



Grundsätze der Universität Regensburg zur Vergabe von Leistungsbezügen

Aufgrund von Art. 74, 99 Abs. 1 Satz 1 und Art. 107 Abs. 5 Satz 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) vom 05.08.2010 (GVBl S. 410, ber. S 764, BayRS 2032-1-1-F) und gemäß § 8 Satz 2 der Bayerischen Hochschulleistungsbezügeverordnung (BayHLeistBV) vom 14.01.2011 hat die Universitätsleitung der Universität Regensburg mit Beschluss vom 16.11.2015 im Benehmen mit dem Senat folgende Grundsätze erlassen:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Grundsätze regeln die Vergabe von Leistungsbezügen gemäß der Bayerischen Hochschulleistungsbezügeverordnung.
- (2) Sie gelten für Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppen W 2 und W 3. Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen an die Präsidentin bzw. den Präsidenten obliegt dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst und ist nicht Gegenstand dieser Grundsätze.

§ 2

Einhaltung des Vergaberahmens

- (1) Mindestens 15 % des Gesamtbetrages des Vergaberahmens sollen auf besondere Leistungsbezüge (§§ 3 bis 6) entfallen, sofern Haushaltsmittel in erforderlichem Umfang zur Verfügung stehen.
- (2) Maximal 5 % des Gesamtbetrages des Vergaberahmens sollen für Funktionsleistungsbezüge (§ 7) zur Verfügung stehen, sofern Haushaltsmittel in erforderlichem Umfang vorhanden sind.
- (3) Der verbleibende Betrag des Gesamtbetrages ist für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge (§ 8) oder für weitere besondere Leistungsbezüge gemäß § 2 Abs. 1 bestimmt.

§ 3

Besondere Leistungsbezüge

- (1) Für besondere Leistungen in den Tätigkeitsfeldern Forschung, Nachwuchsförderung, Lehre, oder Weiterbildung, die im Rahmen der hauptamtlichen Tätigkeit in der Regel über mindestens drei Jahre erbracht werden sollen, können besondere Leistungsbezüge nach § 4 BayHLeistBV gewährt werden. Sie dienen der Anerkennung herausragender besonderer Einzelleistungen.
- (2) Die Gewährung eines besonderen Leistungsbezuges wird in der Regel auf drei Jahre befristet. Nach Ablauf des gewährten Zuweisungszeitraumes entfallen in der nächsten Vergaberunde besondere Leistungsbezüge; sie können aber auf Antrag auf der Grundlage der Satzung zur Regelung des Verfahrens zur Vergabe von Leistungsbezügen erneut befristet oder aber frühestens nach einer mindestens dreimaligen befristeten Bezugsdauer unter Berücksichtigung des Art. 13 BayBeamVG unbefristet gewährt werden.

- (3) Besondere Leistungsbezüge können grundsätzlich erstmals frühestens drei Jahre nach erfolgreichem Abschluss von Berufungs- bzw. Bleibeverhandlungen (Stichtag: Ernennungszeitpunkt) gewährt werden. Maßgeblicher Zeitpunkt ist der 30.06. eines jeden Jahres. In begründeten Ausnahmefällen kann von der Möglichkeit einer Gewährung besonderer Leistungsbezüge vor Ablauf von drei Jahren Gebrauch gemacht werden.
- (4) Besondere Leistungsbezüge werden nach § 5 (Leistungsstufen) in der Regel als monatliche Zahlung gewährt.
- (5) Besondere Leistungsbezüge können in besonderen Fällen auch als Einmalzahlung gewährt werden. Die Höhe des Betrages muss in einem angemessenem Verhältnis zur Bedeutung der Leistung stehen.
- (6) Besondere Leistungsbezüge nehmen in der Regel an den allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vom-Hundert-Satz teil, um den die Grundgehälter der Bundesbesoldungsordnung W angepasst werden.
- (7) Besondere Leistungsbezüge, die unbefristet vergeben wurden, können bei erheblichem Leistungsabfall für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen werden.
- (8) Die Einzelheiten des Verfahrens der Bewertung der besonderen Leistungen zur Vergabe der besonderen Leistungsbezüge sind in der Satzung der Universität Regensburg zur Regelung des Verfahrens der Bewertung der besonderen Leistungen zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen näher geregelt.

