



LEUPHANA

UNIVERSITÄT LÜNEBURG

SENAT

Unterlage für die 27. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (konstituierende Sitzung des 2. Senats, 1. Sitzung im Sommersemester 2008) am 16. April 2008

Drucksache-Nr.: 104/27/1 SoSe 2008

Ausgabedatum: 10. April 2008

**TOP 7 ENTWURF FÜR EINE „RICHTLINIE DER STIFTUNG UNIVERSITÄT LÜNEBURG ÜBER LEISTUNGSBEZÜGE“;
HIER: ANHÖRUNG DES SENATS**

Bezug: Sitzung des Präsidiums am 9. April 2008

Das Präsidium legt dem Senat den Entwurf für eine „Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge“ zur Anhörung vor.

Diese Richtlinie soll künftig einheitlich für alle Professorinnen und Professoren der Leuphana Universität Lüneburg, die sich in der W-Besoldung befinden, gelten. Bisher fehlte eine solche Richtlinie und damit Regelungen für das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen für die Professorinnen und Professoren der ehemaligen FH NON. Die Richtlinie der Universität vom 29. September 2003 konnte nur für Professorinnen und Professoren angewendet werden, die an vor der Fusion an der Alt-Universität bzw. nach dem 1. Januar 2005 an der fusionierten Universität berufen wurden.

Zur Vorbereitung der Richtlinie hat das Präsidium eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der neben den Dekanen der drei Fakultäten (Herr Colla, Herr Kahle/vertreten durch Herrn Martin, Herr Hadelers), der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Frau Dudeck und den Vizepräsidenten Herrn Schaltegger und Herrn Degenhart mit Frau Weinhold, Herrn Heinemann und Herrn Niemeyer je Fakultät eine Professorin/ein Professor aus der W-Besoldung angehört haben. Aus der Zentralen Verwaltung wurde die AG durch Frau Holland-Moritz und Herrn Hoop unterstützt. Die AG hat bei der Erarbeitung des Richtlinienentwurfs auf Regelungen und Verfahren anderer Hochschulen ebenso zurückgegriffen wie auf Erfahrungen aus der ersten Bewertungsrunde, die auf Basis der o. g. Richtlinie der Alt-Universität 2006 durchgeführt worden war.

Das Präsidium hat an dem durch die AG erarbeiteten Vorschlag nur wenige Änderungen und Ergänzungen vorgenommen. Diese Fassung ist als Anlage beigefügt. Das Präsidium beabsichtigt, die Richtlinie zeitnah zu beschließen, damit noch im Jahr 2008 eine erste Bewertungsrunde stattfinden kann und legt den Entwurf nunmehr dem Senat zur Anhörung vor.

Die Regelungen, auf die in der Richtlinie Bezug genommen wird, können auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden.

Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge
Entwurf
(Stand: 9. April 2008)

Gemäß § 7 der Nds. Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - NHLeistBVO -) vom 16.12.2002 (Nds. GVBl. S. 790) hat das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg mit Beschluss vom xx.xx.2008 nach Anhörung des Senats am xx.xx.2008 folgende Richtlinie verabschiedet:

§ 1
Regelungsgegenstand

Diese Richtlinie regelt die Grundsätze des Verfahrens und der Vergabe von Leistungsbezügen gemäß der Niedersächsischen Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – NHLeistBVO) vom 16. Dezember 2002 (Nds. GVBl. S. 790).

§ 2
Anwendungsbereich

¹Diese Richtlinie gilt für beamtete Professorinnen und Professoren sowie beamtete hauptberufliche Mitglieder des Präsidiums, die nach der Besoldungsordnung W besoldet werden. ²Dieses sind:

1. Professorinnen und Professoren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der NHLeistBVO nach Besoldungsordnung C besoldet wurden, soweit ihnen auf Antrag ein entsprechendes Amt der Besoldungsgruppe W übertragen wurde.
2. Professorinnen und Professoren sowie hauptamtliche Mitglieder des Präsidiums, die ab dem 01.10.2003 ernannt oder berufen werden.

§ 3
Leistungsbezüge für besondere Leistungen

(1) Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre und Transfer/Weiterbildung, die i.d.R. über mehrere Jahre erbracht worden sind, können Leistungsbezüge gewährt werden.

