

Auszüge aus den Hochschulgesetzen

Gewinnung und Berufung internationaler Professor:innen

für
Mecklenburg-Vorpommern

Stand: 14.10.2024

Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)
HRK ADVANCE – Governance und Prozesse der Internationalisierung optimieren
Ahrstraße 39, 53175 Bonn
Tel.: 0228 / 887-0
Fax: 0228 / 887-210
advance@hrk.de
www.hrk.de/advance

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) übernimmt keine Haftung für die in diesem Dokument dargestellten Inhalte sowie für deren Vollständigkeit oder Aktualität. Alle Inhalte sind allgemeiner Natur. Sie stellen lediglich eine vergleichende Übersicht und keine rechtsverbindliche Auskunft dar und können im Einzelfall auch nicht die Auskunft von Fachleuten ersetzen.

1.	Berufungsprozesse (reguläres Verfahren, Ausschreibungsverzicht, Genieklausel)	3
2.	Voraussetzungen für die Berufung in das Professor:innenverhältnis	5
	a) Juniorprofessur	5
	b) Professur	5
3.	Sonderfall: Regelungen zu Tenure Track	7
4.	Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis/Besoldung	8
	a) Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis	8
	b) Besoldung.....	10

1. Berufungsprozesse (reguläres Verfahren, Ausschreibungsverzicht, Genieklausel)

§ 59 LHG M-V¹ Berufungsverfahren

(1) ¹Professuren werden durch die Hochschule öffentlich und in der Regel international ausgeschrieben und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur rechtzeitig vor Erscheinen angezeigt. ²Auf eine Ausschreibung kann im Ausnahmefall und mit Zustimmung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur verzichtet werden, wenn

1. eine befristet besetzte Professur mit der oder dem Berufenen unbefristet oder erneut befristet besetzt werden soll und eine Weiterbeschäftigung im besonderen Interesse der Hochschule liegt oder
2. im Falle des Absatzes 6 eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor berufen werden soll oder
3. für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Person zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt oder
4. dies erforderlich ist, um eine herausragend qualifizierte Professorin oder einen herausragend qualifizierten Professor der Hochschule, die oder der ein Berufsangebot von einer anderen Hochschule auf eine höherwertige Professur oder ein vergleichbares Beschäftigungsangebot nachgewiesen hat, an der Hochschule zu halten.

(2) ¹Die Hochschulleitung prüft und entscheidet bei Wiederbesetzungen auf Vorschlag des Fachbereichs rechtzeitig, ob die Funktionsbeschreibung der Stelle geändert, die Stelle einem anderen Fachbereich zugewiesen oder nicht wieder besetzt wird. ²§ 16 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend. ³Mit Rücksicht auf übergeordnete Aspekte der Landesentwicklung kann das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur eine andere Zuweisung der frei werdenden Stelle verlangen.

(3) ¹Berufungskommissionen sind nach Gruppen zusammenzusetzen. ²In ihnen müssen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer über die absolute Mehrheit der Sitze und Stimmen verfügen. ³Auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern soll hingewirkt werden. ⁴Den stimmberechtigten Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sollen mindestens eine Frau sowie auswärtige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören.

(4) ¹Die Hochschule stellt den Berufungsvorschlag auf und legt ihn mit einer Liste aller Bewerber sowie der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur unverzüglich nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden der Stelle vor, soweit es nicht auf eine Vorlage verzichtet. ²Nichtbewerberinnen und Nichtbewerber dürfen berücksichtigt werden. ³Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur kann die Vorlage aller Bewerbungen verlangen. ⁴Wird eine Stelle frei, weil der Inhaber wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheidet, so ist der Vorschlag sechs Monate vorher vorzulegen.

(5) ¹Im Berufungsvorschlag sollen drei Bewerberinnen und Bewerber in bestimmter Reihenfolge benannt werden. ²Die fachliche und persönliche Eignung sowie die Eignung zur Lehre sind für jede Bewerberin oder jeden Bewerber und im Verhältnis zueinander zu begründen. ³Dem Vorschlag sind zwei Gutachten über jede

Bewerberin und jeden Bewerber sowie ein vergleichendes Gutachten von Professorinnen oder Professoren anderer Hochschulen beizufügen. ⁴In künstlerischen Fächern kann ein Gutachten von einer künstlerisch ausgewiesenen Persönlichkeit außerhalb des Hochschulbereiches erstattet werden, oder auf Gutachten verzichtet werden, wenn mindestens drei künstlerisch ausgewiesene Persönlichkeiten der Berufungskommission als externe Mitglieder angehört haben. ⁵Die Bewerberin oder der Bewerber hat kein Recht auf Einsicht in die Berufungsakten, insbesondere nicht in die Berufungsgutachten.

