehen. Das gilt besonders für gewisse beamtenrechtliche,

speziell laufbahn- und besoldungsrechtliche Regelungen, sowie für haushaltsrechtliche Grundsätze, vor allem hinsichtlich der Stellenpläne.

C. I. Übersicht über die Ergebnisse der Statistik

An den Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen gab es im Jahre 1963 rund 27 460 Stellen, hiervon 25 480 nach den Stellenplänen und 1980 für Personal, das aus Mitteln Dritter bezahlt wurde. Von der Gesamtzahl der Stellen waren rund 7540 (27 %) Stellen für wissenschaftliches Personal. Außerdem waren noch rund 1080 Personen, darunter 770 Wissenschaftler, nebenberuflich an den Forschungseinrichtungen tätig.

An den wissenschaftlichen Hochschulen (ohne Hochschulkliniken) gab es im gleichen Jahr rund 43 500 Stellen, darunter 18 700 Stellen für wissenschaftliches Personal. Der Anteil der Stellen für wissenschaftliches Personal war an den Hochschulen mit 43 % wesentlich höher als an den Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen.

Faßt man die beiden Bereiche zusammen, so befanden sich von der Gesamtzahl der Stellen (70 960) 61 % an den wissenschaftlichen Hochschulen und 39 % an den Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen. Bei den Stellen für wissenschaftliches Personal (26 240) betragen die entsprechenden Anteilsätze für die wissenschaftlichen Hochschulen 71 % und für die Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen 29 %.

In Tabelle 1 ist die Verteilung der Stellen auf die Forschungseinrichtungen der verschiedenen Fachgebiete dargestellt. Auf die naturwissenschaftlichen Institute entfielen rund 11 500 Stellen oder 42 %, hierunter 5900 Stellen, 22 % der Gesamtzahl, auf Institute der Physik, besonders der Strahlen- und Kernphysik. Weitere 6600 Stellen (24 %) gab es an den ingenieurwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen. Rund zwei Drittel aller Stellen bestanden somit an Forschungseinrichtungen des natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereichs. Die übrigen Stellen waren wie folgt verteilt:

Land- und Forstwirtschaft	3952	(14,4 %),
Geistes- und Sozialwissenschaften	2698	(9,8 %),
Medizin	2540	(9,3 %),
Veterinärmedizin	176	(0,6 %).

Der Anteil des wissenschaftlichen Personals war in den einzelnen Fachgebieten unterschiedlich. Am höchsten war er bei

Tabelle 1

Personal (Anzahl der Stellen) der Forschungseinrichtungen
außerhalb der Hochschulen nach Fachgebieten

1963

Fachgebiet	Stellen nach dem Stellen- plan	Aus Mitteln Dritter bez. Per- sonal 1)	Zusammen		darunter: wissenschaft- liches Personal	
			Anzahl	%	Anzahl	%
Geistes- und Sozial- wissenschaften	2 313,5	384,5	2 698	9,8	1 188	44,0
darunter: Wirtschafts- und Sozialwissen- schaften	1 204,5	31	1 235,5	4,5	523,5	42,4
Medizin	2 490	49,5	2 539,5	9,3	594	23,4
Veterinärmedizin	176	—	176	0,6	26	14,8
Mathematik und Naturwissenschaften	11 233	261,5	11 494,5	41,9	3 042	26,5
darunter: Physik, besonders Strahlen- und Kernphysik	5 908	23	5 931	21,6	1 252	21,1
Land- und Forstwirtschaft	3 526	426,5	3 952,5	14,4	896	22,7
Ingenieur- wissenschaften	5 742,5	856	6 598,5	24,0	1 793,5	27,2
darunter: Luft- und Raumfahrt- forschung	1 566	435	2 001	7,3	642	32,1
Insgesamt	25 481	1 978	27 459	100	7 539,5	27,5

1) Jahresdurchschnitt.

den geistes- und sozialwissenschaftlichen Einrichtungen mit rund 44 %, am niedrigsten an den veterinärmedizinischen Instituten mit rund 15 %.¹⁾

C. II. Stellen des Grundbedarfs und andere Stellen

Die Zahl der in den einzelnen Forschungseinrichtungen erforderlichen Stellen für wissenschaftliches, technisches, verwaltendes und sonstiges Personal läßt sich bei der außerordentlichen Verschiedenheit dieser Institutionen allgemein und theoretisch nicht bestimmen. Die Ermittlung der notwendigen Stellen wird

¹⁾ vgl. Anhang 2, Statistische Unterlagen, Tabelle 7.