§ 4

Kriterien für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen

- (1) Kriterien für besondere Leistungen im Tätigkeitsfeld Forschung können insbesondere sein:
 - durch hochrangige Publikationen nachgewiesene Forschungsleistungen,
 - herausragende Forschungsleistungen, die beispielsweise durch renommierte Preise, Ehrungen, Auszeichnungen oder Forschungsevaluation nachgewiesen werden,
 - besondere Leistungen beim Aufbau forschungsbezogener Strukturen und der Leitung von Forschergruppen,
 - besondere Leistungen bei der Umsetzung von Forschungsergebnissen (z. B. Erfindungen, Patente, Forschungstransfers),
 - Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln unter Berücksichtigung der fachspezifischen Gegebenheiten,

Die Einwerbung von Drittmitteln im Hauptamt ist nur berücksichtigungsfähig, soweit hierfür nicht eine Forschungszulage (§ 9) gewährt wird.
- (2) Kriterien für besondere Leistungen im Tätigkeitsfeld Nachwuchsförderung können insbesondere besondere Initiativen und überdurchschnittliche Erfolge sein:
 - bei der Betreuung von wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten,
 - bei der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, vor allem auch mit internationalem Bezug,
 - bei der Errichtung und Leitung von Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereichen oder ähnlichen Infrastrukturen.

- (3) Kriterien für besondere Leistungen im Tätigkeitsfeld Lehre können insbesondere sein:
- Lehrleistungen, die durch renommierte Preise, Auszeichnungen, Ehrungen oder Lehrvaluationen nachgewiesen werden,
 - Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus geleistet werden oder auf diese nicht anzurechnen sind und nicht gesondert vergütet werden,
 - besonderes Engagement und besondere Erfolge bei der Weiterentwicklung bestehender Studienangebote, der Internationalisierung des Lehrangebots oder der Entwicklung neuer Studienangebote,
 - besondere Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln für die Lehre, soweit hierfür keine Lehrzulage nach § 9 dieser Grundsätze gewährt wird,
 - besondere Didaktik-/Methodikentwicklung in der Lehre, Qualitätsverbesserung der Lehre oder von Lehr- und Lernmaterial.
- (4) Kriterien für besondere Leistungen im Tätigkeitsfeld Weiterbildung können insbesondere sein:
- Lehrtätigkeiten im Bereich der Weiterbildung, die über die Lehrverpflichtung hinausgehen oder auf diese nicht anzurechnen sind und nicht gesondert vergütet werden,
 - besondere Lehrbelastungen mit überdurchschnittlichem Betreuungsaufwand,
 - besondere Leistungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten, die sich durch eine hohe Nachfrage auszeichnen.
- (5) Die Anwendung der in den Absätzen 1 bis 4 genannten Kriterien erfolgt jeweils unter Berücksichtigung der fachspezifischen Gegebenheiten, insbesondere bei der Einwerbung von Drittmitteln.

§ 5

Leistungsstufen

Besondere Leistungsbezüge gemäß § 4 werden in der Regel in folgenden Stufen gewährt:

- Stufe 1: besondere Leistungen im Sinne von § 4 Abs. 1 bis 4, die über die Erfüllung der Dienstpflichten in den Tätigkeitsfeldern Forschung, Nachwuchsförderung, Lehre und Weiterbildung deutlich hinausgehen.
- Stufe 2: besondere Leistungen im Sinne von § 4 Abs. 1 bis 4, die das Profil der Universität im nationalen Rahmen entscheidend prägen.
- Stufe 3: besondere Leistungen im Sinne von § 4 Abs. 1 bis 4, die die internationale Reputation der Universität maßgeblich fördern.

Die Höhe der jeweiligen Stufen wird einmal jährlich durch die Universitätsleitung festgelegt. Die festgelegten Beträge sind zu den übrigen monatlich zu zahlenden Bezügen hinzuzurechnen.

Im Übrigen wird auf § 3 der vorliegenden Grundsätze verwiesen.

§ 6

Besondere Leistungsbezüge bei Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit

Eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder Professor aus familiären Gründen, bei anerkannter Schwerbehinderung oder vergleichbar gewichtigen Gründen ist angemessen zu berücksichtigen. Im Übrigen reduzieren sich bei einer Teilzeitarbeit die besonderen Leistungsbezüge entsprechend der bewilligten Arbeitszeitreduzierung.

§ 7

Funktionsleistungsbezüge

- (1) Funktionsleistungsbezüge werden Professoren und Professorinnen gewährt, die herausgehobene Ämter in der akademischen Selbstverwaltung wahrnehmen.
- (2) Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge beträgt monatlich
 - a) € 700 für die Wahrnehmung der Funktion als Vizepräsident oder Vizepräsidentin,
 - b) € 300 für die Wahrnehmung der Funktion als Dekan oder Dekanin bis einschließlich 25 Universitätsprofessuren pro Fakultät; bei 26 und mehr Universitätsprofessuren je Fakultät € 400,
 - c) € 200 für die Wahrnehmung der Funktion als Studiendekan oder Studiendekanin bis einschließlich 25 Universitätsprofessuren pro Fakultät; bei 26 und mehr Universitätsprofessuren je Fakultät € 300,
 - d) € 150 für die Wahrnehmung der Funktion als Forschungsdekan oder Forschungsdekanin bis einschließlich 25 Universitätsprofessuren pro Fakultät; bei 26 und mehr Universitätsprofessuren je Fakultät € 250,
 - e) € 200 für die Wahrnehmung der Funktion als Universitätsfrauenbeauftragte.
- (3) Im Übrigen können universitäre Satzungen die Gewährung von Funktionsleistungsbezügen vorsehen.
- (4) Die Gewährung von Funktionsleistungsbezügen erfolgt für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion.
- (5) Jeweils bei Amtsantritt und Ablauf der Amtszeit begonnene Monate werden als ganze Monate gerechnet.

§ 8

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

- (1) Bei der Vergabe von Berufsleistungsbezügen sind insbesondere
 - die individuellen Qualifikationen der Professorin oder des Professors,
 - Leistungs- (z. B. Anzahl Publikationen, Patente) und Wirkungsindikatoren (z. B. Zitationen und Thematisierungen)
 - Evaluierungsergebnisse in Forschung und Lehre,
 - die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fachzu berücksichtigen.

- (2) BleibeLeistungsbezüge können auf Antrag der Professorin oder des Professors bei vollständigem Nachweis des auswärtigen Berufungsangebots gewährt werden, wenn
1. ein schriftlicher Ruf an eine andere, in der Regel außerbayerische Universität vorliegt oder
 2. das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft gemacht wird.
- Bei der Gewährung von BleibeLeistungsbezügen sollen Vorteile aus dem nicht erforderlichen Ortswechsel angemessen berücksichtigt werden.
- (3) Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge sollen in der Regel frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus Anlass von Berufungs- und BleibeLeistungsverhandlungen neu vergeben oder erhöht werden. Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge können in Anwendung des Art. 70 Abs. 3 Satz 2 Bayerisches Besoldungsgesetz zurückgefordert werden, wenn die Professorin oder der Professor innerhalb von drei Jahren seit Gewährung dieser Leistungsbezüge an eine andere Hochschule wechselt.
- (4) Über die Gewährung von Berufungs- und BleibeLeistungsbezügen entscheidet die Präsidentin oder der Präsident.
- (5) Der Präsident oder die Präsidentin erteilt der Universitätsfrauenbeauftragten auf Antrag im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen einmal jährlich geschlechts-differenziert und getrennt nach den Besoldungsgruppen W2 und W3 Auskunft über die Höhe der gewährten Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge.

§ 9

Forschungs- und Lehrzulage

- (1) Unter den Voraussetzungen des Art. 57 Abs. 1 BayBesG kann Professorinnen und Professoren, sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der BesGr. W, die im Hauptamt Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Universität einwerben und diese Vorhaben durchführen, eine Zulage aus diesen Mitteln gewährt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Drittmittelgeber eine solche Verwendung zulässt. Die Zulage wird regelmäßig monatlich für die Dauer des Projektes gewährt, ist nicht ruhegehaltfähig und nimmt nicht an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil. Sie wird nur gewährt, wenn die Drittmittel über die Universität abgewickelt werden. Die Zulage darf ferner nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- oder Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel abgedeckt sind.
- (2) Dem Antrag ist der Bewilligungsbescheid beizufügen, aus dem sich die Zustimmung des Drittmittelgebers zur Vergabe von Zulagen ergibt. Die Höhe der Zulage richtet sich nach Art. 57 Abs. 1 Satz 3 BayBesG. Die Anträge sind mit einer Stellungnahme der Dekanin bzw. des Dekans an die Präsidentin oder den Präsidenten zu richten. Über die Anträge entscheidet die Präsidentin oder der Präsident im Benehmen mit der Universitätsleitung.

§ 10

Ruhegehaltfähigkeit

Die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen bemisst sich nach Art. 13 BayBeamVG.

§ 11

Wechsel von der C kw- in die W-Besoldung

- (1) Für Professorinnen und Professoren der Universität Regensburg, die die Überführung aus einem Amt der Besoldungsgruppe C kw in ein Amt der Besoldungsgruppe W gemäß Art. 107 Abs. 5 und 6 BayBesG beantragen, ohne Bleibeverhandlungen zu führen, gelten die Grundsätze entsprechend. Der Wechsel kann beim Präsidenten oder der Präsidentin jederzeit beantragt werden.
- (2) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieser Grundsätze.

§ 12

Geltungsbereich der Bayerischen Hochschulleistungsbezügeverordnung

Die Bestimmungen der Bayerischen Hochschulleistungsbezügeverordnung in der jeweils gültigen Fassung gelten im Übrigen.

§ 13

Übergangsregelung

Sofern Professoren oder Professorinnen bei in Kraft treten der Grundsätze bereits Funktionsleistungsbezüge erhalten, werden diese bis zum Ende der laufenden Amtszeit mindestens in der bisher gewährten Höhe weitergezahlt.

§ 14

In-Kraft-Treten

Diese Grundsätze treten am 15.02.2016 in Kraft. Sie werden zu gegebener Zeit evaluiert.