



Amtliche Bekanntmachungen

Jahrgang 2010

Nr. 12

Rostock, 28. 07. 2010

Satzung über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbe-
zügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen an der Universität
Rostock vom 15. April 2010

**Satzung über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen sowie
Forschungs- und Lehrzulagen an der Universität Rostock
Vom 15. April 2010**

§ 1

Regelungsgegenstand

Diese Satzung regelt die Grundsätze des Verfahrens und der Vergabe von Leistungsbezügen entsprechend § 17 Landesbesoldungsgesetz M-V und der Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – HsLeistbVO M-V) vom 28.01.2005 (GVOBl. M-V S. 60) und ersetzt die Richtlinie der Universität Rostock über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen vom 6. Juli 2005 in der geänderten Fassung vom 4. Januar 2006.

§ 2

Anwendungsbereich

Diese Satzung gilt für Professorinnen und Professoren sowie Funktionsträgerinnen und –träger, die nach der Besoldungsordnung W besoldet bzw. vergütet werden. Dazu gehören auch Professorinnen und Professoren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung M-V nach Besoldungsordnung C besoldet wurden und auf schriftlichem Antrag gegenüber der Hochschulleitung in die Besoldungsordnung W wechseln. Der Geltungsbereich für Juniorprofessuren ist auf die Zulagen gemäß § 9 dieser Satzung begrenzt.

§ 3

Leistungsbezüge für besondere Leistungen

- (1) Für besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über drei Jahre in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung erbracht worden sind, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden.
- (2) Als Vergleichsmaßstab für die Bewertung der besonderen Leistungen sind die jeweiligen nationalen (z. Zt. durch den norddeutschen Ausstattungsvergleich definiert) und internationalen Standards im Fach einerseits, die von anderen Professorinnen und Professoren an der Universität Rostock erbrachten Leistungen andererseits heranzuziehen. Die zu bewertenden erbrachten Leistungen sollten einen Zeitraum von mindestens drei Jahren umfassen. Besonders zu berücksichtigen ist auch, inwieweit die erbrachten Leistungen zur internationalen Zusammenarbeit beitragen.
- (3) Bei der Bewertung der jeweiligen Leistungen sind nur solche zu berücksichtigen, die dem Professor bzw. der Professorin unmittelbar zuzurechnen sind.
- (4) Bei der Bewertung der jeweiligen Leistungen sind neben dem Hauptamt nur solche unentgeltliche Nebentätigkeiten zu berücksichtigen, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommen wurden, sowie

solche, an deren Übernahme die oder der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse anerkannt hat und die ebenfalls unentgeltlich erbracht werden.

(5) Für die Feststellung der besonderen Leistungen gem. Abs. 1 können insbesondere berücksichtigt werden:

1. im Bereich der Forschung:

- Auszeichnungen (Preise, Evaluationen; dabei ist besonders zu berücksichtigen, ob die erbrachten Leistungen wissenschaftlich begutachtet wurden)
- Publikationen und Herausgebertätigkeiten (Herausgabe von wissenschaftlichen Fachzeitschriften und Vortragstätigkeit)
- Aufbau und Leitung bzw. Koordination von interdisziplinären Forschungsschwerpunkten, Forschungszentren und wissenschaftlichen Arbeitsgruppen (Forschergruppe, Sonderforschungsbereich etc.)
- Internationales Engagement in Wissenschaft und Forschung
- Unentgeltliche Übernahme verantwortlicher Ämter in wissenschaftlichen Fachgesellschaften und Forschungsfördergesellschaften
- Eingeworbene Drittmittel und Transferleistungen (Forschungsfördermitteleinwerbung in erheblichem Umfang)
- Tätigkeiten im Bereich des Wissens- und Technologietransfers (Patente, Verwertung, Unterstützung von Existenzgründungen sowie Transferleistungen)
- Unentgeltliche Gutachtertätigkeit (Tätigkeit in Gremien und als Gutachter in der Deutschen Forschungsgemeinschaft und vergleichbaren Einrichtungen der Forschungsförderung sowie Mitwirkung in wissenschaftlichen Beratungs- und Empfehlungsgremien)
- Organisation von wissenschaftlichen Fachtagungen und Ausstellungen