(2) ¹Leistungsbezüge für besondere Leistungen werden in fünf Stufen vergeben:

- Stufe 1: Leistungen, die über die Erfüllung der Dienstpflichten in Lehre, Forschung und Transfer hinausgehen. Diese Stufe entspricht W2/W3 Grundgehalt + 400,- € mtl.
- Stufe 2: Leistungen, die das Profil des Faches (Lehr-/Forschungseinheit) als Forschungs- und/oder Lehrinstitution und/oder Transfer-/Weiterbildungseinrichtung nachhaltig mitprägen. Diese Stufe entspricht W2/W3 Grundgehalt + 800,- € mtl.
- Stufe 3: Leistungen, die das Profil der Universität als Lehrinstitution mindestens im regionalen Rahmen und/oder als Transfer und Weiterbildungseinrichtung im überregionalen und/oder als Forschungsinstitution im nationalen Rahmen mitprägen. Diese Stufe entspricht W2/W3 Grundgehalt + 1.200,- € mtl.
- Stufe 4: Leistungen, die zur Erhöhung der internationalen Reputation der Universität beitragen. Diese Stufe entspricht W2/W3 Grundgehalt + 1.600,- € mtl.
- Stufe 5: Leistungen, die die internationale Reputation der Universität entscheidend mitprägen. Diese Stufe entspricht W2/W3 Grundgehalt + 2.000,- € mtl.

²In den Stufen 1 und 2 sind Zwischenschritte á 200,- € möglich. ³Bei der Vergabe von Leistungsbezügen können Stufen übersprungen werden. ⁴In Ausnahmefällen können Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftlern Leistungsbezüge gewährt werden, die über Stufe 5 liegen.

(3) ¹Die Beträge nehmen mit dem Vomhundertsatz an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil, um die die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden. ²Die in dieser Richtlinie angegebenen Beträge beziehen sich deshalb auf den Stichtag 01.01.2008.

(4) ¹Bei der Vergabe von Leistungsbezügen orientiert sich das Präsidium an folgender Stufenverteilung:

W2/W3 - Grundgehalt	0 - 30 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 1 (400 €)	10 - 40 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 2 (800 €)	20 - 50 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 3 (1.200 €)	10 - 30 %

W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 4 (1.600 €)	8 – 15 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 5 (2.000 €)	5 – 10 %
W2/W3 - Grundgehalt + Spitzenzuschuss (2.000 € + x)	0 -10 %

(5) ¹Bewertungsrunden zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge finden jährlich statt. ²Die erstmalige und wiederholte Vergabe einer Leistungsstufe wird auf drei Jahre befristet. ³Eine sich unmittelbar anschließende Weitergewährung setzt eine rechtzeitige Antragstellung gemäß Abs. 7 voraus. ⁴Anderenfalls entfallen die befristeten besonderen Leistungsbezüge. ⁵Bei einer wiederholten Vergabe kann eine Leistungsstufe in besonderen Ausnahmefällen auch unbefristet gewährt werden.

(6) ¹Das Präsidium veröffentlicht jährlich hochschulintern bis zum 31.07. eines Jahres, wie viele Leistungsstufen in der anstehenden Bewertungsrunde vergeben werden können. ²Aus Gründen der Transparenz des Verfahrens erteilt das Präsidium in geeigneter Weise geschlechtsdifferenziert Auskunft über die bisherige Verteilung der Leistungsstufen unter Berücksichtigung des Vergaberahmens.

(7) ¹Die Entscheidung über Leistungsbezüge für besondere Leistungen ergeht aufgrund eines begründeten Antrags der Professorin oder des Professors, der auf Gewährung einer bestimmten Leistungsstufe zu richten ist. ²Dem Antrag ist ein Selbstbericht der betroffenen Professorin oder des betroffenen Professors von max. 10 Seiten über einen längstens drei Jahre zurückliegenden Zeitraum beizufügen. ³Der Antrag mit dem Selbstbericht muss dem Präsidium spätestens bis zum 30.09. eines Jahres mit Wirkung für das Folgejahr vorliegen. ⁴Verspätet eingegangene Anträge werden nicht berücksichtigt. ⁵Das Präsidium fordert zu den vorliegenden Anträgen derjenigen Professorinnen und Professoren, die einer Fakultät zugeordnet sind, die Stellungnahmen der betreffenden Dekanate an. ⁶Die Stellungnahmen haben bis spätestens zum 31.10. eines Jahres vorzuliegen. ⁷Das Präsidium entscheidet spätestens bis zum 31.01. des folgenden Jahres über die Anträge.

(8) Das Präsidium unterrichtet die Antragstellerin/den Antragsteller schriftlich über das Ergebnis und die wesentlichen Gründe seiner Entscheidung.

