

Satzung über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen an der Universitätsmedizin Rostock

vom 17.11.2017

§ 1 Regelungsgegenstand

Diese Satzung regelt die Grundsätze des Verfahrens und der Vergabe von Leistungsbezügen entsprechend § 17 Abs. 1 und 2 Landesbesoldungsgesetz (LBesG MV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. September 2001, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. März 2015 (GMOBl. M-V S. 98) geändert worden ist, und des § 5 der Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - HsLeistbVO M-V) vom 28.01.2005 und konkretisiert die Satzung über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen an der Universität Rostock vom 15.9.2017.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Neben dem Grundgehalt können variable Leistungsbezüge gern § 33 Abs. 1 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz (BBesÜFG M-V) i.V. m. § 10 LBesG M-V sowie Forschungs- und Lehrzulagen gern § 35 BBesÜFG M-V nach Maßgabe dieser Satzung gewährt werden.
- (2) Diese Satzung gilt für Professorinnen und Professoren sowie Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber, soweit sie 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 schriftlichen Antrag gegenüber der Hochschulleitung in die Besoldungsordnung W wechseln. Der Geltungsbereich für Juniorprofessuren ist auf die Zulagen gemäß § 8 dieser Satzung begrenzt.

§ 3 Leistungsbezüge für besondere Leistungen

- (1) Für Leistungen, die erheblich über denjenigen liegen, die von einer Professorin oder einem Professor im Rahmen ihrer/seiner Dienstpflichten zu erbringen sind (besondere Leistungen), können Leistungsbezüge gewährt werden, die monatlich mit den laufenden Bezügen ausbezahlt werden.
- (2) Die erstmalige Gewährung der Leistungsbezüge für besondere Leistungen erfolgt frühestens 5 Jahre nach der Ernennung an der Universitätsmedizin Rostock. Die Gewährung von Leistungsbezügen setzt voraus, dass mit hinreichender Wahrscheinlichkeit besondere Leistungen im Sinne des Abs. 1 über einen zukünftigen Zeitraum von drei Jahren erbracht werden. Die Verlängerung der Gewährung der Leistungsbezüge setzt jeweils voraus, dass mit hinreichender Wahrscheinlichkeit besondere Leistungen im Sinne des Abs. 1 über einen Zeitraum von weiteren drei Jahren erbracht werden.
- (3) Die Prognoseentscheidung gemäß Abs. 2 erfolgt in der Regel unter Berücksichtigung von in der Vergangenheit erbrachten Leistungen der Antragstellerin/des Antragstellers. Für die Feststellung, ob es sich bei Leistungen der Antragstellerin/des Antragstellers um besondere Leistungen im Sinne des Abs. 1 handelt, sind auch die von anderen Professorinnen und Professoren an der Universitätsmedizin Rostock und der Universität Rostock erbrachten Leistungen vergleichsweise heranzuziehen, wenn und soweit diese vergleichbar sind.

- (4) Bei der Bewertung der jeweiligen individuellen Leistungen sind ausschließlich unmittelbar zurechenbare Leistungen der Professorin bzw. des Professors berücksichtigungsfähig.
- (5) Bei der Bewertung der jeweiligen individuellen 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.
- (6) 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)
- Curriculumentwicklung 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 gibt für den Bereich der Lehre eine gesonderte Stellungnahme ab.

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 Lehre, Forschung, Weiterbildung oder in der Nachwuchsförderung werden in folgenden Stufen unter den nachfolgend jeweils genannten Voraussetzungen gewährt:

Stufe I:

Besondere Leistungen, die das Profil des Faches bzw. der Fakultät als Forschungs- oder Lehrinstitution nachhaltig mitprägen.

Diese Stufe entspricht 500 € monatlich.

Stufe II:

Besondere Leistungen, die das Profil der Universitätsmedizin als Lehr- oder als Forschungsinstitution im internationalen Rahmen nachhaltig mitprägen,

Diese Stufe entspricht 900 € monatlich.

Stufe III:

Besondere Leistungen, die die internationale Reputation der Universität deutlich erhöhen.

Diese Stufe entspricht 1200 € monatlich.

In Ausnahmefällen können Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftler (z.B. *Nobelpreisträgerinnen und Nobelpreisträger oder vergleichbar Ausgezeichnete*) Leistungsbezüge gewährt werden, die über der Stufe III liegen; begrenzt durch den Unterschiedsbetrag zwischen W3 und B10 gem. § 33 (2) BBesÜLFG M-V.

- (2) Zu den besonderen Leistungen im Bereich der Lehre gibt die Studiendekanin bzw. der Studiendekan oder bei eigener Betroffenheit ersatzweise eine Prodekanin/ein Prodekan eine gesonderte Stellungnahme ab, die das Votum der Studierenden berücksichtigen soll und der Stellungnahme der Fakultätsleitung beizufügen ist.
- (3) Die Gewährung von Leistungsbezügen einer bestimmten Stufe setzt voraus, dass die Leistungen aus mindestens zwei der in § 2 HsLeistbVO M-V genannten Leistungsbereiche dieser Stufe zuzuordnen sind.
- (4) Leistungsbezüge für besondere Leistungen können statt der monatlichen Leistungsstufengewährung auch als Einmalzahlungen gewährt werden. Die Höhe des Betrages

muss in einem angemessenen Verhältnis zur Bedeutung der Leistung stehen.

§ 5 Vergabeverfahren

- (1) Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen gemäß § 4 erfolgt durch das Dekanat (§ 6 der Satzung der UMR).
- (2) Die erstmalige Gewährung einer Leistungsstufe wird für die Laufzeit von 3 Jahren befristet. Nach Ablauf von 3 Jahren 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. Hierauf ist bei der Begründung der Entscheidung nachprüfbar einzugehen. Im Falle einer Ablehnung von Leistungsbezügen kann ein weiterer Antrag auf Leistungsbezüge dieser Art frühestens nach Ablauf von drei Jahren gestellt werden.
- (3) Die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen setzt einen Antrag der Professorin oder des Professors bis spätestens 31. August eines Jahres voraus. Der Antrag ist an das Dekanat zu richten. Dem Antrag ist ein Selbstbericht sowie Unterlagen beizufügen, die geeignet sind, das Vorliegen der Voraussetzungen des § 4 nachzuweisen. Dabei sind die Leistungen in allen in § 4 genannten Bereichen darzulegen.
- (4) Der Antrag auf Gewährung von Leistungsbezügen gemäß § 4 ist dem Dekanat frühestens 4,5 Jahre nach der Ernennung bzw. 2,5 Jahre nach der letzten Entscheidung über Leistungsstufen vorzulegen. Das Dekanat entscheidet bis spätestens drei Monate nach Vorlage des Antrags über die Gewährung ab dem 1.1. des Folgejahres.
- (5) Beurlaubungen gemäß § 70 Abs. 3 Landeshochschulgesetz gelten nicht als schädliche Unterbrechungen im Sinne des Bewertungsverfahrens. Bei der Bewertung von Leistungen und der Bemessung von besonderen Leistungsbezügen gemäß §§ 4 und 5 darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professor/in wegen der Wahrnehmung von Funktionen und besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung gemäß § 7 zu keiner Benachteiligung führen. Das gleiche gilt bei einer Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professor oder Professorin aus familiären Gründen, bei anerkannter Schwerbehinderung oder vergleichbaren gewichtigen Gründen.

§ 6 Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen

- (1) Berufungs-Leistungsbezüge können von einer zu berufenden Person mit der Dekanin / dem Dekan ausgehandelt werden, soweit dies erforderlich ist, um sie für die Universitätsmedizin zu gewinnen. Kriterien hierfür sind die Qualifikation und die bisherigen Leistungen der Bewerberin / des Bewerbers unter Berücksichtigung der Bewerberlage, der Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach sowie der Wettbewerbssituation des Faches im Vergleich zu anderen Universitäten. Die Gründe für die Entscheidung sind aktenkundig zu machen. Bleibe-Leistungsbezüge können zur Verhinderung des Abwanderns auf Antrag gewährt werden, wenn ein schriftlicher Ruf an eine andere Hochschule oder das schriftliche Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers oder Dienstherrn vorgelegt wird.
- (2) 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. Bei der Entscheidung über die Entfristung der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge wird die Erfüllung der Kriterien aus Abs. 1 überprüft. In Ausnahmefällen kann zur Gewinnung bzw. zur Verhinderung des Abwanderns von hervorragenden Professorinnen und Professoren eine unbefristete Gewährung von Beru-

fungsleistungsbezügen oder eines Teils der Berufungsleistungsbezüge oder von Bleibeleistungsbezügen erfolgen.

