

## SENAT

Unterlage für die 58. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (4. Sitzung im Wintersemester 2010/2011) am 19. Januar 2011

Drucksache-Nr.: 252/58/4 WS 2010/2011

Ausgabedatum: 13. Januar 2011

---

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

---

### Sachstand

Aus der Anwendung der kürzlich beschlossenen Neufassung der Richtlinie über Leistungsbezüge hat sich weiterer Anpassungsbedarf, insbesondere im Zusammenhang mit individuellen Zielvereinbarungen ergeben. Die beabsichtigten Änderungen sowie die Begründung ergeben sich aus der Anlage.

Das Präsidium bittet den Senat um Anhörung zu den beabsichtigten Änderungen.

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

**(Entwurf, Stand: 12.01.2011)**

Das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg hat am xx.xx.xxxx nach Anhörung des Senats am xx.xx.xxxx folgende Änderung der Richtlinie über Leistungsbezüge verabschiedet:

## **A B S C H N I T T I**

1. In § 3 Abs. 3 Satz 2 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und durch folgenden Halbsatz ergänzt: „...soweit nicht durch Zielvereinbarung eine andere Regelung getroffen wird.“
2. In § 7 Abs. 2 Satz 1 wird bei der Angabe „Studiendekaninnen und –dekanen mit einer Zuständigkeit für mehr als 350 Studierende (pro Jahrgang)“ die Zahl „350“ durch „400“ ersetzt.
3. a) In § 9 werden die folgenden Sätze 8 und 9 eingefügt:  
„<sup>8</sup>Das Präsidium kann mit der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine Zielvereinbarung treffen. <sup>9</sup>§ 3 Abs. 8 Sätze 2 bis 5 gelten entsprechend.“  
b) Der bisherige Satz 8 wird Satz 10.
4. In § 11 Satz 1 wird „§ 6“ durch „§ 7“ und in dem Klammerzusatz des Satzes 2 „§ 5“ durch „§ 6“ ersetzt.

## **A B S C H N I T T II**

Diese Änderung tritt am Tage nach der Bekanntmachung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Leuphana Universität Lüneburg in Kraft. Zusammen mit der Änderung wird die sich daraus ergebende Fassung der Richtlinie veröffentlicht.

## **Begründung**

Zu I.1:

Es besteht der Wunsch, bei den Gesprächen über Leistungsbezüge im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen möglichst mit glatten 100 €-Beträgen zu operieren. Das steht nicht in Einklang mit der bisherigen Regelung in der Richtlinie, die die 100 €-Schritte generell auf den Stichtag 01.01.2008 bezieht. Durch diese Divergenz kann es zu Unstimmigkeiten bzw. Unklarheiten bei der Anwendung sowie bei Auswertungen kommen. Um diese Gefahr auszuschließen bzw. zu verringern, sollte diese Ergänzung vorgenommen werden.

Zu I.2:

Um der unterschiedlichen Größe der vier Fakultäten der Leuphana Universität Lüneburg und dem für die sehr große Fakultät Wirtschaft deutlich höheren Aufwand für fakultätsbezogene Funktionen Rechnung zu tragen, ist die Höhe der Funktionsleistungsbezüge für Dekanatsämter und Fakultätsfrauenbeauftragte je nach Größe differenziert. Die für Studiendekaninnen/-dekanen gewählte Anzahl von 350 Studierenden pro Jahrgang hat sich dabei als nicht hinreichend eindeutig erwiesen, so dass die Zahl erhöht werden soll auf 400.

Zu I.3:

Mit dieser Ergänzung wird klargestellt, dass die mit der Neufassung eingeführten Gestaltungsmöglichkeiten über Zielvereinbarungen auch im Zusammenhang mit der in § 9 geregelten Überleitung zur Anwendung kommen sollen.

Zu I.4:

Es handelt sich um eine Anpassung an die im Zuge der Neufassung veränderten Paragraphenbezeichnungen.

**Neufassung der Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge  
unter Berücksichtigung der vom Präsidium am xx.xx.xxxx nach Anhörung des Senats am  
xx.xx.xxxx beschlossenen Änderung**

Gemäß § 7 der Nds. Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - NHLeistBVO - ) vom 16.12.2002 (Nds. GVBI. S. 790) hat das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg mit Beschluss vom 30.06.2010 nach Anhörung des Senats am 16.06.2010 folgende Neufassung der Richtlinie über Leistungsbezüge unter gleichzeitiger Aufhebung der Richtlinie vom 07.05.2008 (Leuphana Gazette Nr. 10/08) 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. GVBI. 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 in der Regel über mehrere Jahre erbracht worden sind, können Leistungsbezüge gewährt werden.

(2) <sup>1</sup>Leistungsbezüge für besondere Leistungen werden in Schritten von jeweils 100 € vergeben <sup>2</sup>Die Vergabe bei der Bewertungsrounde gemäß Absatz 5 bewegt sich innerhalb der Gesamtsumme gemäß Absatz 6 und erfolgt auf der Grundlage des Vorschlages der Kommission nach § 4.

(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, soweit nicht durch Zielvereinbarung eine andere Regelung getroffen wird.

(4) <sup>1</sup>Leistungsbezüge für besondere Leistungen werden nach folgenden Kategorien vergeben:

Kategorie E: Leistungen, die über die Erfüllung der Dienstpflichten in Lehre, Forschung und Transfer hinausgehen.

Kategorie D: Leistungen, die das Profil des Faches (Lehr-/Forschungseinheit) als Forschungs- und/oder Lehrinstitution und/oder Transfer-/Weiterbildungseinrichtung nachhaltig mitprägen.

Kategorie C: 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.

Kategorie B: Leistungen, die zur Erhöhung der internationalen Reputation der Universität beitragen.

Kategorie A: Leistungen, die die internationale Reputation der Universität entscheidend mitprägen.

<sup>2</sup>Außerdem orientiert sich das Präsidium an folgender Verteilung auf die in Satz 1 genannten Kategorien:

Unterhalb Kategorie E 10 %

Kategorie E 30 %

Kategorie D 30 %

Kategorie C 15 %

Kategorie B 8 %

Kategorie A 5 %

Oberhalb Kategorie A 2 %.

(5) <sup>1</sup>Bewertungsrounden zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge finden alle zwei Jahre statt. <sup>2</sup>Die erstmalige und wiederholte Vergabe von besonderen Leistungsbezügen wird in der Regel auf vier Jahre befristet. <sup>3</sup>Eine sich unmittelbar anschließende Weitergewährung setzt eine rechtzeitige Antragstellung gemäß Abs. 7 voraus. <sup>4</sup>Andernfalls ent-

fallen die befristeten besonderen Leistungsbezüge. <sup>5</sup>Bei einer wiederholten Vergabe können besondere Leistungsbezüge in besonderen Ausnahmefällen auch unbefristet gewährt werden.

(6) <sup>1</sup>Das Präsidium teilt in geeigneter Weise hochschulintern bis zum 31.07. des betreffenden Jahres mit, in welchem Umfang in der anstehenden Bewertungsrunde Leistungsbezüge für besondere Leistungen vergeben werden können (Gesamtsumme). <sup>2</sup>Dieses kann auch dergestalt 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 Bewertungsrunde errechnet. <sup>3</sup>Aus Gründen der Transparenz des Verfahrens erteilt das Präsidium in geeigneter Weise geschlechtsdifferenziert Auskunft über die bisherige Verteilung der Leistungsbezüge für besondere Leistungen 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 eine der Kategorien gem. Abs. 4 zu richten ist. <sup>2</sup>Dem Antrag ist ein möglichst kurzer aussagekräftiger Selbstbericht der betroffenen Professorin oder des betroffenen Professors von maximal 10 Seiten über einen längstens 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 30.11. eines Jahres vorzuliegen. <sup>7</sup>Das Präsidium entscheidet spätestens bis 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 Bewertungsrunde 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 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 beschließt das Präsidium hierzu Kriterien als Entscheidungsgrundlage. Diese Leistungen können bei Bewertungsrunden oder Zielvereinbarungen nicht erneut berücksichtigt werden.

## § 4 Kommission

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

- a) je Fakultät 1 in der jeweiligen Bewertungsrunde nicht beteiligte/r Professorin oder Professor 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 Sachverständigen 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.

(2) Der Vorschlag der Kommission beinhaltet eine begründete Zuordnung jeder Teilnehmerin und jedes Teilnehmers an der Bewertungsrunde auf der Grundlage des § 3 Abs. 10 zu einer der in § 3 Abs. 4 genannten Kategorien sowie eine Reihung aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

## § 5

### **Externe Gutachten zur Bewertung von Leistungen in der Forschung**

- (1) Bestehen bei Zielvereinbarungen unterschiedliche Auffassungen zwischen Präsidium und Professorin oder Professor zur Bewertung von Leistungen in der Forschung und ist eine Verständigung nicht möglich, können beide Seiten Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen einholen.
- (2) Abs. 1 gilt entsprechend bei Teilnahme an einer Bewertungs runde, wobei das Gutachten durch das Präsidium eingeholt wird, sofern es dazu aufgrund des von der Kommission nach § 4 vorgelegten Vorschlags Bedarf sieht.

## § 6

### **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>Anderenfalls 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 Schritten 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>Befristet und unbefristet gewährte Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden bei der Vergabe nach § 3 Abs. 2 angerechnet, wobei die Anrechnung bei der unbefristeten Gewährung in besonderen Ausnahmefällen durch Vereinbarung ausgeschlossen werden kann.

## § 7

### **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 Leistungsbezüge gewährt:

Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten	1.000 €
Dekaninnen und Dekane	400 €
Dekaninnen und Dekane einer Fakultät mit mehr als 50 Professoren-Planstellen	800 €
Studiendekaninnen und –dekanen	200 €
Studiendekaninnen und –dekanen mit einer Zuständigkeit für mehr als <b>400</b> Studierende (pro Jahrgang)	400 €
Prodekaninnen und –dekanen	200 €
Prodekaninnen und –dekanen einer Fakultät mit mehr als 50 Professoren-Planstellen	400 €
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	100 €
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einer Fakultät mit mehr als 50 Professoren-Planstellen	200 €
Studienprogrammbeauftragte für einen Major im College oder in der Graduate School	200 €
Leitung einer DFG-Forschergruppe	200 €
Leitung eines DFG-Graduiertenkolleg	200 €.

<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>Die Funktions-Leistungsbezüge werden

monatlich gewährt. § 3 Abs. 3 gilt entsprechend. <sup>5</sup>Soweit in einer Fakultät mehr als eine Prodekanin/ein Prodekan bzw. mehr als eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte tätig ist, ist der in Satz 1 vorgesehene Pauschalbetrag dem Umfang der jeweiligen Aufgabe entsprechend aufzuteilen. <sup>6</sup>Das gilt für die Funktion der Studiendekanin/des Studiendekans entsprechend, sofern der über die Entscheidung des Präsidiums gem. § 45 Abs. 1 Satz 2 NHG festgelegte Zuständigkeitsbereich von mehr als einer Person übernommen wird. <sup>7</sup>Nimmt eine Person mehrere Funktionen wahr, werden Funktions-Leistungsbezüge nur für eine Funktion gewährt (ggf. für die Funktion mit dem höheren Pauschalbetrag).

## § 8

### **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 ruhegehaltfähige 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 § 3 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.

## § 9

### **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 Schritten 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>Andernfalls entfallen die befristeten besonderen Leistungsbezüge. <sup>7</sup>Bei wiederholter Vergabe können die besonderen Leistungsbezüge auch unbefristet gewährt werden. <sup>8</sup>Das Präsidium kann mit der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine Zielvereinbarung treffen. <sup>9</sup>§ 3 Abs. 8 Sätze 2 bis 5 gelten entsprechend <sup>10</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.

## § 10

### **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.

## § 11

### **Übergangsregelungen**

<sup>1</sup>Die vor dem Inkrafttreten dieser Richtlinie gewährten Leistungsbezüge bleiben – bei den Funktions-Leistungsbezügen nach § 7 für die Dauer der laufenden Amtszeit – unverändert. <sup>2</sup>Kann infolge der Umstellung der Bewertungsrede auf den Zwei-Jahres-Turnus die rechtzeitige Weitergewährung befristet gewährter Leistungsbezüge für besondere Leistungen nicht beantragt werden (§ 3 Abs. 5 Satz 3, § 6 Abs. 2 Satz 3), verlängert sich der Zeitraum der befristeten Gewährung entsprechend.

## § 12

### **Inkrafttreten**

Diese Neufassung der Richtlinie tritt am Tage nach der Bekanntmachung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Universität Lüneburg in Kraft. Zugleich tritt die Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge vom 07.05.2008 (Leuphana Gazette Nr. 10/06) 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. Zur Bewertung der Leistungen in der Forschung sollen Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen berücksichtigt werden.
9. 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 Gesamtbewertung 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.