(9) ¹Anträge können zu jeder Bewertungsrunde gestellt werden. ²Sofern aufgrund eines Antrages Leistungsbezüge für besondere Leistungen gewährt werden, ist ein erneuter Antrag auf Leistungsbezüge erst nach Ablauf von drei Jahren zulässig.

(10) ¹Als Entscheidungsgrundlage für die Anträge gelten insbesondere die in der Anlage dargestellten Bewertungskriterien. ²Darüber hinaus können weitere besondere Beiträge zur Erreichung der Ziele der Universität Berücksichtigung finden, soweit sie den in § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG genannten Bereichen zuzuordnen sind. ³Dazu gehört auch die Frauen- und Geschlechterforschung nach § 3 Abs. 3 NHG.

§ 4 Kommission

¹Das Präsidium richtet zur Vorbereitung seiner Entscheidungen nach § 3 eine Kommission ein, die sich wie folgt zusammensetzt:

- a) je Fakultät 2 nichtbeteiligte Professorinnen und Professoren als stimmberechtigte Mitglieder, die von den Fakultäten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Profile vorgeschlagen werden
- b) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Funktion.

²Die Kommission wird von einem Mitglied des Präsidiums geleitet. ³Die Kommission kann externen fachlichen Sachverständigen hinzuziehen. ⁴Bei der Besetzung sollen Frauen nach § 16 Abs. 6 NHG angemessen berücksichtigt werden. ⁵Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen hiernach Frauen sein. ⁶Die Amtszeit der unter Satz 1 a) genannten Mitglieder der Kommission bestimmt sich nach § 21 der Wahlordnung der Universität Lüneburg in der jeweils geltenden Fassung.

§ 5 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

(1) ¹Berufungs-Leistungsbezüge können vom Präsidium mit einer für eine Berufung auf eine Professur ausgewählten Person vereinbart werden. ²Bleibe-Leistungsbezüge können auf Antrag einer Professorin oder eines Professors vom Präsidium gewährt werden, wenn ein schriftlicher Ruf einer anderen Hochschule vorliegt oder das Angebot eines anderen Beschäftigungsverhältnisses nachgewiesen wird. ³Vor der Entscheidung des Präsidiums ist das Dekanat zu hören.

(2) ¹Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden in der Regel befristet auf Grundlage einer Zielvereinbarung gewährt, wobei ein Zeitraum von fünf Jahren nicht überschritten werden darf. ²Im Rahmen dieser Höchstgrenze ist die Gewährung auf das Ende eines Kalenderjahres zu befristen. ³Eine sich unmittelbar anschließende Weitergewährung, über die im Rahmen des Verfahrens nach § 3 zu entscheiden ist, setzt eine rechtzeitige Antragstellung gemäß § 3 Abs. 7 voraus. ⁴Anderenfalls entfallen die befristeten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge. ⁵In besonderen Ausnahmefällen können die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge bei erstmaliger und wiederholter Vergabe auch unbefristet gewährt werden.

(3) ¹Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sollen in Stufen gem. § 3 vergeben werden. ²Eine Antragstellung nach § 3 wird durch Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen nicht ausgeschlossen.

§ 6 Funktions-Leistungsbezüge

(1) Hauptamtliche Mitglieder des Präsidiums erhalten Funktions-Leistungsbezüge, deren Höhe vom Stiftungsrat festgesetzt wird.

(2) ¹Für folgende nebenamtlich wahrzunehmende Funktionen werden Funktions-Leistungsbezüge gewährt:

Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten	1.200 €
Dekaninnen und Dekane	800 €
Studiendekaninnen und –dekane	800 €
Prodekaninnen und –dekane	400 €
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	400 €
Leitung College	800 €
Leitung Graduate School	800 €
Leitung Professional School	800 €
Leitung Leuphana House of Research	800 €
Vorsitzende/Vorsitzender der FKL	600 €.

²Für weitere gesamtuniversitäre Funktionen kann das Präsidium befristete Funktionsleistungsbezüge gewähren. ³Die Pauschalbeträge werden monatlich gewährt. § 3 Abs. 3 gilt entsprechend. ⁴Soweit in einer Fakultät mehr als eine Studiendekanin oder ein Studiendekan tätig ist, ist der in Satz 1 vorgesehene Pauschalbetrag dem Umfang der jeweiligen Aufgabe entsprechend aufzuteilen. ⁵Das gilt für die Funktionen der Prodekaninnen und Prodekane sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entsprechend. ⁶Nimmt eine Person mehrere Funktionen wahr, werden Funktions-Leistungsbezüge nur für eine Funktion gewährt (ggf. für die Funktion mit dem höheren Pauschalbetrag).