Daueraufgaben
und besondere
Forschungs-
vorhaben

aber erleichtert, wenn zwischen Daueraufgaben und zusätzlichen besonderen Forschungsvorhaben unterschieden wird. Es handelt sich um die gleiche Unterscheidung, die im Abschnitt D zwischen Grundbedarf und Verfügungsbedarf getroffen wird.

Alle Daueraufgaben einer Forschungseinrichtung sollten von ständigem Personal erledigt werden, für das Stellen im Stellenplan auszuweisen sind. Diese Stellen müssen aus Mitteln des Grundetats finanziert werden. Zusätzliche Mittel, also besonders Einnahmen aus Forschungsverträgen und Forschungsbeihilfen, etwa von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, sollten dafür nicht verwandt werden.

C. III. Die Stellung der Institutsleiter

Die Leistungsfähigkeit von Forschungsinstituten hängt mehr noch als von den baulichen und apparativen Einrichtungen und den finanziellen Hilfsquellen von der persönlichen und fachlichen Qualifikation der Leiter ab, ihrer Initiative, neue Arbeitsziele zu stecken, und ihrer Ausdauer, sie zu verfolgen, ihrer Gabe, gute Mitarbeiter zu finden und sich zu erhalten, und ihrem Geschick, die mit der Institutsgröße rasch wachsenden Organisations- und Verwaltungsaufgaben zu meistern. Ist ein Leiter diesen Anforderungen nicht gewachsen, so besteht die Gefahr, daß selbst hohe Forschungsmittel nutzlos vertan werden. Diese Einsicht nötigt dazu, den Fragen der Auswahl dieser Personen und ihrer Stellung innerhalb und außerhalb ihres Instituts besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Einzel- oder
Kollegialleitung

Ob die Leitung eines Instituts einem oder mehreren Wissenschaftlern übertragen werden soll, hängt von der Aufgabenstellung und der Größe des Instituts, insbesondere also davon ab, ob es mehrere Forschungs- oder Arbeitsrichtungen in sich vereinigt oder nicht; zum Dogma sollte weder die eine noch die andere Lösung erhoben werden. Wo mehrere gleichberechtigte Wissenschaftler die Leitung innehaben, empfiehlt es sich, einem von ihnen, am besten in zeitlichem Wechsel, die Geschäftsführung zu übertragen; das wissenschaftliche Arbeitsprogramm sollte von ihnen gemeinsam festgelegt werden.

III. 1. Auswahl und Bestellung

Verfahren

Die Auswahl und Bestellung der Institutsleiter bedarf eines geregelten Verfahrens, das eine objektive Prüfung der Qualifikation des oder der in Frage stehenden Anwärter gewährleistet. An festen Regeln dafür fehlt es bei zahlreichen privaten Insti-

tuten, die nach dem Kriege mit privater und öffentlicher Finanzhilfe von Wissenschaftlern errichtet worden sind, die z. T. bis heute die Leitung innehaben. Den Gegenpol bilden Staatsinstitute, deren Leiter und Mitarbeiter von dem aufsichtsführenden Ministerium nach den für die Verwaltung geltenden Grundsätzen ausgesucht und ernannt werden. Dazwischen liegen die Institute der großen Trägergesellschaften, aber auch zahlreiche Einzelinstitute, bei denen ein Kuratorium oder ein anderes mit sachverständigen Personen besetztes kollegiales Organ an der Auswahl und Bestellung mitwirkt.