(6) ¹Mitglieder der eigenen Hochschule gemäß § 55 Absatz 1 dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden. ²Sie sollen nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule ausgeübt haben.

(7) ¹Personen, die die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen und die in einem gemeinsamen Berufungsverfahren mit einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung ausgewählt und von dieser eingestellt würden, kann die Hochschule die Rechte und Pflichten von Mitgliedern nach § 50 Absatz 2 zuerkennen. ²Ein Dienstverhältnis mit der Hochschule wird nicht begründet. ³Ihnen können die sich aus § 57 Absatz 2 bis 5 ergebenden Rechte übertragen werden. ⁴Sie sind verpflichtet, mindestens zwei, bei Fachhochschulen vier Semesterwochenstunden an der am gemeinsamen Berufungsverfahren beteiligten Hochschule zu lehren. ⁵§ 61 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 60 LHG M-V Berufung von Professorinnen und Professoren

(1) ¹Professorinnen und Professoren werden durch die Hochschule aufgrund des Berufungsvorschlags berufen. ²In begründeten Fällen kann von der Reihenfolge des Vorschlags abgewichen werden. ³Die am Berufungsverfahren Beteiligten sind vorher zu hören.

(2) ¹Bestehen gegen den Berufungsvorschlag insgesamt Bedenken, wird er unter Angabe der Gründe zurückgegeben. ²Es ist zu prüfen, ob die Liste ergänzt, die Stelle neu ausgeschrieben wird oder die Stelle eine neue Verwendung erhält.

(3) ¹Bei der Berufung dürfen Zusagen über die Ausstattung der Stelle nur im Rahmen der in der Ressourcenverteilung durch die Hochschulleitung vorgesehenen Mittel gegeben werden. ²Die Zusage ist zu befristen; die Befristungsdauer beträgt höchstens fünf Jahre.

(4) ¹Um auszuschließen, dass eine erweiterte Ausstattung einer Professur nutzlos wird, kann eine Zusage der Hochschule in Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit der Verpflichtung verbunden werden, dass die Professorin oder der Professor für eine angemessene, im Einzelnen zu bestimmende Zeit an der Hochschule verbleiben wird. ²Für den Fall eines von der Professorin oder dem Professor zu vertretenden vorzeitigen Ausscheidens aus der Hochschule kann eine Erstattung der Mittel für eine erweiterte Ausstattung vereinbart werden. ³Als angemessen ist in der Regel eine Frist von drei Jahren anzusehen. ⁴Die Frist soll fünf Jahre nicht überschreiten.

2. Voraussetzungen für die Berufung in das Professor:innenverhältnis

a) Juniorprofessur

§ 62 LHG M-V Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

(1) ¹Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung und
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.

²Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben sollen zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachweisen. ³§ 58 Absatz 3 Satz 1 gilt entsprechend. ⁴Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als neun Jahre betragen haben. ⁵Verlängerungen nach den in § 2 Absatz 5 Nummer 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) genannten Fällen bleiben hierbei außer Betracht. ⁶§ 2 Absatz 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.

(2) ¹Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. ²Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können auch im Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. ³Das Beschäftigungsverhältnis soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Beschäftigungsverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden. ⁴Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 70 Absatz 4 nicht zulässig. ⁵Eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor ist nur dann zulässig, wenn es sich um die Besetzung einer Tenure-Track-Professur handelt. ⁶Im Fall des § 59 Absatz 1 Satz 2 kann das Beamtenverhältnis auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden.

(3) ¹Die Stellen für Juniorprofessuren sind öffentlich auszuschreiben. ²Die Hochschulen berufen die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. ³Das Einstellungsverfahren erfolgt nach Maßgabe von § 59 Absatz 3 und 5. ⁴Das Nähere regeln die Hochschulen in einer Ordnung.

b) Professur

§ 58 LHG M-V Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren

(1) Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,

3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und
4. darüber hinaus, je nach den Anforderungen der Stelle,
 - a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (Absatz 2),
 - b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder
 - c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereiches ausgeübt worden sein müssen.

(2) ¹Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch eine Habilitation erbracht; im Übrigen durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland. ²Satz 1 gilt nur bei der Berufung in ein erstes Professorenamt. ³Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet.

