

Unterlage für die 52. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (3. Sitzung im Sommersemester 2010)  
am 16. Juni 2010

Drucksache-Nr.: 205/52/3 SoSe 2010

Ausgabedatum: 11. Juni 2010

---

**TOP 5 ÄNDERUNG DER RICHTLINIE DER STIFTUNG UNIVERSITÄT LÜNEBURG ÜBER LEISTUNGSBEZÜGE; HIER:  
ANHÖRUNG DES SENATS**

Bezug:

---

Das Präsidium beabsichtigt, die Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge vom 4. Juni 2008 (Leuphana Gazette Nr. 10/08) zu ändern und legt diese Änderungen dem Senat zur Anhörung vor.

Mit den Änderungen sollen Erfahrungen aus den mittlerweile auf Basis der Richtlinie durchgeföhrten zwei Bewer- tungsruunden sowie aus den mit zahlreichen Professorinnen und Professoren aus Anlass von Berufungs- oder Bleibe- verhandlungen geschlossenen Zielvereinbarungen aufgegriffen werden. Für die Professorinnen und Professoren in der W-Besoldung ergeben sich folgende Veränderungen:

- **Zweigleisiges System über Zielvereinbarungen und/oder Bewertungsruunden:**

Künftig wird ein zweigleisiges System der leistungsbezogenen Besoldung mit Wechsel- und Umsteigemöglichkeiten angeboten, und zwar über

- Zielvereinbarungen und/oder
- Teilnahme an Bewertungsruunden.

Im Zuge von Berufungs- und Bleibeverhandlungen werden Zielvereinbarungen getroffen. Über die Weitergewährung von darin vereinbarten befristeten Berufungs- bzw. Bleibe-Leistungsbezügen wird entweder im Rahmen einer Bewertungsrunde unter besonderer Berücksichtigung der getroffenen Zielvereinbarung entschieden oder die Wei- tergewährung erfolgt außerhalb der Bewertungsrunde ausschließlich durch Zielvereinbarung. Die betreffende Pro- fessorin bzw. der betreffende Professor kann damit den für sie bzw. ihn idealen Weg wählen, der dann jeweils in- dividuell entsprechend vereinbart wird. Dabei ist ein Wechsel oder Umsteigen grundsätzlich möglich, weil beide Gleise des Systems der leistungsbezogenen Besoldung miteinander verknüpft sind. Diese Möglichkeiten bestehen nicht nur für neu berufene Professorinnen und Professoren, sondern auch für die bereits an der Leuphana Universi- tät Lüneburg tätigen Professorinnen und Professoren in der W-Besoldung, mit denen bisher (noch) keine Zielver- einbarung getroffen wurde.

- **Abschaffung der Stufendefinitionen und Ersatz durch offene Stufen:**

Optimiert wird dieses zweigleisige System dadurch, dass die bisherigen (von den betroffenen Professorinnen und Professoren als leistungshemmend empfundenen) Stufendefinitionen abgeschafft und durch **offene Stufen** er- setzt werden. Künftig sind für die Leistungsbewertung damit ausschließlich besondere Leistungen

- auf der Grundlage des Kriterienkataloges der Bewertungsrunde
- ggf. unter zusätzlicher Berücksichtigung der getroffenen Zielvereinbarung oder
- ausschließlich nach der getroffenen Zielvereinbarung

ausschlaggebend. Es gibt keine Stufendefinitionen mehr, die bei den Betroffenen immer wieder zu Irritationen führen.

- **Teilnehmerabhängige Festlegung der Gesamtsumme in Bewertungsruunden:**

Eine weitere Optimierung ist darin zu sehen, dass künftig nicht nur – wie bisher – eine feste Gesamtsumme für die jeweils anstehende Bewertungsrunde zur Verfügung gestellt werden kann, sondern diese abhängig von der An- zahl der tatsächlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Bewertungsrunde festgelegt werden kann, indem zuvor ein personenbezogener Durchschnittssatz festgelegt wird, der anschließend mit der Teilnehmerzahl multipli- ziert wird. Dadurch bestimmt sich die für eine Bewertungsrunde zur Verfügung stehende Gesamtsumme nach der



Zahl aller Teilnehmenden. Das bisherige Verfahren hatte für die Teilnehmenden den Nachteil, dass die Gesamtsumme fix war mit dem leistungshemmenden Effekt, dass sich die im Durchschnitt pro Kopf zur Verfügung stehende Summe in Relation zur Teilnehmerzahl veränderte.