Für die Formen einer solchen Mitwirkung lassen sich verbindliche, für alle Institutstypen passende generelle Regeln nicht aufstellen. Daß ein Gremium von Sachverständigen beteiligt wird, sollte jedoch angesichts der Bedeutung der Auswahl für die Zukunft des Instituts überall, also auch bei den Staatsinstituten, sichergestellt werden. Kann ein Dreivorschlag wie bei der Lehrstuhlbesetzung nicht vorgelegt werden, so sollten wenigstens Gutachten von Fachgenossen eingeholt werden. Auch eine öffentliche Ausschreibung der Stelle, die eine bessere Übersicht über die für die Auswahl in Frage kommenden Personen erlaubt, kann sich hier empfehlen. Damit würde zugleich erreicht, daß die Auswahl nicht in erster Linie auf die im Institut selbst tätigen Personen beschränkt bleibt.

Mitwirkung
von Sach-
verständigen

III. 2. Verbindung zu den Hochschulen

Auf den Wert der personellen Verbindung der Forschungsinstitute mit den wissenschaftlichen Hochschulen wurde schon hingewiesen (S. 28). Gerade wissenschaftlich hoch qualifizierte Institutsleiter suchen häufig eine solche Verbindung. Sie ist für beide Seiten von Gewinn und sollte daher begünstigt werden, wirft aber auch einige Probleme auf, für die Lösungen gesucht werden müssen.

Die Einbeziehung der Leiter von Forschungseinrichtungen in die Hochschulen hängt in erster Linie von den fachlich zuständigen Fakultäten ab. Es wird daher zweckmäßig sein, wenn der Träger des Instituts oder das für die Berufung des Institutsdirektors zuständige Gremium sich vor der Bestellung des Leiters mit der Fakultät in Verbindung setzt und von ihr beraten läßt.

Einbeziehung
des Leiters in
die Hochschulen

Die organisatorischen Schwierigkeiten sind gering, solange es sich nur darum handelt, dem Institutsleiter unter den üblichen Voraussetzungen den Status eines Privatdozenten oder außer-

planmäßigen Professors zu geben. Für die Leiter bedeutender Forschungseinrichtungen bietet sich als Verbindung zu den Hochschulen die Honorarprofessur an. Sie setzt voraus, daß es sich um einen anerkannten Gelehrten handelt, der in der Lage ist, sein Fach an der Hochschule zu vertreten. Dabei ist zu berücksichtigen, daß das Lehrgebiet einer Honorarprofessur nicht die gleiche Breite wie bei einem Ordinariat zu umfassen braucht.

Als Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren und Honorarprofessoren erwerben die Institutsleiter nur eine periphere Stellung in der Fakultät, die es ihnen z. B. erschwert, eigene Schüler und Mitarbeiter zur Promotion oder gar zur Habilitation zu bringen. Eine stärkere Stellung in der Fakultät könnte zwar durch die Übernahme eines Lehrstuhles erreicht werden, das wäre aber alsbald mit so viel Unterrichts-, Prüfungs- und Verwaltungspflichten in der Hochschule verbunden, daß der Institutsleiter in einen Pflichtenkonflikt gerät. Die Schwierigkeiten wachsen, wenn die Leitung eines Hochschulinstitutes hinzukommt. Als Regel wird sich daher eine derartige doppelte Funktion, die sich in besonders gelagerten Fällen durchaus bewähren mag, nicht empfehlen.

Besondere
Professuren
und Honorar-
professuren
mit Fakultäts-
rechten

Als Ausweg kommt entweder die Schaffung eigener Professuren in Betracht, die von Lehr- und Prüfungsverpflichtungen weitgehend befreit sind, oder die Möglichkeit, Institutsleitern als Honorarprofessoren Sitz und Stimme in der engeren Fakultät zu gewähren. Die erste Möglichkeit wird Ausnahme bleiben müssen; von der zweiten, die die Persönlichkeit besonders zu berücksichtigen erlaubt, sollte häufiger als bisher Gebrauch gemacht werden.