(3) ¹Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, ist vorrangig zu berufen, wer eine Zweite Staatsprüfung oder eine gleichwertige Qualifikation sowie eine mindestens dreijährige Schulpraxis nachweist. ²Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen müssen die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c erfüllen; in besonders begründeten Ausnahmefällen können solche Professorinnen und Professoren berufen werden, die die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a oder b erfüllen.

(4) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von Absatz 1 Nummer 1 bis 4 und den Absätzen 2 und 3 als Professorin oder Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

(5) Professorinnen und Professoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben müssen zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet im Geltungsbereich dieses Gesetzes eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.

3. Sonderfall: Regelungen zu Tenure Track

§ 62a LHG M-V Tenure-Track-Professur

(1) ¹Die Einstellung auf eine Juniorprofessur oder auf eine Professur auf Zeit kann mit der Zusage verbunden werden, dass eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis unter der Voraussetzung zugesagt wird, dass im Einzelnen vorab festzulegende Leistungsanforderungen während des befristeten Beschäftigungsverhältnisses erfüllt werden (Tenure-Track). ²Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Übernahme auf eine unbefristete Professur wird in einem qualitätsgesicherten Evaluationsverfahren geprüft, das sich auch auf die Prüfung der fachlichen und pädagogischen Eignung für die Professur erstreckt. ³Mindestens die für Berufungsverfahren geltenden Qualitätsstandards sind auf die Evaluierung zu übertragen. ⁴Die Hochschule kann im Falle der Einstellung auf eine Professur auf Zeit eine Zwischenevaluierung vorsehen; in diesem Fall gilt § 62 Absatz 2 entsprechend. ⁵Bei negativer Tenure-Evaluation kann das Beschäftigungsverhältnis auf Antrag der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors um bis zu ein Jahr verlängert werden.

(2) ¹Die Hochschule entscheidet vor der Ausschreibung, ob die Einstellung mit einer Zusage nach Absatz 1 verbunden wird. ²Nach erfolgter Ausschreibung oder Einstellung ist die Ausweisung der Professur als Tenure-Track-Professur unzulässig.

(3) Das Berufungsverfahren zur Besetzung einer Tenure-Track-Professur erfolgt gemäß §§ 59 und 60 mit folgenden Maßgaben:

1. die Stellen sind öffentlich und international auszuschreiben und mit einem Hinweis auf die Tenure-Track-Zusage zu versehen,
2. zusätzlich zu den Anforderungen gemäß § 59 Absatz 5 ist dem Berufungsvorschlag ein Einzelgutachten einer international ausgewiesenen Professorin oder eines international ausgewiesenen Professors beizufügen; wenn es das fachliche Profil der Professur gebietet, sind auch ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen.

(4) ¹Die Hochschulen regeln Struktur, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren in einer Satzung. ²§ 62 Absatz 3 findet keine Anwendung.

4. Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis/Besoldung

a) Beschäftigungsstatus/Möglichkeit zur Verbeamtung/Angestelltenverhältnis

§ 61 LHG-MV Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren

(1) ¹Die Professorinnen und Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, nach Maßgabe des Landesbeamtengesetzes zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit oder auf Lebenszeit ernannt. ²Die Dauer eines Beamtenverhältnisses auf Zeit darf fünf Jahre nicht übersteigen.

(2) ¹Professorinnen und Professoren können zu Beamtinnen und Beamten auf Probe ernannt werden. ²Die Probezeit beträgt zwei Jahre.

(3) ¹Professorinnen und Professoren können in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. ²Für die Befristung gelten die insoweit für das Beamtenverhältnis auf Zeit sowie auf Probe getroffenen Regelungen entsprechend. ³Mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses wird die Berechtigung zur Führung der Bezeichnung Professorin oder Professor entsprechend der Amtsbezeichnung erworben, die für die zu besetzende Stelle vorgesehen ist.

(4) Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann darüber hinaus begründet werden

1. zur Wahrnehmung leitender Funktionen in der Hochschulmedizin,
2. zur Gewinnung hervorragender wissenschaftlich oder künstlerisch Tätiger aus Bereichen außerhalb der Hochschule für eine befristete Tätigkeit im Hochschulbereich und
3. zur Wahrnehmung zeitlich begrenzter Aufgaben.

