



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

GAZETTE

Amtliches Mitteilungsblatt der Körperschaft und der Stiftung

Das Inhaltsverzeichnis in jedem pdf-Dokument ist mit der jeweiligen Seite zum Thema direkt verknüpft

1. Neufassung der Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge



1. Neufassung der Richtlinie der Stiftung Universität Lüneburg über Leistungsbezüge

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 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. 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 in der Regel über mehrere Jahre erbracht worden sind, können Leistungsbezüge gewährt werden.

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

(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) ¹Leistungsbezüge 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.

²Außerdem 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) ¹Bewertungsrunden zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge finden alle zwei Jahre statt. ²Die erstmalige und wiederholte Vergabe von besonderen Leistungsbezügen wird in der Regel auf vier 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 können besondere Leistungsbezüge in besonderen Ausnahmefällen auch unbefristet gewährt werden.

(6) ¹Das 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). ²Dieses 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. ³Aus 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) ¹Die 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. ²Dem 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. 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 30.11. eines Jahres vorzuliegen. ⁷Das Präsidium entscheidet spätestens bis Ende Februar des folgenden Jahres über die Anträge, wobei die Leistungsbezüge grundsätzlich ab 01.01. gezahlt werden.

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

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

(11) ¹Das Präsidium kann für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre und Transfer/Weiterbildung auch eine Einmalzahlung gewähren. ²Zur näheren Ausgestaltung beschließt das Präsidium hierzu Kriterien als Entscheidungsgrundlage. Diese Leistungen können bei Bewertungsrunden oder Zielvereinbarungen nicht erneut berücksichtigt werden.



§ 4

Kommission

(1)¹Das 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.

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.

(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 Bewertungsrunde, 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) 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 grundsätzlich im Rahmen des Verfahrens nach § 3 unter Berücksichtigung der getroffenen Zielvereinbarung 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. ⁶In 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) ¹Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sollen in Schritten gem. § 3 vergeben werden. ²Eine Antragstellung nach § 3 wird durch Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen nicht ausgeschlossen, falls nicht eine Vereinbarung nach Abs. 2 Satz 6 getroffen wurde. ³Befristet 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) ¹Für 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 –dekane: 200 €
- Studiendekaninnen und –dekane mit einer Zuständigkeit für mehr als 350 Studierende (pro Jahrgang): 400 €
- Prodekaninnen und –dekane: 200 €
- Prodekaninnen und –dekane 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 €.

²Das 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. ³Die bestehenden Möglichkeiten, für die in Satz 1 genannten Funktionen eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung zu gewähren, bleiben unberührt, bei der Bemessung der Lehrbelastung soll aber die Gewährung von Funktions-Leistungsbezügen berücksichtigt werden.

⁴Die Funktions-Leistungsbezüge werden monatlich gewährt. § 3 Abs. 3 gilt entsprechend. ⁵Soweit 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. ⁶Das 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. ⁷Nimmt 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) 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 § 3 der Nds. Nebentätigkeitsverordnung 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.

§ 9

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 Schritten 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.

§ 10

Ruhegehaltfähigkeit

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

§ 11

Übergangsregelungen

¹Die vor dem Inkrafttreten dieser Richtlinie gewährten Leistungsbezüge bleiben – bei den Funktions-Leistungsbezügen nach § 6 für die Dauer der laufenden Amtszeit – unverändert.²Kann infolge der Umstellung der Bewertungsrunde auf den Zwei-Jahres-Turnus die rechtzeitige Weitergewährung befristet gewährter Leistungsbezüge für besondere Leistungen nicht beantragt werden (§ 3 Abs. 5 Satz 3, § 5 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 Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen (§ 87a NBG), der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotens 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-, Master- 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 Lehr-

qualität 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 Lehrevaluationen 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 (so weit 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 Lehrevaluation die Erläuterungen zu dem Bereich *Lehre* entsprechend.