Nur scheinbar einfacher ist das Problem in den Fällen, in denen der Direktor eines Instituts — wie vielfach bei den Instituten „an“ den Hochschulen — satzungsgemäß Lehrstuhlinhaber sein muß. Denn einmal setzt diese Regelung voraus, daß die Fakultät bei einem Wechsel in der Besetzung des Lehrstuhls auf die Bedürfnisse des Instituts Rücksicht nimmt; zum anderen bleibt auch einem solchen Institutsleiter der Pflichtenkonflikt nicht erspart.

C. IV. Besoldung

Gleichstellung
mit Hochschul-
beamten

Grundsatz für die Bemessung der Bezüge der in Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter sollte sein, daß sie bei gleichwertiger Tätig-

keit ein Entgelt erhalten, das etwa der Besoldung vergleichbarer Beamter an den Hochschulen entspricht. Damit wäre einseitiger Bevorzugung oder Benachteiligung vorgebeugt und die gegenseitige Durchlässigkeit erhöht.

Es wird empfohlen, diesem Grundsatz für wissenschaftliche Angestellte an Forschungseinrichtungen in der Weise zu entsprechen, daß sie grundsätzlich Vergütungen nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) erhalten. Dazu ist aber eine Ergänzung des BAT erforderlich, die vorsieht, daß die auf Grund der Sonderregelung zu § 2 Buchst. o BAT bereits jetzt bei Kernforschungseinrichtungen möglichen Zulagen auch an wissenschaftliche Angestellte bei anderen Forschungseinrichtungen gezahlt werden können, soweit diese bei Forschungsvorhaben Aufgaben erfüllen, die denen von Beamten der Besoldungsgruppe H 1 oder H 2 gleichwertig sind. In diesem Zusammenhang ist zugleich die Ausdehnung des Geltungsbereiches der Vergütungsgruppe I a BAT, in die z. Z. nur Ärzte eingereiht sind, auf Angestellte mit Forschungsaufgaben zu prüfen.

Ohne solche Zulagen sind die Vergütungen der Angestellten im Vergleich zu der entsprechenden Beamtenbesoldung nicht attraktiv genug, um befähigte Mitarbeiter zu gewinnen und auf die Dauer zu halten. Bei einer derartigen Regelung würde auch der sonst bei öffentlich-rechtlichen Forschungseinrichtungen unausweichlichen Forderung begegnet werden können, Angestelltenstellen in Beamtenstellen umzuwandeln.

Ein schematischer Stellenaufbau wie bei der öffentlichen Verwaltung ist für die wissenschaftliche Arbeit hinderlich. Das gilt für alle Forschungseinrichtungen, auch die öffentlich-rechtlichen. Vielmehr sollten allein die Erfordernisse der wissenschaftlichen Arbeit die Personalgliederung bestimmen. Das bedeutet, daß die Einstufung von Wissenschaftlern ausschließlich auf Grund ihrer Funktion und Leistung erfolgen muß, ohne Rücksicht auf einen in der öffentlichen Verwaltung sonst üblichen „Stellenkegel“. Auch die Übernahme von Verwaltungsfunktionen darf nicht zur Voraussetzung für die Einweisung in eine Stelle gemacht werden.

Personal-
gliederung

Die Bezüge der in großen Instituten hauptamtlich tätigen Kräfte, die in herausgehobener Stellung Forschungsaufgaben durchführen und Lehrstuhlinhabern vergleichbar sind, verdienen eigene Regelungen. Solche Kräfte sind z. B. die Leiter wichtiger Forschungseinrichtungen, in sehr großen Einrichtun-

Heraus-
gehobene
Stellungen

gen die Leiter selbständiger Institute oder Abteilungen, in manchen Fällen auch einzelne Forscher. Für diese Aufgaben können qualifizierte Kräfte nur gewonnen werden, wenn ihnen die gleichen Bezüge wie Hochschullehrern gezahlt werden; das Kolleggeldpauschale muß angemessen berücksichtigt werden.

Die Vergütung sollte deshalb in Anlehnung an die Besoldungsgruppen für Lehrstuhlinhaber festgesetzt werden, wobei als Ausgleich für das Kolleggeldpauschale eine entsprechende Zulage gewährt werden kann.

