

Amtliche Bekanntmachung

Nr. 42/2023



Veröffentlicht am: 08.06.2023

Ordnung der Otto-von-Guericke-Universität (OVGU) zur Vergabe von Leistungsbezügen

Der Senat der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg hat auf der Grundlage von § 8 der Hochschulleistungsbezügeverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (HLeistBVO LSA) vom 21. Januar 2005 (GVBl. LSA, S. 219, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 2. Juli 2020 (GVBl. LSA S. 334, 364), in seiner Sitzung am 23.03.2023 die folgende Ordnung beschlossen.

Vom 06.06.2023

Inhalt

| | |
|--|---|
| Präambel | 2 |
| § 1 Gesetzliche Grundlagen | 2 |
| § 2 Geltungsbereich | 2 |
| § 3 Leistungsbezüge, Zulagen | 2 |
| § 4 Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge | 2 |
| § 5 Kriterien der Gewährung von Berufungs- und BleibeLeistungsbezügen und Verabredung von Zielvereinbarungen | 3 |
| § 6 Evaluation der Zielvereinbarungen zur Verstetigung oder Weitergewährung von befristeten Berufungs- oder BleibeLeistungsbezügen | 4 |
| § 7 Besondere Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung | 4 |
| § 8 Kriterien für den Nachweis besonderer Leistungen | 4 |
| § 9 Leistungsstufen und Voraussetzungen für die Vergabe | 6 |
| § 10 Befristung, Entfristung und Widerruf | 6 |
| § 11 Gewährung von Einmalzahlungen für besondere Leistungen | 6 |
| § 12 Verfahren der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen | 6 |
| § 13 Zeitpunkt der Antragstellung | 7 |
| § 14 FunktionsLeistungsbezüge | 7 |
| § 16 Forschungs- und Lehrzulagen | 8 |
| § 17 Nebeneinandergewährung von Leistungsbezügen und Zulagen | 8 |
| § 18 Wechsel aus der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W | 8 |
| § 19 Konfliktbehandlung | 8 |
| § 20 Geltung | 9 |

Präambel

Mit der Einführung der W-Besoldung wurde die Professorenbesoldung um ein Instrument der leistungsabhängigen Vergütung erweitert. Die Möglichkeit, einen Teil der Bezüge der Professor*innen nach Leistungskriterien zu vergeben, ist Ausdruck der Hochschulautonomie. Dadurch wird die Universität in die Lage versetzt, exzellente Bewerber*innen für die Hochschule zu gewinnen oder zu halten (Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge) oder Anreize für die Erbringung von überdurchschnittlichen Leistungen zu setzen (besondere Leistungsbezüge). Funktionsleistungsbezüge erlauben die Honorierung der Übernahme bestimmter Funktionen in der Selbstverwaltung der Universität. Die bisherige Ordnung wurde aktualisiert und überarbeitet.

Ergänzt wird diese Ordnung durch die Ordnung zur Entfristung befristeter Professuren sowie die Ordnung zur Ausgestaltung von Berufungen mit Tenure Track, die ebenfalls Leistungskriterien, in diesem Fall zur weiteren Befristung oder zur Entfristung, enthalten.

Die OVGU bekennt sich zu einer transparenten Vergabe von Leistungsbezügen der Professor*innen. Deshalb wird einmal jährlich in anonymisierter Form eine geeignete statistische Auswertung über die Höhe der an der OVGU vergebenen Leistungszulagen erstellt und darüber Bericht erstattet.

Auf die Möglichkeit der Gewährung besonderer Leistungsbezüge werden die Professor*innen z.B. im Rahmen von persönlichen Zielvereinbarungsgesprächen informiert. Dabei wird ein besonderer Fokus auf Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit gelegt.

§ 1 Gesetzliche Grundlagen

- Landesbesoldungsgesetz Sachsen-Anhalt (LBesG LSA);
- Hochschulleistungsbezügeverordnung (HLeistBVO LSA) vom 21. Januar 2005 (GVBl. LSA S. 21), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 2. Juli 2020 (GVBl. LSA S. 334, 364).

§ 2 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für die Professor*innen sowie Mitglieder von Leitungsgremien der OVGU, deren Bezüge nach der Besoldungsordnung W besoldet werden. In Bezug auf Forschungs- und Lehrzulagen gilt diese Ordnung darüber hinaus auch für Juniorprofessor*innen.

Sie gilt für alle Fakultäten der Otto-von-Guericke-Universität gleichermaßen.