- (3) Neue und höhere Leistungsbezüge nach Absatz 1 werden bei einem Ruf einer anderen Hochschule im Inland frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt.
- (4) Unbefristet gewährte Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge nehmen grundsätzlich an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.

§ 7 Funktionsleistungsbezüge

- (1) Die Gewährung von Funktionsleistungsbezügen erfolgt für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion; jeweils bei Amtsantritt und Ablauf der Amtszeit begonnene Monate werden anteilig gerechnet.
- (2) Die Dekanin bzw. der Dekan erhält Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 600 € monatlich. Prodekaninnen und Prodekane Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 200 € monatlich.
- (3) Die Studiendekanin bzw. der Studiendekan erhält Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 350 € monatlich.
- (3) Bei Ausscheiden aus der Funktion entfällt der Anspruch auf Zahlung mit dem Ende der Wahrnehmung der Funktion.
- (4) Während der Wahrnehmung der Funktionen verlängern sich die gemäß § 3 dieser Satzung befristet gewährten Leistungsbezüge um den Zeitraum der Wahrnehmung der Funktionen

§ 8 Forschungs- und Lehrzulagen

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

§ 9 Häufung von Zulagen

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

§ 10 Ruhegehaltfähigkeit

Leistungsbezüge nach § 3 dieser Satzung können, soweit sie unbefristet gewährt werden, nach Maßgabe des § 6 HsLeistbVO MV für ruhegehaltfähig erklärt werden.

§ 11 Verfahren bei Mitgliedern der Fakultätsleitung

- (1) Sollen Mitgliedern des Dekanates Leistungsbezüge nach §§ 3,4 und 7 gewährt werden, erarbeitet das Dekanat - ohne Mitwirkung des/der Betroffenen - einen Entscheidungsvorschlag und übermittelt diesen einschließlich der weiteren nach dieser Satzung jeweils vorgesehenen Unterlagen und Stellungnahmen an den Rektor zur Entscheidung.
- (2) Soweit es zur Gewinnung des/ der gewählten Kandidaten/-in erforderlich ist, kann eine Erhöhung der Zulage nach § 7 dem Rektor vorgeschlagen werden.

§ 12 Übergangsregelung

- (1) Bei Leistungsbezügen für besondere Leistungen gilt folgende Übergangsregelung: Unbefristete Leistungsbezüge werden in unveränderter Höhe weitergewährt. Befristete Leistungen werden bei der nächsten Bewertungsrunde (siehe § 5 Abs. 2) nach Maßgabe dieser Satzung behandelt und unter Prüfung der Kriterien wie folgt übergeleitet:

Bisheriges Stufensystem		Neues Stufensystem	
Stufe 1	200,00 €	Entfällt oder Stufe I	
Stufe 2	500,00 €	Stufe I	500,00 €
Stufe 3	900,00 €	Stufe II	900,00 €
Stufe 4	1400,00 €	Stufe II	900,00 €
Stufe 5	2000,00 €	Stufe III	1.200,00 €

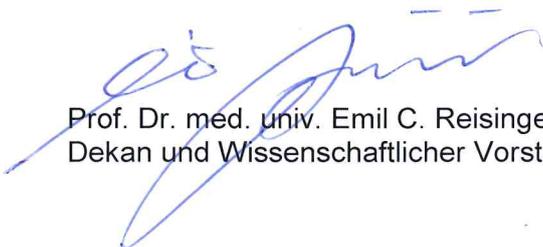
- (2) Die Wirkung der getroffenen Regelungen in dieser Satzung wird nach einem Zeitraum von fünf Jahren überprüft.

§ 13 Inkrafttreten

- (1) Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Satzung der Universitätsmedizin Rostock über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen vom 24. Oktober 2012 außer Kraft.

Beschluss des Fakultätsrates: 29.05.2017

Rostock, den 17.11.2017


Prof. Dr. med. univ. Emil C. Reisinger
Dekan und Wissenschaftlicher Vorstand