§ 7 Forschungs- und Lehrzulagen

(1) ¹Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann aus diesen Mitteln für den Zeitraum, für den Drittmittel gezahlt werden, auf formlosen Antrag eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber Mittel für diesen Zweck ausdrücklich vorgesehen hat. ²Über diesen Antrag entscheidet das Präsidium.

(2) Unter „Private Dritte“ ist der Bereich zu verstehen, der nicht von § 1 a des Niedersächsischen Beamtengesetzes erfasst wird.

(3) ¹Forschungs- und Lehrzulagen werden regelmäßig monatlich für die Dauer des Forschungs- oder Lehrprojekts gewährt. ²Sie nehmen nicht an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.

(4) Die Abs. 1 – 3 gelten für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren entsprechend.

§ 8 Antrag nach § 77 Abs. 2 Satz 2 BBesG

¹Professorinnen und Professoren, die die Überführung aus einem Amt der Besoldungsordnung C in ein Amt der Besoldungsordnung W beantragen, erhalten besondere Leistungsbezüge, deren Höhe sich nach den im Rahmen der C-Besoldung erbrachten und künftig zu erwartenden Leistungen richtet. ²Die besonderen Leistungsbezüge werden dabei

in Stufen gemäß § 3 vergeben. ³Sie sind zu befristen, wobei ein Zeitraum von fünf Jahren nicht überschritten werden darf. ⁴Im Rahmen dieser Höchstgrenze ist die Gewährung auf das Ende eines Kalenderjahres zu befristen. ⁵Eine sich unmittelbar anschließende Weitergewährung, über die im Rahmen des Verfahrens nach § 3 zu entscheiden ist, setzt eine rechtzeitige Antragstellung gemäß § 3 Abs. 7 voraus. ⁶Anderenfalls entfallen die befristeten besonderen Leistungsbezüge. ⁷Bei wiederholter Vergabe können die besonderen Leistungsbezüge auch unbefristet gewährt werden. ⁸Bei Professorinnen und Professoren, die einen Antrag nach § 10 Abs. 1 der Satzung der Stiftung Universität Lüneburg zur Verwendung übernommener Professorinnen und Professoren vom 21.12.2006 (Universität Lüneburg intern Nr. 2/07) in der jeweils geltenden Fassung stellen, der gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 dieser Satzung einen Antrag nach § 77 Abs. 2 BBesG einschließt, sollen die erstmals befristet gewährten Leistungsbezüge nach Ablauf der Befristung unbefristet weitergewährt werden, sofern nicht gravierende Gründe entgegenstehen.

§ 9 Ruhegehaltfähigkeit

¹Das Präsidium entscheidet über die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge nach Maßgabe der rechtlichen Vorgaben. ²Dabei sind gegebene Spielräume grundsätzlich auszuschöpfen.

§ 10 Übergangsregelungen

(1) ¹Die erstmalige Bewertungsrunde findet 2008 statt. ²Dabei können besondere Leistungen berücksichtigt werden, die ab 01.01.2005 erbracht wurden; der in § 3 Abs. 7 Satz 2 genannte Zeitraum verlängert sich entsprechend. ³Dieses gilt nicht für besondere Leistungen, für die bereits besondere Leistungsbezüge nach § 5 der außer Kraft tretenden Richtlinie gewährt wurden.

(2) ¹Die Bewertung von besonderen Leistungen der Professorinnen und Professoren, die unter den Geltungsbereich der außer Kraft tretenden Richtlinie fallen, richtet sich für den Zeitraum bis zum Außer-Kraft-Treten nach § 5 der außer Kraft tretenden Richtlinie. ²Die entsprechenden Bewertungsergebnisse sind gesondert darzustellen und bei der Gesamtbewertung nach § 3 angemessen zu berücksichtigen. ³Auf Antrag erfolgt die Bewertung nach § 3. ⁴Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) ¹Die aufgrund einer Einzelvereinbarung nach § 4 Abs. 2 der außer Kraft tretenden Richtlinie bewilligten befristeten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden befristet bis zum 31.12.2008 weitergewährt, soweit nicht im Einzelfall eine über diesen Zeitpunkt hinausgehende Bewilligung vorliegt. ²Die sich daran anschließende Weitergewährung richtet sich nach § 5 Abs. 2 Satz 3 bis 5.