§ 3 Leistungsbezüge, Zulagen

Durch diese Ordnung wird für den vom Geltungsbereich erfassten Personenkreis die Zahlung variabler Leistungsbezüge

1. aus Anlass von Berufungs- und BleibeVerhandlungen;
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung;
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgabe im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung;
4. im Rahmen der Forschungs- und Lehrzulage

geregelt.

§ 4 Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge

(1) Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge können gem. § 29 LBesG LSA ausschließlich im Zusammenhang mit Berufungs- oder BleibeVerhandlungen gewährt werden, soweit es im dienstlichen Interesse liegt. Die Vergabe von BleibeLeistungsbezügen setzt die Vorlage eines

Rufes an eine andere Hochschule oder eine schriftliche Einstellungszusage eines anderen Arbeitgebers voraus.

(2) Über die Höhe, die Dauer der Gewährung sowie Kriterien zur Verstetigung oder befristeten Weitergewährung werden konkrete Festlegungen im Berufungsprotokoll aufgenommen. Die Entscheidung über die Vergabe treffen der/die Rektor*in und der/die Kanzler*in im Zuge der Berufungs- oder Bleibeverhandlungen.

(3) Verhandlungen im Rahmen von Berufungen und Bleibeverfahren in der Medizinischen Fakultät führt der/die Dekan*in. Mit dem/der Rektor*in ist vor Abschluss derselben ein Einvernehmen herzustellen.

§ 5 Kriterien der Gewährung von Berufungs- und BleibeLeistungsbezügen und Verabredung von Zielvereinbarungen

(1) In den gesetzlichen Regelungen finden sich Kriterien, die zur Bewertung der Leistungen herangezogen werden müssen.

(2) Kriterien gemäß § 29 LBesG LSA:

- Individuelle Qualifikation;
- Vorliegende Evaluierungsergebnisse;
- Bewerberlage und Arbeitsmarktsituation;
- Berücksichtigung des besonderen Profils des Faches und der Hochschule.

(3) Zusätzliche Kriterien gemäß HLeistBVO:

- Qualität der Forschungsleistungen;
- Drittmittelerfolg;
- Beteiligung an Forschungs- und Entwicklungsvorhaben und an internationalen Kooperationen;
- Engagement in der Aus- und Weiterbildung;
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Managementerfahrungen in der Wissenschaft oder Wirtschaft.

(4) Gemäß § 3 der HLeistBVO hat die OVGU eigene Kriterien neben den gesetzlich vorgegebenen Kriterien entwickelt. Neben fachlich/inhaltlichen Zielen werden auch Ziele zur persönlichen Weiterbildung in Bezug auf die Übernahme von Führungsverantwortung und die Übernahme von Aufgaben in der Selbstverwaltung vereinbart.

(5) Unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse der/des zu Berufenden bzw. der/des Professors*in, mit der*dem Ruf- bzw. Bleibeverhandlungen geführt werden, werden die Leistungsbezüge festgelegt. In der Regel werden unbefristete Berufungs- oder BleibeLeistungsbezüge für die bisher erbrachten Leistungen gewährt. Sie werden zur Gewinnung oder zum Halten einer/s Berufungs- bzw. Bleibekandidaten*in genutzt.

(6) Befristete Berufungs- oder Bleibebezüge werden mit Zielvereinbarungen verbunden und in der Regel für zunächst 5 Jahre gewährt.

(7) Sollen befristet gewährte Berufungs- oder BleibeLeistungsbezüge nach Evaluation der Zielvereinbarungen verstetigt oder befristet weitergezahlt werden, sind entsprechende Kriterien bereits im Berufungs- oder Bleibeprotokoll zu fixieren. Wird eine Erhöhung des befristeten Leistungsbezugs in Aussicht gestellt, sind auch die Absicht sowie die Kriterien in der Berufungs- oder Bleibeverhandlung festzuschreiben. Das gilt auch, wenn die Erstberufung befristet erfolgt, eine Verstetigung jedoch angestrebt wird (insbesondere Tenure-Track-Verfahren).

(8) Liegt die Voraussetzung zur Zahlung eines Bleibeleistungsbezuges vor, ist durch den/die Dekan*in der Fakultät darzulegen, worin das besondere Interesse am Verbleiben der/des betreffenden Professors*in besteht. Bei der Bewertung der Forderungen im Rahmen von Bleibebehandlungen sollen die o.g. Kategorien zugrunde gelegt werden.

(9) Die erneute Gewährung von Bleibeleistungsbezügen soll erst nach drei Jahren erfolgen.