- **Längere Laufzeiten der in Bewertungsrunden vergebenen Leistungsbezüge:**

Um den mit einer Bewertungsrunde verbundenen Arbeitsaufwand für alle Beteiligten zu begrenzen, sollen die Bewertungsrunden künftig nur noch im Zwei-Jahres-Turnus stattfinden. Dieses ist für die betroffenen Professorinnen und Professoren nicht mit Nachteilen verbunden, denn die Zeiträume für die Gewährung der befristeten Leistungsbezüge werden entsprechend angepasst. Das System der Leistungsbezahlung über Zielvereinbarung bleibt von dieser Veränderung unberührt und wird nach wie vor individuell ausgestaltet.

- **Einmalzahlungen:**

Das bisherige System der Leistungsbezahlung für besondere Leistungen wird außerdem ergänzt durch Möglichkeit, für besondere Leistungen künftig auch Einmalzahlungen zu gewähren. Damit wird das angebotene Anreizsystem in besonderer Weise vervollständigt und insgesamt abgerundet.

- **Anpassung der Funktionsleistungsbezüge:**

Der Katalog der Funktionen, für die Leistungsbezüge gewährt werden, wird aktualisiert. Bei der Höhe der Leistungsbezüge wird der Tatsache Rechnung getragen, dass künftig solche Funktionen in vier statt in bisher drei Fakultäten wahrgenommen werden. Zugleich wurden Funktionen, wie die Studiengangsleitung oder die Leitung von DFG-Forschergruppen mit in den Katalog aufgenommen. Grundsätzlich besteht auch weiterhin die Möglichkeit, für die genannten Funktionen Ermäßigungen der Lehrverpflichtung zu Gewähren. Etwaige Funktionsleistungsbezüge können dabei jedoch in Anrechnung gebracht und bei der Bemessung der Lehrverpflichtung entsprechend berücksichtigt werden.

# **Änderung der Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge**

**Entwurf, Stand: 09. Juni 2010**

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 7. Mai 2008xx.xx.2010 nach Anhörung des Senats am 16. April 2008xx.xx.2010 folgende Änderung der Richtlinie vom 07.05.2008 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**

<sup>1</sup>Diese Richtlinie gilt für beamtete Professorinnen und Professoren sowie beamtete hauptberufliche Mitglieder des Präsidiums, die nach der Besoldungsordnung W besoldet werden. <sup>2</sup>Dieses 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) <sup>4</sup>Leistungsbezüge 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 Lehrinstitut 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.

<sup>2</sup>In den Stufen 1 und 2 sind Zwischenschritte á 200,- € möglich. <sup>3</sup>Bei der Vergabe von Leistungsbezügen können Stufen übersprungen werden. <sup>4</sup>In Ausnahmefällen können Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftlern Leistungsbezüge gewährt werden, die über Stufe 5 liegen. Leistungsbezüge für besondere Leistungen werden in Stufen von jeweils 200 € vergeben, wobei auch mehrere Stufen gleichzeitig vergeben werden können.

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

(4) <sup>4</sup>Bei der Vergabe von Leistungsbezügen orientiert sich das Präsidium an folgender Stufenverteilung:

W2/W3 - Grundgehalt	10 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 1 (400 €)	30 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 2 (800 €) 1.600 € und mehr	mindestens 130 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 3 (1.200 €)	15 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 4 (1.600 €)	8 %
W2/W3 - Grundgehalt + Stufe 5 (2.000 €)	5 %
W2/W3 - Grundgehalt + Spitzenzuschuss (2.000 € + x)	2 %

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

(6) <sup>1</sup>Das Präsidium teilt jährlich in geeigneter Weise hochschulintern bis zum 31.07. eines des betreffenden Jahres mit, in welchem Umfang in der anstehenden Bewertungsrounde Leistungsbezüge für besondere Leistungen vergeben werden können (Gesamtsumme). Dieses kann auch der gestalt erfolgen, dass ein personenbezogener Durchschnittssatz festgelegt wird, der nach Ende der Antragsfrist mit der Anzahl der Antragstellerinnen und Antragsteller multipliziert wird, so dass sich die Gesamtsumme aus der Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Bewertungsrounde errechnet. <sup>32</sup>Aus Gründen der Transparenz des Verfahrens erteilt das Präsidium in geeigneter Weise geschlechtsdifferenziert Auskunft über die bisherige Verteilung der Leistungsstufen unter Berücksichtigung des Vergaberahmens.

(7) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Dem Antrag ist ein möglichst kurzer aussagekräftiger Selbstbericht der betroffenen Professorin oder des betroffenen Professors von ea,maximal 10 Seiten über einen längstens drei-fünf Jahre zurückliegenden Zeitraum beizufügen. <sup>3</sup>Der Antrag mit dem Selbstbericht muss dem Präsidium spätestens bis zum 30.09. eines Jahres mit Wirkung für das Folgejahr vorliegen. <sup>4</sup>Verspätet eingegangene Anträge werden nicht berücksichtigt. <sup>5</sup>Das Präsidium fordert zu den vorliegenden Anträgen derjenigen Professorinnen und Professoren, die einer Fakultät zugeordnet sind, die Stellungnahmen der betreffenden Dekanate an. <sup>6</sup>Die Stellungnahmen haben bis spätestens zum 31.10.30.11. eines Jahres vorzuliegen. <sup>7</sup>Das Präsidium entscheidet spätestens bis zum 31.01.-Ende Februar des folgenden Jahres über die Anträge, wobei die Leistungsbezüge grundsätzlich ab 01.01. gezahlt werden.

(8) <sup>1</sup>Das Präsidium unterrichtet die Antragstellerin/den Antragsteller schriftlich über das Ergebnis und die wesentlichen Gründe seiner Entscheidung. <sup>2</sup>Es kann mit der Antragstellerin/dem Antragsteller eine Zielvereinbarung über künftige Leistungsversprechen treffen, die bei der Anwendung des Absatzes 10 zusätzlich zu berücksichtigen ist. <sup>3</sup>In der Zielvereinbarung nach Satz 2 kann auch vereinbart werden, dass die Weitergewährung künftig außerhalb des Verfahrens nach § 3 erfolgt. <sup>4</sup>In diesem Fall ist Abs. 5 Satz 2 mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Zeitraum der befristeten Gewährung bis auf fünf Jahre ausgedehnt werden kann. <sup>5</sup>Abs. 5 Satz 5 gilt entsprechend.

(9) <sup>1</sup>Anträge können zu jeder Bewertungsrounde gestellt werden. <sup>2</sup>Sofern aufgrund eines Antrages Leistungsbezüge für besondere Leistungen gewährt werden, ist ein erneuter Antrag auf Leistungsbezüge grundsätzlich erst nach Ablauf von drei-vier Jahren zulässig.

(10) <sup>1</sup>Als Entscheidungsgrundlage für die Anträge gelten insbesondere die in der Anlage dargestellten Bewertungskriterien. <sup>2</sup>Darüber 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. <sup>3</sup>Dazu gehört auch die Frauen- und Geschlechterforschung nach § 3 Abs. 3 NHG.

(11) <sup>1</sup>Das Präsidium kann für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre und Transfer/Weiterbildung auch eine Einmalzahlung gewähren. <sup>2</sup>Zur näheren Ausgestaltung kann das Präsidium hierzu Kriterien als Entscheidungsgrundlage beschließen.

## § 4 Kommission

<sup>1</sup>Das Präsidium richtet kann zur Vorbereitung seiner Entscheidungen nach § 3 eine Kommission einrichten, die sich wie folgt zusammensetzt:

- a) je Fakultät 2-1 in der jeweiligen Bewertungsrounde nicht beteiligte Professorinnen und Professoren als stimmberechtigte Mitglieder, die von den Fakultäten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Profile vorgeschlagen werden; bei Fakultäten mit mehr als 50 Professoren-Planstellen erhöht sich die Zahl der stimmberechtigten Mitglieder auf zwei
- b) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Funktion.

<sup>2</sup>Die Kommission wird von einem Mitglied des Präsidiums geleitet. <sup>3</sup>Die Kommission kann externen fachlichen Sachverstand hinzuziehen. <sup>4</sup>Bei der Besetzung sollen Frauen nach § 16 Abs. 6 NHG angemessen berücksichtigt werden.

<sup>5</sup>Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen hiernach Frauen sein. <sup>6</sup>Die 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) <sup>1</sup>Berufungs-Leistungsbezüge können vom Präsidium mit einer für eine Berufung auf eine Professur ausgewählten Person vereinbart werden. <sup>2</sup>Bleibe-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. <sup>3</sup>Vor der Entscheidung des Präsidiums ist das Dekanat zu hören.

(2) <sup>1</sup>Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden in der Regel befristet auf Grundlage einer Zielvereinbarung gewährt, wobei ein Zeitraum von fünf Jahren nicht überschritten werden darf. <sup>2</sup>Im Rahmen dieser Höchstgrenze ist die Gewährung auf das Ende eines Kalenderjahres zu befristen. <sup>3</sup>Eine sich unmittelbar anschließende Weitergewährung, über die grundsätzlich im Rahmen des Verfahrens nach § 3 unter Berücksichtigung der getroffenen Zielvereinbarung zu entscheiden ist, setzt eine rechtzeitige Antragstellung gemäß § 3 Abs. 7 voraus. <sup>4</sup>Andernfalls entfallen die befristeten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge. <sup>5</sup>In besonderen Ausnahmefällen können die Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge bei erstmaliger und wiederholter Vergabe auch unbefristet gewährt werden. <sup>6</sup>In der Zielvereinbarung nach Satz 1 kann vereinbart werden, dass die Weitergewährung abweichend von Satz 3 außerhalb des Verfahrens nach § 3 erfolgt; dabei kann auch von Satz 2 abgewichen werden.

(3) <sup>1</sup>Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sollen in Stufen gem. § 3 vergeben werden. <sup>2</sup>Eine Antragstellung nach § 3 wird durch Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen nicht ausgeschlossen, falls nicht eine Vereinbarung nach Abs. 2 Satz 6 getroffen wurde. <sup>3</sup>In diesem Fall werden unbefristet und unbefristet stat gewährte Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden bei der Vergabe nach § 3 Abs. 2 nicht angerechnet, wobei die Anrechnung bei der unbefristeten Gewährung in besonderen Ausnahmefällen durch Vereinbarung ausgeschlossen werden kann.

## § 6 Funktions-Leistungsbezüge

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

(2) <sup>1</sup> Für folgende nebenamtlich wahrzunehmende Funktionen werden Funktions-Leistungsbezüge gewährt:	
Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten	<u>1.0200 €</u>
Dekaninnen und Dekane	<u>4800 €</u>
<u>Dekaninnen und Dekane einer Fakultät mit mehr als 50 Professoren-Planstellen</u>	<u>800 €</u>
Studiendekaninnen und –dekanen	<u>2800 €</u>
<u>Studiendekaninnen und –dekanen einer Fakultät mit mehr als 50 Professoren-Planstellen</u>	<u>400 €</u>
Prodekaninnen und –dekanen	<u>2400 €</u>
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	<u>2400 €</u>
<u>Studienprogrammbeauftragte</u>	<u>200 €</u>
<u>Leitung einer DFG-Forschergruppe</u>	<u>200 €</u>
<u>Leitung College*</u>	<u>800 €</u>
<u>Leitung Graduate School*</u>	<u>800 €</u>
<u>Leitung Professional School*</u>	<u>800 €</u>
<u>Leitung Leuphana House of Research*</u>	<u>800 €</u>
<u>Vorsitzende/Vorsitzender der FKL</u>	<u>600 €.</u>

<sup>2</sup>Das Präsidium kann auf der Grundlage persönlicher Ziel- und Leistungsvereinbarungen für weitere gesamtuniversitäre Funktionen befristete Funktionsleistungsbezüge sowie für Funktionsträger nach Satz 1 höhere als die dort genannten Pauschalbeträge gewähren. <sup>3</sup>Die bestehenden Möglichkeiten, für die in Satz 1 genannten Funktionen eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung zu gewähren, bleiben unberührt, bei der Bemessung der Lehrentlastung soll aber die Gewährung von Funktions-Leistungsbezügen berücksichtigt werden. <sup>4</sup>3 Die Funktions-Leistungsbezüge werden monatlich gewährt. § 3 Abs. 3 gilt entsprechend. <sup>5</sup>4 Soweit 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. <sup>6</sup>5 Das gilt für die Funktionen der Prodekaninnen und Prodekanen sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entsprechend. <sup>7</sup>6 Nimmt 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) <sup>1</sup>Professorinnen 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 ruhegehalbfähige Zulage gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber Mittel für diesen Zweck ausdrücklich vorgesehen hat. <sup>2</sup>Über diesen Antrag entscheidet das Präsidium.

(2) Unter „Private Dritte“ ist der Bereich zu verstehen, der nicht von § 1-a-des Niedersächsischen Beamten gesetzes3 der Nds. Nebentätigkeitsverordnung erfasst wird.

(3) <sup>1</sup>Forschungs- und Lehrzulagen werden regelmäßig monatlich für die Dauer des Forschungs- oder Lehrprojekts gewährt. <sup>2</sup>Sie 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

<sup>1</sup>Professorinnen 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. <sup>2</sup>Die besonderen Leistungsbezüge werden dabei in Stufen gemäß § 3 vergeben. <sup>3</sup>Sie sind zu befristen, wobei ein Zeitraum von fünf Jahren nicht überschritten werden darf. <sup>4</sup>Im Rahmen dieser Höchstgrenze ist die Gewährung auf das Ende eines Kalenderjahres zu befristen. <sup>5</sup>Eine sich unmittelbar anschließende Weitergewährung, über die im Rahmen des Verfahrens nach § 3 zu entscheiden ist, setzt eine rechtzeitige Antragstellung gemäß § 3 Abs. 7 voraus. <sup>6</sup>Anderenfalls entfallen die befristeten besonderen Leis-

<sup>\*</sup>Sobald gem. Grundordnung eingerichtet

tungsbezüge.<sup>7</sup> Bei wiederholter Vergabe können die besonderen Leistungsbezüge auch unbefristet gewährt werden.<sup>8</sup> Bei 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

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

## § 10 Übergangsregelungen

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

(2) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Die entsprechenden Bewertungsergebnisse sind gesondert darzustellen und bei der Gesamtbewertung nach § 3 angemessen zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Auf Antrag erfolgt die Bewertung nach § 3. <sup>4</sup>Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>5</sup>Die 3-Jahres-Frist nach § 3 Abs. 9 Satz 2 ist bei der ersten Bewertungsrunde nicht anzuwenden. <sup>6</sup>Besondere Leistungsbezüge nach § 5 der außer Kraft tretenden Richtlinie werden für den ursprünglich bewilligten Zeitraum ungeachtet des Ergebnisses der Bewertungsrunde weitergewährt. <sup>7</sup>Bei der Vergabe nach § 3 Abs. 2 werden sie angerechnet.

(3) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Die 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.

(5) <sup>1</sup>Die vor dem Inkrafttreten der Änderung der Richtlinie gewährten Leistungsbezüge bleiben – bei den Funktions-Leistungsbezügen nach § 6 für die Dauer der laufenden Amtszeit – unverändert. <sup>2</sup>Kann infolge der Umstellung der Bewertungsrunde auf den Zwei-Jahres-Turnus die rechtzeitige Weitergewährung einer befristet gewährten Leistungsstufe nicht beantragt werden (§ 3 Abs. 5 Satz 3, § 5 Abs. 2 Satz 3), verlängert sich der Zeitraum der Befristung entsprechend.

## § 11 Inkrafttreten

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

**Anlage zu § 3 Abs. 10****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. Leistungen in Lehre, Forschung, Transfer und Weiterbildung sind grundsätzlich gleichrangig zu bewerten. Der Bewertung einer Antragstellerin/eines Antragstellers wird die Summe der in diesen Bereichen erbrachten Leistungen zugrunde gelegt.
5. Die Wahrnehmung einer Funktion in der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung, für die keine Funktions-Leistungsbezüge gemäß § 6 gewährt werden, soll angemessen berücksichtigt werden.
6. Aufgrund von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen aus familiären Gründen (§ 87a NBG), der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes dürfen bei der Bewertung keine Nachteile erwachsen.
7. Die erbrachten Leistungen sind einem der nachfolgenden drei Bereiche zuzuordnen; eine Mehrfachanrechnung ist unzulässig.
8. 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 Gebären 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, eingeworbene 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.