(5) Im Fall des § 59 Absatz 1 Satz 2 kann ein Beamtenverhältnis auf Zeit frühestens nach drei Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden, wenn die Hochschule zuvor ein Bewertungsverfahren mit positivem Ergebnis durchgeführt hat.

(6) ¹Zur Gewährleistung der Aktualität des Lehrangebots durch Aufrechterhaltung der Verbindung zur Berufswelt können Teilzeitprofessuren errichtet werden. ²Eine Teilzeitprofessur muss mindestens die Hälfte des Aufgabenbereichs einer Professur nach § 57 umfassen. ³Die Regelungen des § 75 bleiben unberührt.

(7) ¹Den Professorinnen und Professoren stehen nach Erreichen der Altersgrenze die mit der Lehrbefugnis verbundenen Rechte zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen und zur Beteiligung an Prüfungen zu. ²Im Rahmen des Möglichen ist ihnen Zugang zu den Lehr- und Forschungseinrichtungen in ihren Fächern zu geben.

(8) ¹Die Hochschulleitung kann auf Vorschlag des Fachbereiches Professorinnen oder Professoren der eigenen Hochschule, die wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Hochschuldienst ausgeschieden sind, bis zur Vollendung des 75. Lebensjahres die Bezeichnung „Seniorprofessorin“ oder „Seniorprofessor“ verleihen, wenn Aufgaben der Forschung, die aus Drittmitteln finanziert werden, vorübergehend weiterhin wahrgenommen werden sollen. ²Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis darf nur begründet werden, wenn die Vergütung aus Drittmitteln finanziert wird. ³Die Inanspruchnahme landesfinanzierter Haushaltsmittel und Stellen ist ausgeschlossen. ⁴Absatz 7 bleibt unberührt.

§ 62 LHG M-V Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

(1) ¹Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung und
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.

²Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben sollen zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachweisen. ³§ 58 Absatz 3 Satz 1 gilt entsprechend. ⁴Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als neun Jahre betragen haben. ⁵Verlängerungen nach den in § 2 Absatz 5 Nummer 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) genannten Fällen bleiben hierbei außer Betracht. ⁶§ 2 Absatz 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.

(2) ¹Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. ²Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können auch im Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. ³Das Beschäftigungsverhältnis soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Beschäftigungsverhältnis mit ihrer oder seiner Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden. ⁴Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 70 Absatz 4 nicht zulässig. ⁵Eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor ist nur dann zulässig, wenn es sich um die Besetzung einer Tenure-Track-Professur handelt. ⁶Im Fall des § 59 Absatz 1 Satz 2 kann das Beamtenverhältnis auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden.

(3) ¹Die Stellen für Juniorprofessuren sind öffentlich auszuschreiben. ²Die Hochschulen berufen die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. ³Das Einstellungsverfahren erfolgt nach Maßgabe von § 59 Absatz 3 und 5. ⁴Das Nähere regeln die Hochschulen in einer Ordnung.

§ 117 LBG M-V² Wissenschaftliches und künstlerisches Personal der Hochschulen

(1) Für beamtete Professoren, Juniorprofessoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter gelten die Vorschriften dieses Gesetzes, soweit nicht das Landeshochschulgesetz etwas Anderes bestimmt.

(2) ¹Für einen Bewerber, der als Professor in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit berufen werden soll, erhöht sich die Altersgrenze nach § 18a Absatz 1 Satz 1 um zehn Jahre. ²Die Altersgrenze nach Satz 1 gilt nicht, wenn der Bewerber bereits bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne von § 1 des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrages als Professor im Beamtenverhältnis steht und sich frühere Dienstherrn an der Versorgungslastenteilung nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag beteiligen. ³§ 18a Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. ⁴Die oberste Dienstbehörde kann im Einvernehmen mit dem Finanzministerium im Falle eines erheblichen dienstlichen Interesses Ausnahmen von Satz 1 zulassen.

§ 7 BeamStG³ Voraussetzungen des Beamtenverhältnisses

(1) ¹In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer

1. Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit
 - a) eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder
 - b) eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder
 - c) eines Drittstaates, dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzt,
2. die Gewähr dafür bietet, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten, und
3. die nach Landesrecht vorgeschriebene Befähigung besitzt.

²In das Beamtenverhältnis darf nicht berufen werden, wer unveränderliche Merkmale des Erscheinungsbilds aufweist, die mit der Erfüllung der Pflichten nach § 34 Absatz 2 nicht vereinbar sind.

(2) Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur eine Deutsche oder ein Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden.

(3) Ausnahmen von Absatz 1 Nr. 1 und Absatz 2 können nur zugelassen werden, wenn

1. für die Gewinnung der Beamtin oder des Beamten ein dringendes dienstliches Interesse besteht oder
2. bei der Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in das Beamtenverhältnis andere wichtige Gründe vorliegen.

b) Besoldung

§ 32 LBesG M-V⁴ Besoldungsordnung W

(1) ¹Die Ämter der Professorinnen und Professoren an Hochschulen werden den Besoldungsgruppen W 2 und W 3, die Ämter der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Besoldungsgruppe W 1 der Besoldungsordnung W in der Anlage 3 zugeordnet. ²Die Grundgehaltssätze sind in der Anlage 7 ausgewiesen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch für hauptamtliche Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, soweit ihre Ämter nicht den Besoldungsordnungen A und B zugewiesen sind. ⁴Der Anteil der W 3-Stellen beträgt an Fachhochschulen höchstens 25 Prozent der Gesamtzahl der W 2- und W 3-Stellen an Fachhochschulen.

(2) ¹Die Ämter der hauptamtlichen Hochschulleiterinnen und Hochschulleiter werden der Besoldungsgruppe W 3 zugeordnet. ²Satz 1 gilt nicht für die Direktorin oder den Direktor der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege. ³Den Amtsbezeichnungen ist jeweils ein Zusatz beizufügen, der auf die Hochschule hinweist, der die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber angehört.

Anlage 3⁵ (zu § 32) Besoldungsordnung W

Besoldungsgruppe W 1

Juniorprofessorin, Juniorprofessor

Besoldungsgruppe W 2

Professorin, Professor an einer Fachhochschule
Professorin, Professor an einer Kunsthochschule
Universitätsprofessorin, Universitätsprofessor
Rektorin, Rektor
Prorektorin, Prorektor

Besoldungsgruppe W 3

Professorin, Professor an einer Fachhochschule
Professorin, Professor an einer Kunsthochschule
Universitätsprofessorin, Universitätsprofessor
Rektorin, Rektor
Prorektorin, Prorektor

§ 33 LBesG M-V Leistungsbezüge

(1) ¹In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben:

1. Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie der Ausübung von Wechseloptionen,
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung;

²Nummer 3 gilt auch für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der Besoldungsgruppe W 1, die nebenamtlich besondere Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung wahrnehmen.

(2) ¹Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 grundsätzlich nicht übersteigen. ²Eine Überschreitung ist zulässig, wenn dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung einer Professorin oder eines Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. ³Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn eine Professorin oder ein Professor bereits an ihrer oder seiner bisherigen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für eine Hochschule im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu gewinnen oder ihre oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für hauptberufliche Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind.

(3) ¹Über die Gewährung von Leistungsbezügen an die Hochschulleitung entscheidet die für das Hochschulwesen zuständige oberste Landesbehörde. ²Über die Gewährung von Leistungsbezügen an die Professorinnen und Professoren entscheidet die Hochschulleitung.

(4) Abweichend von Absatz 3 entscheidet über die Gewährung von Leistungsbezügen an die Professorinnen und Professoren der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege das Ministerium, zu dessen Geschäftsbereich diese gehört.

§ 34 LBesG M-V Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen sowie der Ausübung von Wechseloptionen

(1) ¹Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 können befristet oder unbefristet sowie als Einmalzahlung vergeben werden. ²Soweit diese Leistungsbezüge unbefristet gewährt werden, kann zugleich bestimmt werden, dass diese an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

(2) ¹Die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezuges nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 soll bei einem Ruf von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule im Inland nicht vor Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass erfolgen. ²Die Gewährung von Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 setzt im Rahmen von Bleibeverhandlungen voraus, dass der Ruf an eine andere Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers oder Dienstherrn nachgewiesen wird.

(3) Leistungsbezüge können entsprechend Absatz 1 auch aus Anlass von Anträgen auf Überleitung nach § 88 Absatz 2 von der Bundesbesoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W vergeben werden, soweit sie zusammen mit den übrigen Dienstbezügen in dem Amt der Besoldungsordnung W die bisherigen Dienstbezüge in dem Amt der Bundesbesoldungsordnung C nicht übersteigen.