C. V. Versorgung

Gleichstellung
mit Beamten

Die Versorgung der wissenschaftlichen Angestellten bei Forschungseinrichtungen sollte nach den gleichen Grundsätzen geregelt werden wie die Vergütung, d. h. die Angestellten sollten eine Versorgung erhalten, deren Höhe insgesamt etwa derjenigen vergleichbarer Beamter entspricht.

Renten-
versicherung
und Versorgung
durch die VBL

Zur Zeit erhalten die Angestellten des öffentlichen Dienstes neben der Versorgung aus der Rentenversicherung der Angestellten eine zusätzliche Versorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Diese Regelung gilt auch für Angestellte an öffentlich-rechtlich organisierten Forschungseinrichtungen. Falls privatrechtlich organisierte Forschungseinrichtungen für ihre Angestellten noch keine Leistungen der Zusatzversicherung erbringen, sollten sie entsprechende Verträge abschließen. Soweit solchen Versorgungsleistungen Bewilligungsbedingungen usw. entgegenstehen, müssen sie geändert werden. Zuwendungsempfänger gem. § 64a Reichshaushaltsordnung (RHO) können z. B. als Mitglieder in die VBL aufgenommen werden. Voraussetzung hierfür ist, daß

- a) der Zuwendungsempfänger juristische Person des privaten Rechts ist,
- b) der Zuwendungsempfänger das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes einschließlich der tarifvertraglichen Regelung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung anwendet, und
- c) die Aufsichtsbehörde (Bundesfinanzministerium) der Aufnahme zustimmt.

Die Zustimmung der Aufsichtsbehörde wird nach Angaben des Bundesfinanzministeriums regelmäßig erteilt, wenn der Fortbestand des Zuwendungsempfängers hinreichend gesichert erscheint, der Zuwendungsempfänger zumindest überwiegend

vom Bund oder von den Ländern finanziert wird und die Zuwendungen fortlaufend zumindest in gleicher Höhe gewährt werden.

Entsprechende Regelungen in den Ländern werden empfohlen.

Die Höhe der Leistungen, die der Angestellte im Versorgungsfall aus der Rentenversicherung (bzw. einer statt dessen abgeschlossenen Lebensversicherung) sowie aus der Zusatzversicherung bei der VBL erhält, ist je nach Versicherungszeit und Höhe der geleisteten Beiträge verschieden. Für wissenschaftliche Angestellte wirkt sich zweierlei jedoch häufig nachteilig aus: einmal, daß zur Zeit in der Rentenversicherung von einer Beitragsbemessungsgrenze von monatlich 1100,— DM (ab 1965 1200,— DM) ausgegangen wird, so daß das gerade bei wissenschaftlichen Angestellten in der Regel über 1100,— DM hinausgehende Gehalt bei der späteren Rentenberechnung unberücksichtigt bleibt; zum anderen, daß die Anrechnung der Ausbildungszeiten nach dem 16. Lebensjahr an Voraussetzungen geknüpft ist, die nicht alle wissenschaftlichen Angestellten erfüllen. Die Versorgungsleistungen einschließlich der Zusatzversorgung aus der VBL entsprechen deshalb bisher nicht den Beamtenpensionen, und zwar auch dann nicht, wenn man berücksichtigt, daß Pensionen voll versteuert werden müssen, während die Renten in der Regel steuerfrei sind.

Um das erstrebte Ziel für die wissenschaftlichen Angestellten zu erreichen, müssen die Leistungen aus der Zusatzversorgung der VBL erhöht werden. Tarifverhandlungen hierzu schweben seit längerer Zeit. Die Neuregelung sieht vor, die Versorgung aus der Rentenversicherung und der Versicherung bei der VBL künftig durch eine sogenannte Versorgungsstufe, die beitragsfrei sein soll, auf die Höhe der beamtenmäßigen Versorgung anzuheben. Es wird empfohlen, eine solche Regelung bald einzuführen.