(4) Abs. 3 gilt auch für befristete Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, die aufgrund einer nicht unter den Geltungsbereich der außer Kraft tretenden Richtlinie fallenden Einzelvereinbarung bewilligt wurden.

§ 11 Inkrafttreten

¹Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Bekanntmachung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Universität Lüneburg in Kraft. ²Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 29.09.2003 (Universität Lüneburg INTERN Nr. 13/03) außer Kraft.

Kriterien für die Leistungsbewertung

I. Vorbemerkungen

1. Neben den Leistungen im Hauptamt sind Nebentätigkeiten nur zu berücksichtigen, wenn sie auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten ausgeübt werden oder der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse an der Übernahme anerkannt hat und sie unentgeltlich ausgeübt werden.
2. Zu den berücksichtigungsfähigen Leistungen gehört auch das Einwerben von Drittmitteln; dies gilt nicht, wenn dafür eine Forschungs- oder Lehrzulage nach § 7 gewährt wird. Drittmittel sind nur die Beträge, die der Universität zufließen und dort zur Ausgabe verbleiben (keine durchgeleiteten Mittel). Bei mehreren Antragstellerinnen oder Antragstellern zählt nur der anteilige Betrag, der mit Beginn des Projekts festgelegt und dem Forschungsreferat mitgeteilt wird.
3. Bei der Bewertung sollen sich durch die unterschiedlichen Aufgabenprofile und Ausstattungen der Professuren keine Vor- und Nachteile ergeben. Fachspezifische Besonderheiten sowie die spezifische Kultur des Fachs sind zu berücksichtigen.
4. Die Wahrnehmung einer Funktion in der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung, für die keine Funktions-Leistungsbezüge gemäß § 6 gewährt werden, soll angemessen berücksichtigt werden.
5. Aufgrund von Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen (§ 87a NBG), der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes dürfen bei der Bewertung keine Nachteile erwachsen.
6. Die erbrachten Leistungen sind einem der nachfolgenden drei Bereiche zuzuordnen; eine Mehrfachanrechnung ist unzulässig.
7. Für die Darstellung der erbrachten Leistungen (Selbstbericht) wird ein Leitfaden zur Verfügung gestellt.

II. Lehre

1. Anzahl schriftlicher und mündlicher Prüfungen sowie Seminararbeiten
2. Anzahl betreuter Diplom-, Magister- und Bachelorarbeiten
3. Anzahl geleisteter Praktikumsbetreuungen
4. Ergebnisse von Lehrevaluationen
5. Nachweis über erhaltene Lehrpreise
6. Darstellung weiterer besonderer Leistungen

Die genannten Kriterien lassen sich grundsätzlich in solche unterteilen, die eher quantitative Aspekte der Lehrleistung erfassen, und solche, die eher die qualitativen Aspekte der Lehrleistung beurteilen. Sowohl die quantitative als auch die qualitative Dimension der Lehrleistung sollen bei der Leistungsbewertung im Bereich der Lehre angemessen Berücksichtigung finden. Quantitative Kriterien versuchen, die individuelle Lehrleistung bzw. Lehrbelastung anhand objektiv nachvollziehbarer Kennziffern zu erfassen. Bei der Beurteilung der individuellen Lehrleistung anhand dieser Kriterien muss jedoch der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich aus den einzelnen oben aufgeführten Prüfungsformen unterschiedliche zeitliche Prüfungsbelastungen ergeben. Bei der Gesamtbeurteilung sind diese Unterschiede – beispielsweise durch eine entsprechende Gewichtung – angemessen zu berücksichtigen. Des Weiteren muss berücksichtigt werden, inwieweit eine Entlastung bei der Korrektur von Prüfungsarbeiten und der Betreuung der Studierenden durch die jeweilige Ausstattung mit Mitarbeiterkapazität erfolgt. Da individuelle Leistungen zu bewerten sind, ist einer daraus resultierenden Entlastung unbedingt angemessen Rechnung zu tragen. Ziel der qualitativen Kriterien ist es, neben der reinen Lehr- bzw. Prüfungsbelastung auch qualitative Aspekte in die Leistungsbewertung einfließen zu lassen. Bei der Beurteilung der Lehrqualität sollte jedoch beachtet werden, dass das gegenwärtig vorhandene Instrumentarium der Lehrevaluation nicht explizit auf die vorzunehmende Leistungsbewertung ausgerichtet ist. Im Rahmen weiterer besonderer Leistungen kann Berücksichtigung finden, inwieweit ein besonderes Engagement im Bereich der Lehre bewiesen wurde (z. B. durch die Einführung und Anwendung innovativer Lehr- und Prüfungsformen), welches nicht bereits durch andere Kriterien erfasst wird. Wie bei allen übrigen genannten Kriterien obliegt es auch hier dem zu Beurteilenden, diese besonderen Leistungen im Einzelnen darzustellen.

III. Forschung

1. Drittmittel (Anzahl bewilligter Projekte, Beträge)
2. Publikationen (Anzahl, Umfang, Qualität)
3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (insbes. Promotionen)
4. Sonstiges (Forschungspreise, Herausgeberschaft von Zeitschriften u.a.)

Bei der Beurteilung der individuellen Forschungsleistungen muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass es in den einzelnen Fächern/Forschungsgebieten große Unterschiede insbesondere im Hinblick auf Kriterien ‚Drittmittel‘ und ‚Publikationen‘ gibt. Auch die Gewichtung der Kriterien ist fachspezifisch. Messlatte sind daher die Standards in den jeweiligen Disziplinen. Nachweise können beispielsweise durch anerkannte Rankings oder Aussagen anerkannter,

unabhängiger externer Fachkolleginnen/Fachkollegen erbracht werden. *Drittmittel* unterscheiden sich je nach Disziplin zum Teil erheblich in der Anzahl von möglichen Gebern und in ihrer Höhe. Insbesondere in den Geisteswissenschaften haben die Forscher/innen traditionell wesentlich geringere Chancen, (regelmäßig) größere Drittmittelsummen einzuwerben. Dies muss – beispielsweise durch eine entsprechende Gewichtung – angemessen berücksichtigt werden.

Publikationen unterscheiden sich je nach Fach hinsichtlich Art und Umfang. Während beispielsweise in einigen Fächern Veröffentlichungen in ‚peer reviewed journals‘ unterschiedlicher Levels gängig sind und zuverlässig zur Beurteilung von individuellen Leistungen im Bereich der Forschung herangezogen werden können, ist diese Art von Publikationen in anderen Fächern gar nicht etabliert; dagegen nimmt etwa die Monographie eine herausragende Position ein. Um diese Unterschiede angemessen berücksichtigen zu können, müssen daher Eingruppierungen fachspezifische Publikationsarten und –organe herangezogen werden. Zur *Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses* gehört die kontinuierliche und intensive Betreuung von Promotionen und Habilitationen, die abgeschlossen werden, sowie Lehre im Rahmen von Graduierten- bzw. Doktorandenkollegs. Bei der Betreuung ist nicht nur auf die Anzahl der Promotionen und Habilitationen, sondern auch auf den damit verbundenen tatsächlichen Aufwand abzustellen.

IV. Transfer/Weiterbildung

1. Anwendungsorientierte Publikationen (mit ISBN)
2. Engagement in der Weiterbildung
3. Engagement im Transfer
4. Sonstiges

Zu den anwendungsorientierten Publikationen gehören Monographien, Artikel in anwendungsorientierten Zeitschriften (Fachverbandzeitschriften, Praxiszeitschriften etc.), Lehrwerke sowie Unterrichtsmaterialien.

Das Engagement in der Weiterbildung wird bestimmt durch die erbrachte Lehre und die erzielten Ergebnisse bei Lehr-evaluationen in Weiterbildungsstudiengängen sowie Konzeption, Organisation, Koordination und Übernahme von Verantwortung für substantielle Teile eines Weiterbildungsstudiengangs.

Zu dem Engagement im Transfer rechnen die Organisation von Messen, Ausstellungen, Tagungen oder Konferenzen, angeworbene Drittmittel, betreute Unternehmensgründungen, aktive, langfristige Kooperationen mit externen Partnern, erstellte fachliche Gutachten sowie Projektabschlussberichte (soweit nicht unter Punkt 1. berücksichtigt).

Zum Bereich „Sonstiges“ zählen Preise und Auszeichnungen, fachbezogene Patente sowie das Echo in Medien, Fachverbänden, Institutionen und Gesellschaft.

Für Drittmittel und Publikationen gelten die Erläuterungen zu dem Bereich *Forschung*, für erbrachte Lehre und Lehr-evaluation die Erläuterungen zu dem Bereich *Lehre* entsprechend.