§ 35 LBesG M-V Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung

(1) ¹Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung erbracht werden müssen, können Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 gewährt werden. ²Sie dürfen nicht für die Tatbestände gewährt werden, für die eine Zulage nach § 37 gewährt wird. ³Sie können als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. ⁴Für einen sich unmittelbar anschließenden Fortsetzungszeitraum können sie unbefristet gewährt werden. ⁵Unbefristete Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 sind für den Fall, dass die besonderen Leistungen nach Satz 1 nicht mehr oder in wesentlich geringerem Maß erbracht werden, mit einem Widerrufsvorbehalt zu versehen.

(2) ¹Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 nehmen nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. ²Abweichend von Satz 1 kann in besonders begründeten Ausnahmefällen bestimmt werden, dass unbefristet gewährte Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

§ 36 LBesG M-V Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung

(1) ¹Hauptberuflichen Leiterinnen, Leitern und Mitgliedern von Leitungsgremien an Hochschulen sollen für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben

Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 gewährt werden. ²Sie können auch für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung gewährt werden. ³Bei der Bemessung der Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 ist insbesondere die im Einzelfall mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen.

(2) Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 können für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben ganz oder teilweise erfolgsabhängig vereinbart werden.

(3) Leistungsbezüge der hauptberuflichen Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen nach Absatz 1 Satz 1 können an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

§ 37 LBesG M-V Forschungs- und Lehrzulagen

(1) ¹An Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit die Drittmittelgeberin oder der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. ²Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- und Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. ³Die im Rahmen des Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen.

(2) Forschungs- und Lehrzulagen dürfen zusammen jährlich 100 Prozent des Jahressgrundgehaltes der Professorin oder des Professors nicht überschreiten.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der Besoldungsgruppe W 1 entsprechend.

§ 38 LBesG M-V Verordnungsermächtigung

(1) ¹Die näheren Bestimmungen über die Voraussetzungen und Kriterien sowie die Zuständigkeit und das Verfahren der Vergabe von Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 sowie von Forschungs- und Lehrzulagen nach § 37 Absatz 1 werden durch die für das Hochschulwesen zuständige oberste Landesbehörde im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde und dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung getroffen. ²Darin sind insbesondere Regelungen zu treffen

1. bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 über
 - a) die Teilnahme dieser Leistungsbezüge an regelmäßigen Besoldungsanpassungen bei unbefristeter Gewährung,
 - b) die Anforderungen an den Nachweis gemäß § 34 Absatz 2 Satz 2,
2. bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 über
 - a) die Voraussetzungen einer unbefristeten Gewährung und
 - b) für den Fall einer unbefristeten Gewährung
 - aa) über deren Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen und
 - bb) deren Widerruf,
3. bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 über
 - a) die Gewährung erfolgsabhängiger Leistungsbezüge,

- b) die Teilnahme der Leistungsbezüge der hauptberuflichen Leiterinnen, Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen sowie
4. bei Leistungsbezügen nach § 33 Absatz 1 Nummern 1 und 2 über
- a) deren Ruhegehaltfähigkeit bei befristeter Gewährung und
- b) die Überschreitung der in § 67a Absatz 2 Satz 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern genannten Regelsätze. Hierbei sind Höchstgrenzen vorzusehen, die den Anteil der Inhaber von W 2- und W 3-Stellen, für den eine Überschreitung der Prozentsätze nach § 67a Absatz 4 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehen werden kann, beschränken.
- (2) Die Hochschulen sind bei der Vorbereitung und Gestaltung der Bestimmungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 anzuhören.
- (3) Für die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege werden die nach Absatz 1 erforderlichen Bestimmungen durch das Ministerium, zu dessen Geschäftsbereich diese gehört, im Einvernehmen mit der für das Besoldungsrecht zuständigen obersten Landesbehörde und dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung getroffen.

¹ Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz – LHG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011, GVOBl. M-V S. 18; zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Juni 2021, GVOBl. M-V S. 1018.

² Beamtengesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Landesbeamtengesetz – LBG M-V) vom 17. Dezember 2009, GVOBl. M-V S. 687; zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 14. Mai 2024, GVOBl. M-V S. 154.

³ Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) vom 17. Juni 2008, BGBl. I S. 1010; zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 2023, BGBl. 2023 I Nr. 389.

⁴ Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Landesbesoldungsgesetz – LBesG M-V) vom 11. Mai 2021, GVOBl. M-V S. 600; zuletzt geändert durch Artikel 3, 4, 5 und 6 des Gesetzes vom 30. Juni 2024, GVOBl. M-V S. 407.

⁵ Anlage 3: Text gilt seit 01. Juni 2021.