Neuregelungen

Angestellte mit monatlichen Bezügen von mehr als 1250,— DM, die bei Wissenschaftlern die Regel bilden, können sich in der Rentenversicherung nur dann freiwillig weiterversichern, wenn zuvor 60 Monate lang eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt wurde. Vor allem bei Naturwissenschaftlern ist das aber eine Ausnahme, weil sie nach Abschluß ihres Studiums meist schon vor Ablauf von fünf Jahren Bezüge über 1250,— DM erreichen. Ein erheblicher Teil der wissenschaftlichen Angestellten hat also nicht die Möglichkeit, sich in der Rentenversicherung freiwillig weiterzuversichern.

Für diese Angestellten muß die Möglichkeit einer entsprechenden Versicherung geschaffen werden. So könnte z. B. die VBL eine der Angestelltenversicherung entsprechende Versicherung für sie übernehmen. Oder es könnten für diese Angestellten Lebensversicherungen als Gruppenversicherungsverträge abgeschlossen werden, deren Leistungen denen der Angestelltenversicherung vergleichbar sein sollten.

Heraus-
gehobene
Stellungen

Den in großen Instituten hauptamtlich tätigen Kräften, die in herausgehobener Stellung Forschungsaufgaben wahrnehmen und Lehrstuhlinhabern vergleichbar sind (vgl. S. 59 f.), sollte vertraglich eine beamtengleiche Versorgung zugesichert werden. Wie für die dem Lehrstuhlinhaber vorbehaltene Emeritierung ein Ausgleich geschaffen wird, muß dem Einzelfall überlassen bleiben.

Die Versorgung für den bezeichneten Personenkreis läßt sich auf verschiedene Weise regeln; auf die folgenden Möglichkeiten wird hingewiesen:

Emeritenbezüge

a) Den Wissenschaftlern werden vertraglich Emeritenbezüge zugesichert. Dabei gehört eine als Ausgleich für den Ausfall an Kolleggeldpauschale gezahlte Zulage nicht zu den Emeritenbezügen. Diesen Weg geht die Max-Planck-Gesellschaft für ihre Institutsdirektoren. Im übrigen sollte die Regelung jedoch zurückhaltend und nur nach strenger Auswahl gehandhabt werden.

Versorgung
entsprechend
Beamtenrecht

b) Den Wissenschaftlern wird eine dem allgemeinen Beamtenrecht entsprechende Versorgung zugesichert. Mit Rücksicht auf die dann geltenden Versorgungssätze von 35 bis 75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ist im Einzelfall vertraglich festzulegen, inwieweit die Zulage, die als Ausgleich für den Ausfall an Kolleggeldpauschale gezahlt wird (vgl. C. IV. letzter Satz), beim Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichung der Altersgrenze ruhegehaltfähig sein soll. Dabei dürfen die Versorgungsbezüge die sich im Falle einer Entpflichtung ergebenden Emeritenbezüge (vgl. oben a) nicht übersteigen. Eine im Ergebnis diesem Vorschlag entsprechende Regelung ist z. B. für die Leiter von Experimentiergruppen bei DESY gewählt worden.

Leerstellen

c) Wird ein ordentlicher Professor zum Leiter einer Forschungseinrichtung berufen, so kann auch daran gedacht werden, für ihn bei der Hochschule für die Dauer seiner Tätigkeit bei der Forschungseinrichtung eine Leerstelle einzurichten.

C. VI. Anrechnung von Dienstzeiten

Die Anrechnung von Dienstzeiten wissenschaftlicher Mitarbeiter in Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen bei einer Übernahme in den öffentlichen Dienst ist für den Bundesbereich kürzlich durch das Zweite Gesetz zur Änderung beamtenrechtlicher und besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 18. 12. 1963 (BGBl. I S. 901) geregelt worden.

Bisher konnten die bei Forschungseinrichtungen im nichtöffentlichen Dienst verbrachten Zeiten bei einer Übernahme in den öffentlichen Dienst auf das Dienstalter nicht angerechnet werden. Damit war der Wechsel von privatrechtlich organisierten Forschungseinrichtungen zu den Hochschulen oder zu öffentlich-rechtlich organisierten Forschungseinrichtungen oder zu Behörden erheblich erschwert; für den Betroffenen war er mit schwerwiegenden Nachteilen verbunden. Es ist deswegen zu begrüßen, daß § 7 Abs. 3 BBesG in der Neufassung nunmehr folgendes bestimmt: „Der Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Reichsgebiet kann gleichgestellt werden die Tätigkeit ... 6. als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Dienst von wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen, an denen die öffentliche Hand durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise wesentlich beteiligt ist.“

Im nichtöffent-
lichen Dienst
verbrachte
Zeiten

Damit ist die Möglichkeit geschaffen, die Tätigkeit bei einer privatrechtlich organisierten Forschungseinrichtung bei der Festsetzung des Besoldungsdienstalters anzurechnen.

Es wird empfohlen, daß auch die Länder in ihre Besoldungsgesetze entsprechende Bestimmungen aufnehmen und daß die damit gegebenen Möglichkeiten auch tatsächlich genutzt werden. Hierzu dürfte es zweckmäßig sein, daß die obersten Dienstbehörden, die zur Entscheidung über die Anwendung der „Kann“-Bestimmung berufen sind, durch Erlaß der Regierungen zur Anwendung angewiesen werden.

Weiter wird empfohlen, die Möglichkeit der Anrechnung auch auf die Zeit der Tätigkeit als wissenschaftlicher Angestellter auf Grund eines mit einem Forscher abgeschlossenen Privatdienstvertrages auszudehnen, wenn der Dienstvertrag aus Zuschüssen der öffentlichen Hand finanziert wird. Das ist erforderlich, weil andernfalls die so beschäftigten Mitarbeiter ohne zwingenden Grund schlechter gestellt würden als wissenschaftliche Angestellte eines Instituts.

Außer für die Berechnung des Besoldungsdienstalters spielen die bei privatrechtlich organisierten Forschungseinrichtungen verbrachten Zeiten auch noch in vielen anderen Fällen eine Rolle, z. B. für die ruhegehaltfähige Dienstzeit und für die zur Anstellung oder Beförderung eines Beamten erforderliche Dienstzeit. Es wird empfohlen dafür zu sorgen, daß auch in diesen Fällen die Dienstzeiten berücksichtigt werden können.

C. VII. Technisches, verwaltendes und sonstiges Personal

Die Vergütungen des technischen, des verwaltenden und des sonstigen Personals sollen nach dem BAT gezahlt werden.

Differenzierung
der Tätigkeits-
merkmale

Es wird jedoch eine weitere Differenzierung der Tätigkeitsmerkmale des BAT zu erwägen sein. In diesem Zusammenhang wird auf die Empfehlung in Teil I von 1960 (S. 74) verwiesen, das Berufsbild des Mechanikers in Hochschulwerkstätten — insbesondere des Mechanikermeisters — unabhängig von dem Berufsbild des in der Industrie tätigen Mechanikers gesondert zu definieren.

Für das technische Personal in Forschungseinrichtungen gilt in gewissem Umfang das gleiche, was über den sog. „Stellenkegel“ beim wissenschaftlichen Personal ausgeführt ist (vgl. S. 59). Auch beim technischen Personal werden in einer Reihe von Fällen hochqualifizierte und entsprechend einzustufende Kräfte erforderlich sein, ohne daß ein breiter „Unterbau“ niedriger eingestufte Stellen vorhanden sein müßte.

Dienstzeiten

Es sollte geprüft werden, ob für das technische, das verwaltende und das sonstige Personal in Forschungseinrichtungen hinsichtlich der Anrechnung von Dienstzeiten eine der Regelung für die wissenschaftlichen Mitarbeiter entsprechende Lösung gefunden werden kann.

Auf die Bedeutung einer eigenen Lehrlingsausbildung für die Forschungseinrichtungen, die hierzu in der Lage sind, sei hingewiesen.

D. Zur Finanzierung

D. I. Übersicht über die Ergebnisse der Statistik

Für die Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen wurden 1964 insgesamt 996,3 Mill. DM bereitgestellt, davon 631,0 Mill. DM für fortdauernde Ausgaben und 365,3 Mill. DM für einmalige Ausgaben. Auf die einzelnen Fachgebiete verteilte sich dieser Gesamtbetrag wie folgt: