

Philosophischer Fakultätentag

XX.XX.XXXX

EVALUATIONSBEZÜGE\*  
der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

- Langfassung - (Entwurf, Stand 24.06.2002)

- A. EVALUATIONSBEZÜGE
  - Leistungsbezüge statt Dienstaltersprogression
  - Zusammensetzung der zukünftigen Professorengehälter
  - Ausgestaltung der Evaluationsbezüge
  
- B. KRITERIEN FÜR GEISTESWISSENSCHAFTEN
  - Vorschlag
  - Kommentar und Optionen
  
- C. VERGABEVERFAHREN
  - Vorschlag
  - Kommentar und Optionen
  
- D. ANHANG
  - Gesetzgebung
  - Anwendung der Besoldungsordnung W
  - Text Bundesbesoldungsgesetz
  
- E. LITERATUR

*\*Evaluationsbezüge:* Die neuartigen nach Nr. 2 von § 33 Abs. 1 BBesG gewährten Bezüge „für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung“ werden hier „**Evaluationsbezüge**“ genannt. Sie werden damit hier unterschieden von den „**Berufungsbezügen**“ aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen, den „**Funktionsbezügen**“ für die Wahrnehmung von Funktionen in der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung und von der „**Drittmittelzulage**“ aus Mitteln privater Dritter.

## A. EVALUATIONSBEZÜGE

### Leistungsbezüge statt Dienstaltersprogression

Mit der Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes im Februar 2002 ist für die Besoldung von Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren ein Systemwechsel eingetreten. Die Progression der Bezüge nach Dienstalter in den bisherigen Besoldungsgruppen C 3 und C 4 wird aufgegeben, die neuen Besoldungsgruppen W 2 und W 3 haben nur jeweils ein einheitliches Grundgehalt.

Die mit dem Wegfall der Dienstaltersprogression eingesparten Mittel sollen dafür verwendet werden, zusätzlich zum Grundgehalt eine neuartige Form von Leistungsbezügen zu gewähren, nach dem Ergebnis einer Messung der individuellen Leistung in bestimmten Zeitabständen. Diese Bezüge aufgrund einer regelmäßigen Evaluation der Leistung werden hier „Evaluationsbezüge“ genannt.

Ein ähnlicher, wenn auch nicht so weitgehender, Systemwechsel war zuvor bereits für Beamte in Besoldungsordnung A eingeführt worden; hier wurden Dienstaltersstufen beibehalten, jedoch kann das Aufsteigen in die nächste Stufe verzögert werden oder befristet vorweggenommen werden (Dienstrechtsreformgesetz vom 24.02.1997, siehe Göser/Schlatmann 1998, 19 und 31-32).

### Zusammensetzung der zukünftigen Professorengehälter

Mit der Einführung von Evaluationsbezügen im Bundesbesoldungsgesetz - die Umsetzung in Besoldungsrecht der Länder soll bis spätestens 31.12.2004 erfolgen - sind für Professorengehälter in Zukunft die folgenden Bestandteile zu unterscheiden:

- (1) - **Grundgehalt** mit festem Betrag der Besoldungsgruppen W 2 oder W 3,
- (2) „Variable Leistungsbezüge“ (§ 33 Abs. 1 Nr. 1-3 BBesG):
  - **Berufungsbezüge** nach Berufungs- oder Bleibeverhandlungen (Nr. 1),
  - **Evaluationsbezüge** nach Überprüfung der besonderen Leistungen (Nr. 2),
  - **Funktionsbezüge** für die Wahrnehmung von Funktionen im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung (Nr. 3),
- (3) - **Drittmittelzulage** im Rahmen eines Drittmittelprojektes aus Mitteln privater Dritter (§ 35 BBesG), sofern das Landesrecht die Möglichkeit dieser Zulage vorsieht.

### Ausgestaltung der Evaluationsbezüge

Der Bundesgesetzgeber überlässt die Ausgestaltung der Evaluationsbezüge, vor allem die Festlegung von Kriterien der Vergabe und die Regelung des Vergabeverfahrens, den einzelnen Bundesländern.

Es ist zu fordern: Die Kriterien der Vergabe sollten einerseits allgemein verbindlich sein, andererseits aber muss in einem allgemein vordefinierten Rahmen die Differenzierung entsprechend den Erfordernissen der unterschiedlichen wissenschaftlichen Fächer und „Fächerkulturen“ möglich sein.

Es ist ausserdem zu fordern: Das Vergabeverfahren sollte transparent sein und dabei auch durch seine sorgfältige Ausgestaltung geeignet sein, das ohne Zweifel vorhandene Konfliktpotential zu minimieren.

## **B. KRITERIEN FÜR GEISTESWISSENSCHAFTEN**

### **Vorschlag**

#### *1. Anteile für Forschung, Lehre und weitere Funktionen*

Die Summe für Evaluationsbezüge in den Geisteswissenschaften kann im folgenden Verhältnis auf die Gehälter nach Besoldungsordnung W verteilt werden:

- 40 % für Forschung,
- 40 % für Lehre,
- bis zu 10 % für weitere Funktionen innerhalb der Universität (ohne Funktionsämter in Hochschulsebstverwaltung oder Hochschulleitung),
- bis zu 10 % für weitere Funktionen des Wissenschaftsbetriebs ausserhalb der Universität.

Nicht ausgeschöpfte Anteile für weitere Funktionen innerhalb der Universität oder des Wissenschaftsbetriebs ausserhalb der Universität werden den Anteilen für Forschung oder den Anteilen für Lehre zugeschlagen.

#### *2. Kriterienkatalog*

Für die Bewertung der Leistungen einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors der geisteswissenschaftlichen Fächer können berücksichtigt werden:

#### *Forschung*

insbesondere:

- (a) **EIGENE FORSCHUNG:**
  - Autorschaft einer wissenschaftlichen Monographie („zweites Buch“, „drittes Buch“ und weitere Bücher),
  - Autorschaft von Artikeln in wissenschaftlichen Zeitschriften und Sammelwerken,
  - besonders herausragende Rezensionen wissenschaftlicher Publikationen,
  - besonders herausragende wissenschaftliche Vortragstätigkeit.
- (b) **ORGANISATION VON FORSCHUNG:**
  - Herausgeberschaft wissenschaftlicher Literatur,
  - Organisation und Mitarbeit in einem Sonderforschungsbereich,
  - Organisation eines wissenschaftlichen Kongresses.
- (c) **BETREUUNG VON FORSCHUNG:**
  - Betreuung von erfolgreich abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen,
  - Betreuung von Drittmittelprojekten in der Forschung,
  - Gutachtertätigkeit für Organisationen der Forschungsförderung.
- (d) **FINANZIERUNG VON FORSCHUNG:**
  - Einwerbung von Drittmitteln für die Forschung.

### *Lehre*

insbesondere:

- (a) EIGENE LEHRE:
- durch Evaluation zweifelsfrei festgestellte Exzellenz der Lehre im Rahmen der Regellehrverpflichtung,
  - regelmäßige und erfolgreiche Aktivitäten zur besonderen beratenden oder betreuenden Förderung des Studienanfangs, der studienbegleitenden Prüfungen und der Abschlussprüfungen,
  - Zahl der abgenommenen Abschlussprüfungen (bestandene und nicht bestandene Prüfungen) (Diplom, Magister, Staatsexamen),
  - Zahl der betreuten Abschlussarbeiten (Bachelor, Diplom, Magister, Master, Staatsexamen).
- (b) PROJEKTE ZUR LEHRE:
- besondere Leistungen in der Entwicklung neuer Lehrmittel,
  - besondere Leistungen in der Entwicklung neuer Wege der Vermittlung wissenschaftlicher Bildung, auch in nicht universitären Institutionen (zum Beispiel Wissenschaftsmagazinen von Presse, Radio oder Fernsehen),
  - besondere Leistungen in Projekten der wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität,
  - leitende Funktion in Studienreformprojekten der Universität,
  - besonders hervorgehobene Mitarbeit in Studienreformprojekten ausserhalb der Universität,
  - Betreuung von Drittmittelprojekten zur Förderung der Lehre.
- (c) FINANZIERUNG VON LEHRE:
- Einwerbung von Drittmitteln zur Förderung der Lehre.

### *Weitere Funktionen innerhalb der Universität*

(ohne Funktionsämter in Hochschulsebstverwaltung oder Hochschulleitung)

insbesondere:

- Vorsitz in einer Kommission auf Dauer,
- Vorsitz in einem Forschungsverbund,
- Vorsitz in einem Prüfungsausschuss,
- Beauftragung für einen Studiengang.

### *Weitere Funktionen des Wissenschaftsbetriebs ausserhalb der Universität*

insbesondere:

- Vorsitz in einem Fachverband,
- Mitgliedschaft in einer Akademie der Wissenschaften,
- besonders hervorgehobene Mitgliedschaft in einem Sachverständigenrat,
- Funktion in einer Organisation der Studienförderung (zum Beispiel Vertrauensdozent).

## **Kommentar und Optionen**

### *Forschung*

Besondere Leistungen in der Forschung sind in den geisteswissenschaftlichen Fächern das grundlegende Tätigkeitsmerkmal einer Hochschullehrer-Persönlichkeit. Für eine leistungsbezogene Besoldung muss diese Komponente an erster Stelle einer Skala von Kriterien berücksichtigt werden.