§ 6 Evaluation der Zielvereinbarungen zur Verstetigung oder Weitergewährung von befristeten Berufungs- oder Bleibeleistungsbezügen

(1) Zur Entscheidung über die Verstetigung, befristete Weitergewährung oder Wegfall befristet gewährter Berufungs- oder Bleibebezüge erfolgt eine Evaluation. Die vereinbarten Ziele sind Basis der Selbstbewertung der/des Professor*in sowie der Bewertung durch den/die Dekan*in.

(2) Der/die Rektor*in bzw. der/die Dekan*in der Medizinischen Fakultät entscheidet aufgrund der vorgelegten Stellungnahmen und unter Berücksichtigung entwicklungsstrategischer Aspekte rechtzeitig vor Auslaufen der befristeten Berufungs- und Leistungsbezüge über die (teilweise) Verstetigung oder die Weitergewährung für in der Regel weitere fünf Jahre als Berufungs- oder Bleibeleistungsbezug. Bei (teilweiser) Nichterfüllung der Kriterien kann der befristete Berufungs- oder Bleibeleistungsbezug entzogen oder verringert werden. In der Medizinischen Fakultät obliegt diese Entscheidung dem/der Dekan*in. Der/die Rektor*in ist zuvor zu informieren.

(3) Die Entscheidung wird dokumentiert und findet Eingang in die Personalakte.

§ 7 Besondere Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung

Besondere Leistungsbezüge gemäß § 30 LBesG LSA in Verbindung mit § 4 HLeistBVO LSA können für besondere Leistungen in der Forschung, der Lehre, der Weiterbildung oder bei der Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und im Rahmen der hauptberuflichen Tätigkeit regelmäßig über mindestens fünf Jahre erbracht werden müssen, gewährt werden.

§ 8 Kriterien für den Nachweis besonderer Leistungen

(1) Besondere Leistungen in der Forschung können insbesondere nachgewiesen werden an Hand von

- begutachteter Drittmittelwerbung, soweit dafür keine Forschungs- oder Lehrzulage i.S. des Gesetzes gewährt wird;
(Hierunter fallen die maßgebliche Mitwirkung bei der Einwerbung von Forschungsvorhaben im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder sowie von koordinierten Programmen der DFG oder von begutachteten Forschungsvorhaben vergleichbarer Größe, die durch die Europäische Union, den Bund, die Länder oder wissenschaftsnahe Stiftungen und Vereine (z.B. AIF e.V.) gefördert werden.)
- Einwerbung eines ERC-Grants oder einer gleichwertigen Förderung;
- Auszeichnungen (Preise) für Forschungsleistungen, wie Preise der DFG oder national oder international agierender wissenschaftlicher Fachgesellschaften;
- Publikationsleistungen, die unter Berücksichtigung des Alters und der Fachkultur deutlich herausragen; dies ist zu belegen;
- Forschungsevaluationen, z. B. externe Gutachten über die individuellen Forschungsleistungen im Rahmen von Begutachtungen drittmittelgeförderter Vorhaben durch national oder international agierende wissenschaftsfördernde Institutionen (z.B. DFG oder den Europäischen Forschungsrat);

- Gutachter- oder Vortragstätigkeit für Stellen außerhalb der Hochschule;
- internationale Reputation;
- Aufbau und Leitung von wissenschaftlichen Arbeitsgruppen.
- in der medizinischen Fakultät der Durchführung und Mitwirkung an standortübergreifenden Studien und besonderen klinischen Leistungen.

(2) Der Forschungspreis der OVGU wird als Einmalzahlung im Rahmen der besonderen Leistungsbezüge gewährt.

(3) Besondere Leistungen im Bereich **der Lehre** können insbesondere nachgewiesen werden durch

- Ergebnisse von Lehrevaluationen (einschließlich studentischer Lehrveranstaltungsbeurteilung);
- internationale Kooperationen;
- Auszeichnungen oder Preise für herausragende Leistungen in der Lehre, die von wissenschaftsfördernden nationalen Stiftungen und Organisationen oder national oder international agierenden wissenschaftlichen Fachgesellschaften vergeben werden;
- die federführende Mitwirkung bei der Entwicklung von neuen Studiengängen, die mindestens drei Studienjahre bestehen und sich durch hohe studentische Nachfrage auszeichnen;
- innovative Lehre.

(4) Die Verleihung des Lehrpreises der OVGU entspricht einer Einmalzahlung im Sinne der besonderen Leistungsbezüge.

(5) Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus erbracht oder auf diese nicht angerechnet werden, sowie überdurchschnittliche Belastungen durch mit der Lehre im Zusammenhang stehende Aufgaben, wie die Betreuung von Diplomarbeiten, Korrektur- und Prüfungstätigkeit, sind angemessen zu berücksichtigen.

(6) Besondere Leistungen in **der Weiterbildung** können insbesondere nachgewiesen werden durch

- die federführende Mitwirkung bei der Entwicklung von neuen Weiterbildungsstudiengängen oder Zertifikatangeboten, die mindestens drei Studienjahre bestehen und sich durch eine anhaltende hohe studentische Nachfrage auszeichnen;
- die Bewertung erfolgreicher Veranstaltungen zur Weiterbildung;
- Auszeichnungen durch etablierte Einrichtungen;
- Lehrleistungen in der Weiterbildung, die über die Lehrverpflichtung hinaus erbracht und nicht separat vergütet werden.

(7) Besondere Leistungen im Bereich **der Nachwuchsförderung** können insbesondere festgestellt werden durch

- die Leitung eines Graduiertenkollegs und ähnlicher Einrichtungen;
- besondere Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- den Nachweis besonderer Leistungen bei der Betreuung von Promotionen und weitergehenden wissenschaftlichen Qualifikationen;
- die Ergebnisse bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

(8) Besondere Leistungen im Bereich der **Third Mission und Transfer** können insbesondere festgestellt werden durch

- Patente;
- gesellschaftliches und regionales Engagement;

- Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Partnern;
- soziale Innovationen.

§ 9 Leistungsstufen und Voraussetzungen für die Vergabe

(1) Für die Differenzierung von Leistungsbezügen werden fünf Stufen festgelegt. Die Beträge können zusätzlich zu bereits gewährten Leistungsbezügen gezahlt werden.

Stufe 1: Leistungen, die über die Erfüllung der Dienstpflichten in Lehre, Forschung, Weiterbildung oder in der Nachwuchsförderung deutlich hinausgehen. In dieser Stufe werden bis zu 300,00 € Zulage gewährt.

Stufe 2: Leistungen, die das Profil des Faches/Fachbereiches als Forschungs- und/oder Lehrinstitution nachhaltig mitprägen. In dieser Stufe werden bis zu 400,00 € Zulage gewährt.

Stufe 3: Leistungen, die das Profil der Universität als Lehrinstitution mindestens im regionalen Rahmen und/oder als Forschungsinstitution im nationalen Rahmen mitprägen. In dieser Stufe werden bis zu 500,00 € Zulage gewährt.

Stufe 4: Leistungen, die zur Erhöhung der internationalen Reputation der Universität beitragen. In dieser Stufe werden bis zu 600,00 € Zulage gewährt.

Stufe 5: Leistungen, die die internationale Reputation der Universität entscheidend mitprägen. In dieser Stufe werden bis zu 700,00 € Zulage gewährt.

In besonderen Ausnahmefällen kann der Betrag dieser Stufe überschritten werden.

(2) Die Gewährung von Leistungsbezügen der Stufe eins setzt voraus, dass die Leistungen in mindestens zwei der in § 8 genannten Tätigkeitsfeldern dieser Stufe zuzuordnen sind.

(3) Die Gewährung von Leistungsbezügen der Stufe zwei setzt voraus, dass die Leistungen in mindestens zwei der aufgeführten Tätigkeitsfelder dieser Stufe zuzuordnen sind und die Leistungen in den anderen Tätigkeitsfeldern mindestens in zwei Fällen der Stufe eins entsprechen.

(4) Für die Gewährung von Leistungsbezügen der Stufen drei bis fünf gilt das vorstehend Geregelter mit der Maßgabe, dass Leistungen in nur einem Tätigkeitsfeld der höheren Stufe entsprechen müssen.

§ 10 Befristung, Entfristung und Widerruf

Die erstmalige Gewährung einer neuen Leistungsstufe wird immer befristet; in der Regel auf fünf Jahre. Eine erneute Vergabe ist zulässig. Im Falle einer erneuten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. Bei einer unbefristeten Gewährung kann der besondere Leistungsbezug für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen werden.

§ 11 Gewährung von Einmalzahlungen für besondere Leistungen

Leistungsbezüge gemäß § 9 können in besonderen Fällen auch als Einmalzahlung gewährt werden. Die Höhe des Betrages muss in einem angemessenen Verhältnis zur Bedeutung der Leistung stehen, sie soll 15 % des jeweiligen jährlichen Grundgehaltes W 3/W 2 nicht übersteigen.

§ 12 Verfahren der Gewährung von besonderen Leistungsbezügen

(1) Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge setzt einen Antrag voraus. Im Regelfall können besondere Leistungsbezüge erstmalig nach fünf Jahren nach Dienstantritt an der OVGU beantragt werden.

(2) In dem Antrag hat die/der Antragsteller*in darzulegen, worin das Besondere der erbrachten Leistungen liegt. Nachweise, die die Darlegungen belegen, sind dem Antrag beizufügen. Der Antrag ist an den/die Dekan*in zu richten.

(3) Der/die Dekan*in bewertet den Antrag. Bei Befürwortung des Antrages legt sie/er der/dem Rektor*in einen Vorschlag vor, der

- zur Höhe der Leistungsbezüge oder zur Einordnung der Leistungen in eine Stufe;
- zur Zahlweise (monatliche Zahlung, Einmalzahlung);
- zur Weitergewährung der Leistungsbezüge (Entfall, weitere Befristung für fünf Jahre, unbefristete Gewährung)

Stellung nimmt. Der/die Dekan*in der Medizinischen Fakultät holt eine Stellungnahme der/des Instituts- bzw. Klinikdirektors*in ein. Bei Professor*innen, die am Universitätsklinik Magdeburg tätig sind, stellt das Dekanat das Einvernehmen mit dem Vorstand des Universitätsklinikums Magdeburg her.

(4) Der/die Rektor*in sowie der/die Kanzler*in bzw. der/die Dekan*in der Medizinischen Fakultät entscheidet über den Antrag. Mit dem/der Rektor*in ist vor Abschluss derselben ein Einvernehmen herzustellen.

(5) Erbrachte oder erwartete Leistungen, die Grundlage der Gewährung von befristeten Berufungs- und BleibeLeistungsbezügen nach § 5 waren, sind bei der Zahlung von besonderen Leistungsbezügen zu berücksichtigen. Dazu müssen eindeutige Festlegungen in Zielvereinbarungen enthalten sein. Es gelten die Regelungen wie bei der Vergabe einer höheren Stufe.

(6) Der/die Rektor*in bzw. der/die Dekan*in der Medizinischen Fakultät führt in der Regel ein Gespräch mit dem/der Professor*in zur Wertung des Antrags sowie zur Höhe und Befristung der besonderen Leistungsbezüge. Der/die Antragsteller*in ist vor einer beabsichtigten Ablehnung des Antrags zwingend anzuhören.

§ 13 Zeitpunkt der Antragstellung

Anträge können zu jeder Zeit gestellt werden. Nach der Gewährung von Leistungsbezügen kann ein weiterer Antrag auf Leistungsbezüge in der Regel erst nach Ablauf von fünf Jahren gestellt werden.

§ 14 Funktionsleistungsbezüge

(1) Die Gewährung von Funktionsleistungsbezügen erfolgt gemäß § 31 LBesG LSA für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion. Die Zulage wird für jeden vollen Monat der Amtsausübung gezahlt.

(2) Funktions-Leistungsbezüge für den/die Rektor*in werden gemäß § 5 HLeistBVO LSA gewährt.

(3) Darüber hinaus werden Funktions-Leistungsbezüge gewährt für

- Prorektoren*innen 1.000 Euro, Erhöhung auf 1.100 Euro bei nachfolgenden Amtszeiten
- Dekane*innen der Fakultäten 600 € monatlich
- Prodekane*innen der Fakultäten 300 € monatlich
- Studiendekane*innen der Fakultäten 350 Euro monatlich
- Die/den nebenberufliche/n Dekan*in der Medizinischen Fakultät 1.000 EUR monatlich.

(4) Die gesetzlichen Regelungen sehen Funktionsleistungsbezüge auch für die Wahrnehmung von sonstigen Funktionen oder Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung vor. Bei

der Bemessung dieses Leistungsbezuges sind insbesondere die im Einzelfall mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung zu berücksichtigen.

(5) Für die Übernahme einer dem/der Rektor*in gleichwertigen Leitungsfunktion im Rahmen eines gemeinsamen Berufungsverfahrens kann ein Funktionsleistungsbezug von der OVGU im Einvernehmen mit der jeweiligen Forschungseinrichtung gewährt werden.

§ 16 Forschungs- und Lehrzulagen

(1) Grundlage einer Forschungs- und Lehrzulage ist die Einwerbung von Drittmitteln für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule durch Professor*innen oder Juniorprofessor*innen. Diese Drittmittel dürfen nicht aus dem Landeshaushalt stammen.

(2) Diese Vorhaben müssen im Hauptamt ohne Anrechnung auf die Lehrverpflichtung durchgeführt werden.

(3) Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann für die Dauer des Drittmittelzuflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, sofern die Zweckbestimmung dieser Mittel nicht entgegensteht. Der Drittmittelgeber muss einer diesbezüglichen Verwendung schriftlich zugestimmt haben.

(4) Die Zulage darf nur gewährt werden, wenn durch die zur Verfügung gestellten Drittmittel die übrigen Kosten des Forschungs- und Lehrvorhabens gedeckt sind.

(5) Forschungs- und Lehrzulagen dürfen zusammen jährlich 100 v. H. des Jahresgrundgehalts der/des Professor*in oder der/des Juniorprofessor*in nicht überschreiten. Sie sollten in Relation zu anderen gewährten Leistungszulagen stehen.

(6) Der/die Professor*in oder Juniorprofessor*in stellt einen Antrag an den/die Rektor*in, in der Medizinischen Fakultät an den/die Dekan*in. Nach Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen unter Berücksichtigung der Kriterien, die anderen eventuell bereits gewährten Zulagen zugrunde liegen, entscheidet der/die Rektor*in bzw. der/die Dekan*in der Medizinischen Fakultät über die Gewährung der Zulage.

§ 17 Nebeneinandergewährung von Leistungsbezügen und Zulagen

(1) Leistungsbezüge nach den §§ 4, 7, 11 und 14 können nebeneinander gewährt werden. Sie dürfen grundsätzlich den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 nicht übersteigen. Ausnahmen sind im § 28 LBesG LSA geregelt.

(2) Forschungs- und Lehrzulagen können unabhängig von Leistungsbezügen gewährt werden. Allerdings dürfen Leistungen nicht doppelt honoriert werden.

§ 18 Wechsel aus der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W

Ein Antrag auf Wechsel aus der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W unterliegt keiner Frist. Er kann durch den Ruf auf eine höherwertigere Stelle oder auf eigenen Antrag der/des Professor*in erfolgen. In beiden Fällen findet § 34 LBesG LSA Anwendung. Die Höhe der Leistungsbezüge orientiert sich an den Kriterien zur Bemessung besonderer Leistungsbezüge.

§ 19 Konfliktbehandlung

(1) Professoren*innen, die eine sie betreffende Entscheidung nach dieser Ordnung als nicht angemessen betrachten und auch im Ergebnis der Anhörung nach § 12 bei dieser Auffassung verbleiben, können ihren Einspruch gegenüber dem Rektorat bzw. dem Dekanat der Medizinischen Fakultät geltend machen. Der/die Rektor*in beauftragt die Senatskommission für Planung und Haushalt, ein Gremium aus drei Dekan*innen zu bilden. Diese dürfen nicht dem Fachbereich des/der Antragstellers*in angehören. Ist ein Mitglied der Medizinischen

Fakultät betroffen, beauftragt der Fakultätsvorstand ein Gremium, das aus drei erfahrenen Professor*innen besteht.

(2) Das Gremium befasst sich mit den Einwänden des/der Antragstellers*in und legt dem/der Rektor*in bzw. dem/der Dekan*in der Medizinischen Fakultät einen Vorschlag zur Entscheidung vor.

(3) Das Gremium wird in beratender Funktion die/den Gleichstellungsbeauftragte*n, falls eine Professorin den Antrag gestellt hat, sowie bei schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Professor*innen ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen.

(4) Der/die Rektor*in erteilt unter Berücksichtigung des Votums des Gremiums einen abschließenden Bescheid an den/die Antragsteller*in.

§ 20 Geltung

(1) Diese Ordnung bedarf der Zustimmung des Senats sowie der Genehmigung des Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt und tritt am Tage nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntgabe in Kraft.

(2) Damit wird die bisherige Ordnung der Universität für die Vergabe von Leistungsbezügen und Zulagen gem. §§ 3,4, 5 und 7 HLeistBVO LSA vom 21. Januar 2005, GVBl. LSA Nr. 5/2005, (Leistungsbezügeordnung) vom 15.06.2005 ersetzt.

Magdeburg, den 06.06.2023

Prof. Dr.-Ing. Jens Strackeljan
Rektor
der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg