



Richtlinie der Universität Ulm über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen sowie von Forschungs- und Lehrzulagen

Vorbemerkung zum Sprachgebrauch

Nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Frauen und Männer gleichberechtigt, alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Richtlinie gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.

Präambel

Die Universität Ulm strebt eine hohe Qualität in der Forschung an, die einhergeht mit einem anspruchsvollen und attraktiven Lehr- und Weiterbildungsangebot für ihre Studierenden. Das Gesamtziel der Universität ist es, die erreichte ausgezeichnete Position als Forschungsuniversität im nationalen sowie internationalen Wettbewerb zu festigen und weiter zu stärken. Diese Positionierung soll durch eine gezielte Berufungspolitik sichergestellt werden. Die Universität Ulm erwartet deshalb von ihren Professoren, dass sie

- Forschungsleistungen von nationalem und internationalem Rang erbringen,
- in der Lehre hohen Ansprüchen genügen,
- den modernsten forschungsbasierten Wissensstand vermitteln,
- zu allen relevanten Bereichen der akademischen Selbstverwaltung beitragen.

Die Erfüllung der Dienstaufgaben der Professoren nach § 46 Abs. 1 Landeshochschulgesetz gemäß diesen vorgenannten grundlegenden Anforderungen ist durch das W3-Grundgehalt grundsätzlich abgegolten.

§ 1 Regelungsgegenstand

Diese Richtlinie regelt die Grundsätze des Verfahrens und der Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen nach der Leistungsbezügeverordnung (LBVO) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für Professoren der Besoldungsgruppe W3 sowie für Funktionsträger, die nach W3 besoldet bzw. vergütet werden. Ebenso gilt die Richtlinie für Professoren, die im Angestelltenverhältnis in Anlehnung an die Besoldungsordnung W3 vergütet werden. § 5 Forschungs- und Lehrzulage der Richtlinie gilt auch für Professoren der Besoldungsgruppe W1 und W2.⁽¹⁾

⁽¹⁾ S. 3 wurde ergänzt durch Präsidiumsbeschluss vom 05.10.2016

§ 3 Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen

(1) Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen können Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um einen Professor für die Universität zu gewinnen (Berufungs-Leistungsbezüge) oder eine Abwanderung abzuwenden (Bleibe-Leistungsbezüge). 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 und der Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach sowie alternativer Angebote.

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge können im Rahmen der Berufungs- und Bleibeverhandlungen in 3 Stufen vergeben werden:

- Stufe 1: bei der zweiten Berufung auf eine W3-Professur mit Leitungsfunktion oder der ersten Bleibeverhandlung, bis zu einem Betrag von 250 € monatlich.
- Stufe 2: bei der dritten Berufung auf eine W3-Professur mit Leitungsfunktion oder zweiten Bleibeverhandlung, bis zu einem Betrag von weiteren 500 € monatlich.
- Stufe 3: bei Spitzenberufungen, insbesondere aus dem Ausland, aus dem Bereich außerhalb der Hochschule, im Fall von besonderen Qualifikationen (z.B. Humboldt-Professur) oder herausragender Leistung (z.B. die Übertragung von Drittmitteln an die Universität in erheblichem Umfang) sowie bei Bleibeverhandlungen mit Professoren, die herausragende und weit überdurchschnittliche Leistungen erbringen. Diese Stufe ist frei verhandelbar.

Bei einer Erstberufung werden Berufungs-Leistungsbezüge nur im Fall der Stufe 3 gewährt.

Bei einer Berufung auf eine W3-Professur ohne Leitungsfunktion werden keine Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge zugesagt.

(2) Bleibe-Leistungsbezüge werden nur gewährt, wenn der Professor das Einstellungsangebot einer anderen Hochschule oder eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers in Schriftform vorlegt. Die Vergabe eines neuen oder höheren Leistungsbezugs erfolgt bei einem Ruf an eine andere Hochschule frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit Dienstantritt oder der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass. Vorteile aus dem nicht erforderlichen Ortswechsel werden angemessen berücksichtigt.

§ 4 Leistungsbezüge für besondere Leistungen

Für besondere Leistungen in den Tätigkeitsfeldern Forschung, Lehre, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht worden sind, können besondere Leistungsbezüge vergeben werden.

Besondere Leistungen können insbesondere nachgewiesen werden

- in der Forschung durch
 - Publikationen, Preise und Evaluationen
 - Patente, Forschungstransfers
 - die Einwerbung von Drittmitteln in nicht geringem Umfang

- in der Lehre durch
 - Publikationen, Preise oder Evaluationen
 - eine über die Lehrverpflichtung hinausgehende Lehrtätigkeit
 - eine Lehrbelastung mit besonderem Betreuungsaufwand
 - besondere Belastungen durch Prüfungstätigkeiten
 - die Einwerbung von Drittmitteln in nicht geringem Umfang

- in der Nachwuchsförderung durch
 - besondere Leistungen bei der Betreuung von Promotionen und weiterführenden wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifikationen
 - nicht auf die Erfüllung der Lehrverpflichtung anrechenbare Betreuung von Promotionsstudien
 - die Durchführung besonderer Formen der Nachwuchsbetreuung
 - besondere Leistungen bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses

- in der Weiterbildung durch
 - für das Aufgabenspektrum der Hochschule wichtige Weiterbildungsangebote
 - über die Lehrverpflichtung hinausgehende Lehrtätigkeit in der Weiterbildung
 - Lehrbelastung in der Weiterbildung mit überdurchschnittlichem Betreuungsaufwand
 - besonders hohe mit der Weiterbildung für die Hochschule erzielte Einnahmen

Im Rahmen von Zielvereinbarungen werden die Details für die Gewährung von Leistungsbezügen für besondere Leistungen konkret im Einzelfall geregelt. Die Leistungsbezüge werden erstmals befristet vergeben. Die Zielvereinbarungen werden über eine Laufzeit von 5 Jahren geschlossen. Bei Professoren mit Leitungsfunktion werden bei Erfüllung der Ziele besondere Leistungsbezüge in Höhe von 400 € in Aussicht gestellt. Bei Professoren ohne Leitungsfunktion werden 250 € in Aussicht gestellt. Die Entfristung von besonderen Leistungsbezügen wird ebenfalls über Zielvereinbarungen geregelt.

Für besonders herausragende und weit überdurchschnittliche Leistungen können auch Einmalzahlungen gewährt werden.

§ 5 Forschungs- und Lehrzulage

Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann auf Antrag für die Dauer des Drittmittelzuflusses aus diesen Mitteln eine Zulage gewährt werden, soweit neben den Kosten des Forschungsvorhabens einschließlich der Gemeinkosten auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Folgende Regelungen sind bei der Vergabe zu beachten:

1. Eine Zulage darf höchstens in Höhe von 5% der jeweiligen Projektsumme bewilligt werden.
2. Die Zulage wird nicht in die Bemessung der leistungsorientierten Mittelverteilung einbezogen.
3. Im Rahmen einer Zielvereinbarung zwischen Universität und Professor werden bei der Bemessung der Erfüllung der Ziele die gesamten Projektmittel nicht berücksichtigt, soweit hieraus eine Zulage gewährt wird.
4. Die Zulage darf nur unter der Bedingung, dass das Projekt abgeschlossen ist und die gesamten Projektmittel der Universität zur Verfügung stehen, gewährt werden. Dies ist dann der Fall, wenn die Leistung vertragsgemäß vollständig erbracht ist, die Mittel bei der Universität vollständig eingegangen sind und eine Erklärung des Projektleiters über die Beendigung des Projektes vorliegt. Bei vertraglich vereinbarten Teilleistungen kann die Zulage in Anteilen schon vor Beendigung des Projektes unter der Bedingung gewährt werden, dass die jeweilige Teilleistung vertragsgemäß vollständig erbracht, die Teilzahlung bei der Universität eingegangen ist und eine Erklärung des Projektleiters über die vollständige Teilleistungserbringung vorliegt.

§ 6 Funktionsleistungsbezüge

Funktionsleistungsbezüge werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion gewährt; jeweils bei Amtsantritt und Ablauf der Amtszeit begonnene Monate werden als ganze Monate gerechnet.

(1) Funktionsleistungsbezüge erhalten

- Studiendekane (Studienfach mit mind. 200 Studierenden) 250 € monatlich
- Gleichstellungsbeauftragte 400 € monatlich

Funktionsleistungsbezüge werden nur gewährt, wenn die B10-Grenze noch nicht erreicht ist.

(2) Zuständig für die Festsetzung der Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen im Präsidium sowie für die Wahrnehmung von Funktionen im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung durch die Mitglieder der Dekanate ist der Personalausschuss des Universitätsrats.

Das Präsidium unterbreitet für die Mitglieder der Dekanate Vorschläge. Die hauptamtlichen Mitglieder des Präsidiums verhandeln mit dem Personalausschuss über die Höhe des variablen Bestandteils ihrer Leistungsbezüge.

§ 7 Häufung

Die Leistungsbezüge nach §§ 3, 4, 5 und 6 dieser Richtlinie können nebeneinander gewährt werden.

§ 8 Delegation

Das Präsidium kann Entscheidungen nach §§ 3, 4, 5 und 6 Abs. 1 auf einzelne Präsidiumsmitglieder oder den Dekan der Medizinischen Fakultät übertragen.

§ 9 Inkrafttreten

Diese erste Änderung der Richtlinie tritt am 1. Juni 2015 in Kraft.