2. im Bereich der Lehre:

- Ergebnisse von Lehrevaluationen (einschließlich studentischer Lehrveranstaltungsbeurteilung)
- Auszeichnungen (Preise für herausragende Lehre)
- Curriculumsentwicklung und Entwicklung neuer Studiengänge
- Innovative Lehre
- Durchführung fremdsprachlicher Lehrveranstaltungen
- Umfang der Betreuung von Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten und Staatsexamensarbeiten sowie der Prüfungstätigkeit
- Wahrnehmung mit der Lehre zusammenhängender Aufgaben wie etwa die Vermittlung von Absolventen in eine berufliche Tätigkeit oder das Erarbeiten neuer Lehr- und Lernformen (z. B. e-learning)
- Engagement bei internationalen Kooperationen und internationalem Austausch

Lehrleistungen, die über die Regellehrverpflichtung hinaus erbracht werden, überdurchschnittliche Belastungen durch Lehr- und prüfungsbezogene Tätigkeit sowie besondere Betreuungsleistungen (Diplomanden etc.) sind angemessen zu berücksichtigen.

Die Studiendekanin bzw. der Studiendekan der jeweiligen Fakultät gibt für den Bereich der Lehre eine gesonderte Stellungnahme ab, die der Stellungnahme der Dekanin/des Dekan beizufügen ist.

3. im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung:

- erfolgreiche Konzeption von Programmen und Veranstaltungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung und die erfolgreiche Durchführung solcher Programme und Veranstaltungen
 - Lehrleistungen in der Weiterbildung, die über die Regellehrverpflichtung hinaus erbracht werden
4. im Bereich der Nachwuchsförderung:
- Betreuung von Promotionen und Habilitationen
 - Leitung von Graduiertenkollegs und ähnlichen Einrichtungen
 - Entwicklung und Durchführung von Nachwuchsförderprogrammen und sonstige Initiativen zur Nachwuchsförderung.

§ 4

Leistungsstufen

- (1) Leistungsbezüge für besondere Leistungen in konkreter Anwendung der Kriterien aus § 3 werden in der Regel in folgenden Stufen gewährt:

Stufe 1:

Leistungen, die erheblich über die Erfüllung der Dienstpflichten in Lehre, Forschung, Weiterbildung oder in der Nachwuchsförderung hinausgehen. Diese Stufe entspricht 200 € monatlich.

Stufe 2:

Leistungen, die das Profil des Faches bzw. der Fakultät als Forschungs- oder Lehrinstitution nachhaltig mitprägen. Diese Stufe entspricht 500 € monatlich.

Stufe 3:

Leistungen, die das Profil der Universität als Lehr- oder als Forschungsinstitution im nationalen Rahmen nachhaltig mitprägen, *d.h. z.B. Entwicklung interdisziplinärer und hochschulübergreifender Lehrveranstaltungen, Entwicklung eines eigenen Forschungsschwerpunktes mit regelmäßiger Drittmittelinwerbung...* Diese Stufe entspricht 900 € monatlich.

Stufe 4:

Leistungen, die zur internationalen Reputation der Universität beitragen, *d.h. z.B. Leitung einer länderübergreifenden DFG-Forscherguppe...* Diese Stufe entspricht 1400 € monatlich.

Stufe 5:

Leistungen, die die internationale Reputation der Universität *deutlich erhöhen, d.h. z.B. Leibniz-Preisträger, Leitung eines international renommierten Forschungsverbundes...* Diese Stufe entspricht 2000 € monatlich.

In Ausnahmefällen können Spitzenwissenschaftlern (z.B. *Nobelpreisträger oder vergleichbar Ausgezeichnete*) Leistungsbezüge gewährt werden, die über der Stufe 5 liegen.

Die Beträge sind zu den übrigen monatlich zu zahlenden Bezügen hinzuzurechnen.

- (2) Die Gewährung von Leistungsbezügen der Stufe 1 setzt voraus, dass die Leistungen mindestens zwei der in § 3 Abs. 5 Nr. 1 bis 4 genannten Tätigkeitsfelder dieser Stufe zuzuordnen sind. Die Gewährung von Leistungsbezügen der Stufe 2 bis 5 setzt voraus, dass die Leistungen mindestens zwei der in § 3 Abs. 5 Nr. 1 bis 4 genannten

Tätigkeitsfelder dieser Stufe zuzuordnen sind und die Leistungen in den anderen Tätigkeitsfeldern mindestens der jeweils vorhergehenden Stufe entsprechen.

- (3) Die erstmalige Gewährung einer Leistungsstufe wird auf 3 Jahre befristet. Nach der Bewertungsrunde am Ende dieses Zeitraums wird diese bei positiver Evaluation nochmals für 3 Jahre befristet gewährt, bei negativer Evaluation entfällt die Leistungszulage. Nach Ablauf des zweiten Bewertungsverfahrens können die Leistungsbezüge bei ununterbrochener Gewährung unbefristet gewährt werden, wenn die bisherige Leistungsentwicklung die Annahme rechtfertigt, dass die Leistungen nicht wieder hinter das erreichte Niveau zurückfallen werden. Beurlaubungen gemäß § 70 Abs. 4 Landeshochschulgesetz gelten nicht als schädliche Unterbrechungen im Sinne des Bewertungsverfahrens.
- (4) Die Leistungszulagen gemäß § 3 dieser Richtlinie nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht teil.

§ 5

Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen als Einmalzahlungen für überdurchschnittliche Erfolge in der Drittmittelwerbung

- (1) Leistungsbezüge für besondere Leistungen können auch als Einmalzahlungen gewährt werden. Die Höhe des Betrages muss in einem angemessenen Verhältnis zur Bedeutung der Leistung stehen, sie soll 5.000 € nicht überschreiten.
- (2) Einmalzahlungen für überdurchschnittliche Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln können unter Berücksichtigung der fachspezifischen Gegebenheiten in einer Höhe von bis zu 10 % der mit einem Drittmittelprojekt jeweils eingeworbenen Overheadmittel (dies gilt wegen der besonderen Förderbedingungen nicht für EU-Förderprojekte) als persönliche Zulage gewährt werden. Wenn für die Einwerbung von Drittmitteln eine Einmalzahlung gewährt wird, darf diese Leistung nicht mehr im Rahmen der Bewertung der Forschungsleistungen nach § 3 Abs. 5 Nr. 1 berücksichtigt werden. Das Verfahren über die Vergabe von Einmalzahlungen für die Einwerbung von Drittmitteln wird in der Verfahrensrichtlinie zur Verwendung der Gemeinkosten aus der Auftragsforschung und der Programmpauschale der DFG-Förderung der Universität Rostock (Forschungsfonds-Richtlinie) geregelt.
- (3) Leistungsbezüge, die als Einmalzahlung vergeben werden, können nicht für ruhegehaltfähig erklärt werden.

§ 6

Vergabeverfahren

- (1) Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen gemäß § 3 erfolgt einmal jährlich. Bis zum 31. Juli jedes Jahres gibt die Rektorin bzw. der Rektor in geeigneter Weise geschlechterdifferenziert Auskunft über die bisherige Verteilung auf Leistungsstufen und informiert darüber, wie viele und welche Leistungsbezüge für das Folgejahr gemäß Vergaberahmen vergeben werden können.
- (2) Die Vergabe von Leistungsbezügen setzt einen Antrag voraus. In dem Antrag hat der Antragsteller bzw. die Antragstellerin umfangreich und nachvollziehbar darzulegen, worin das Besondere seiner bzw. ihrer Leistungen liegt. Dabei sind die Leistungen in

allen in § 3 genannten Tätigkeitsfeldern darzulegen. Nachweise, die zum Beleg hierfür geeignet sind, ggf. auch externe Gutachten, sind dem Antrag beizufügen.

- (3) Der Antrag ist über die Dekanin bzw. den Dekan an den Rektor bzw. die Rektorin zu richten.
- (4) Die Dekanin bzw. der Dekan nimmt auf der Grundlage einer Beratung mit dem Institutssprecher bzw. Institutsleiter zu dem Antrag Stellung, indem er dem Rektor bzw. der Rektorin einen Vorschlag bzw. eine Stellungnahme unter besonderer Berücksichtigung der Kriterien von § 3 Abs. 5 für seine bzw. ihre Entscheidung vorlegt.
- (5) Der Antrag auf Gewährung von Leistungsbezügen gemäß § 3 ist spätestens bis zum 31. August eines Jahres der Dekanin bzw. dem Dekan vorzulegen. Der Antrag sowie die Stellungnahme der Dekanin bzw. des Dekans zur Leistungseinschätzung der Antragstellerin bzw. des Antragstellers sind bis zum 30. September der Rektorin bzw. dem Rektor vorzulegen. Bis zum 30. November entscheidet diese bzw. dieser über die Gewährung ab dem Folgejahr.
- (6) Wird ein Antrag vom Dekan bzw. von der Dekanin nicht an die Rektorin bzw. den Rektor weitergeleitet oder lehnt der Dekan bzw. die Dekanin die Gewährung von Leistungsbezügen ab, ist der Betroffenen bzw. dem Betroffenen auf Wunsch die Entscheidung der Dekanin bzw. des Dekans in einem Gespräch zu erläutern.
- (7) Die Leistungsbezüge nach § 3 dieser Satzung werden vom Rektorat nach Berücksichtigung des Votums von fachspezifischen Begutachtungsgremien (Fachkommissionen) verhandelt und entschieden. Die Fachkommissionen werden für größere Fächergruppen gebildet, bestehen aus maximal vier Personen und werden für die Dauer der Amtszeit des Rektors bzw. der Rektorin bestellt.
- (8) Nach der Gewährung von Leistungsbezügen gemäß § 3 kann ein weiterer Antrag auf Leistungsbezüge dieser Art erst nach Ablauf von drei Jahren gestellt werden.
- (9) Der Akademische Senat wird jährlich über die Vergabe von Leistungsbezügen unterrichtet.

§ 7

Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen

- (1) Berufungs-Leistungsbezüge können von einer zu berufenden Person mit dem Rektorat ausgehandelt werden. Bleibe-Leistungsbezüge können auf Antrag einer Professorin oder eines Professors gewährt werden, wenn ein schriftlicher Ruf an eine andere Hochschule oder das schriftliche Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers oder Dienstherrn vorgelegt wird.
- (2) Die Fakultät muss sich zur Bedeutung der Berufung für die Fakultät äußern oder bei einer Bleibeverhandlung überzeugend begründen, warum ein besonderes Interesse an der Person besteht, das Bleibeleistungsbezüge rechtfertigt.
- (3) Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge werden erstmalig grundsätzlich befristet für 3 Jahre gewährt. Es besteht die Möglichkeit, spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung mit begründetem Antrag die unbefristete Gewährung der Berufungs- und

Bleibeleistungsbezüge zu beantragen. Wird kein erneuter Antrag gestellt, entfallen die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge nach Ablauf der Befristung. In Ausnahmefällen kann zur Gewinnung von hervorragenden Professorinnen und Professoren mit Zustimmung der Rektorin bzw. des Rektors eine unbefristete Gewährung von Berufungsleistungsbezüge oder eines Teils der Berufungsleistungsbezüge zugesagt werden, wenn der Vergaberahmen der Universität Rostock dem nicht entgegensteht. Die Rektorin bzw. der Rektor wird in der Regel die Zusage von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen mit dem Abschluss einer Zielvereinbarung verbinden.

- (4) Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sind die Qualifikation und die bisherigen Leistungen des Bewerbers unter Berücksichtigung der Bewerberlage, der Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach sowie der Wettbewerbssituation des Faches im Vergleich zu anderen Universitäten.
- (5) Unbefristet gewährte Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge nehmen grundsätzlich an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.

§ 8

Funktionsleistungsbezüge

- (1) Die Gewährung von Funktionsleistungsbezügen erfolgt für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion; jeweils bei Amtsantritt und Ablauf der Amtszeit begonnene Monate werden als ganze Monate gerechnet.
- (2) Prorektorinnen und Prorektoren erhalten Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 900 € monatlich. Dekaninnen und Dekane erhalten bei einer Größe der Fakultät bis 25 ordentlichen Professorinnen und Professoren gem. LHG Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 500 € monatlich. Bei einer Größe der Fakultät über 25 Professorinnen und Professoren erhalten Dekaninnen und Dekane Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 600 € monatlich. Prodekaninnen und Prodekane erhalten bei der entsprechenden Größe der Fakultät bis 25 Professorinnen und Professoren 150 € monatlich. Prodekaninnen und Prodekane erhalten bei der entsprechenden Größe der Fakultät über 25 Professorinnen und Professoren Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 200 € monatlich. Ausschlaggebend ist die Anzahl der Professorinnen und Professoren zu Beginn der Amtszeit der Dekanin oder des Dekans.
- (3) Studiendekaninnen und –dekane erhalten Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 350 € monatlich.
- (4) Der Vorsitzende bzw. die Vorsitzende des Akademischen Senates erhält Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 250 € monatlich.
- (5) Bei Ausscheiden aus der Funktion entfällt der Anspruch auf Zahlung mit dem Ende der Wahrnehmung der Funktion.
- (6) Während der Wahrnehmung der Funktionen verlängern sich die gemäß § 3 und § 7 dieser Richtlinie befristet gewährten Leistungsbezüge um den Zeitraum der Wahrnehmung der Funktionen.

§ 9

Forschungs- und Lehrzulagen

- (1) Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann aus diesen Mitteln für den Zeitraum, für den Drittmittel gezahlt werden, auf formlosem Antrag eine nichtruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber Mittel für diesen Zweck ausdrücklich vorgesehen hat. Über diesen Antrag entscheidet die Universitätsleitung.
- (2) Forschungs- und Lehrzulagen werden regelmäßig monatlich für die Dauer des Forschungs- oder Lehrprojekts gewährt. Sie nehmen nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil und sind nicht ruhegehaltfähig.
- (3) Die Gewährung einer Forschungs- und Lehrzulage schließt die Gewährung von besonderen Leistungszulagen für das Einwerben dieser Drittmittel für Forschungs- und Lehrvorhaben aus.

§ 10

Häufung von Zulagen

Leistungsbezüge für besondere Leistungen, Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie Funktionsleistungsbezüge können nebeneinander gewährt werden. Leistungen, die bereits in Berufungs- oder Bleibeverhandlungen berücksichtigt wurden, sollen nicht nochmals mit besonderen Leistungsbezügen bedacht werden.

§ 11

Ruhegehaltfähigkeit

Leistungsbezüge nach §§ 3 und 7 dieser Satzung können, soweit sie unbefristet gewährt werden, nach Maßgabe der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HsLeistbVO M-V) von der Universitätsleitung für ruhegehaltfähig erklärt werden.

§ 12

Übergangsregelung und Inkrafttreten

- (1) Professorinnen und Professoren, die die Überführung aus einem Amt der Besoldungsordnung C in ein Amt der Besoldungsordnung W beantragen, erhalten besondere Leistungsbezüge gemäß § 7 dieser Satzung, deren Höhe sich nach den im Rahmen der C-Besoldung erbrachten und künftig zu erwartenden Leistungen richtet. Diese besonderen Leistungsbezüge sind zunächst befristet und können frühestens nach 5 Jahren auf Antrag entfristet werden. Wird kein Antrag auf Weitergewährung gestellt, entfallen die besonderen Leistungsbezüge nach Ablauf der Befristung.
- (2) Diese Satzung tritt mit dem Tag der Veröffentlichung in Kraft.
- (3) Die Wirkung der getroffenen Regelungen in dieser Satzung wird im Rahmen eines Evaluationsverfahrens nach einem Zeitraum von fünf Jahren überprüft. Eine

Anpassung der Leistungszulagensätze erfolgt ebenfalls im Wege des fünfjährigen Evaluationsverfahrens.

Rostock, 15. April 2010

Der Rektor
der Universität Rostock
Prof. Dr. D. Wolfgang Schareck