Eine international konkurrenzfähige Forschung des einzelnen Hochschullehrers ist auch die unabdingbare Voraussetzung einer akademischen Lehre auf hohem Standard. Nur der Hochschullehrer, der sich anlässlich von Fragestellungen und Resultaten eigener Forschung mit bestimmten Sachgebieten seines Faches auseinandergesetzt hat, kann in kritischer Weise in die vorhandenen Lehrmeinungen der Gesamtheit seines Faches einführen und zu ihrer fundierten Aneignung anleiten.

Der von manchen Politikern gelegentlich vertretenen Meinung, eine herausragende Forschung falle mehr oder weniger in den Hobbybereich der Hochschullehrer – als Leistung, die sie sowieso gern und überreichlich erbringen, ohne dass man ihnen dies gesondert honorieren dürfe – muss ausdrücklich widersprochen werden. Gute Leistungen in der Forschung sind überhaupt nicht selbstverständlich, aber sie sind die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Tätigkeit eines Hochschullehrers auch in seinen weiteren Arbeitsbereichen.

### *Lehre*

Viele hervorragende Forscher sind auch ausgezeichnete akademische Lehrer, bei ihnen wird sich eine leistungsbezogene Besoldung aus den beiden Sektoren Forschung und Lehre kumulieren. Dies hindert nicht daran, die besonderen Leistungen in der Lehre gesondert zu evaluieren und entsprechende Besoldungsanteile zu gewähren, an erster Stelle für hohes Niveau und besondere Anstrengungen in der regelmässig zu erbringenden Lehre, an zweiter Stelle aber auch für besondere Leistungen in befristeten Sonderaktionen und Projekten zur Studienreform.

### *Weitere Funktionen*

Das zusätzliche Engagement eines Hochschullehrers in den verschiedenen Funktionen der universitären akademischen Selbstorganisation oder des ausseruniversitären Wissenschaftsbetriebs sollte ebenfalls angemessen honoriert werden können.

### *Drittmittel*

Einwerbung von Drittmitteln zur Förderung der Forschung oder der Lehre sollte als Leistung des einzelnen Hochschullehrers beachtet werden und ist deshalb sowohl unter den Leistungskriterien für Forschung als auch unter den Leistungskriterien für Lehre einbezogen. Es muss aber deutlich herausgestellt werden, dass in den Geisteswissenschaften die Einwerbung von Drittmitteln als Kriterium für leistungsbezogene Gehaltsanteile eine eher untergeordnete Rolle spielen sollte. Die Fächerkultur der Geisteswissenschaften kennzeichnet es, dass ganz ausgezeichnete Resultate auch mit eher bescheidenem Einsatz von Mitteln erzielt werden können; insofern ist die Einwerbung von Drittmitteln kein von vornherein besonders hervorgehobenes Leistungsmerkmal eines Hochschullehrers.

Es bleibt dabei unbenommen, dass in den von privaten Dritten eingeworbenen Mitteln für Forschung und Lehre eine Zulage zur Besoldung enthalten sein darf, sofern dies im Landesrecht so vorgesehen

ist. (Neufassung von § 35 BBesG durch ProfBesReformG).

## C. VERGABEVERFAHREN

### Vorschlag

1. *Bericht*: Zum Ablauf eines Berichtszeitraums legen jede Universitätsprofessorin und jeder Universitätsprofessor in Besoldungsordnung W einen Bericht vor, in dem sie die für die Gewährung der Evaluationsbezüge einschlägigen Leistungen darstellen.
2. *Berichtszeitraum*: Der Berichtszeitraum beträgt in der Regel fünf Jahre. Der erste Bericht ist zu dem an der Universität festgelegten Berichtstermin, zum Beispiel jährlich Ende Februar, nach Ablauf von mehr als vier Jahren seit der Berufung, spätestens also nach fünf Jahren einzureichen.
3. *Leistungsbereiche*: Zum Zweck der Verteilung der Leistungsbezüge des Typs „Evaluationsbezüge“ wird die Universität in „Leistungsbereiche der Professorenbesoldung“ aufgeteilt. Eine große Fakultät bildet einen eigenen Leistungsbereich, kleinere Fakultäten oder Fachbereiche werden in einem gemeinsamen Leistungsbereich zusammengefasst. Die in jedem Jahr in einem Leistungsbereich maximal zu verteilenden Evaluationsbezüge werden vor Beginn des Evaluationsverfahrens haushaltsrechtlich durch Gesetzgeber, eine „Universitätskommission für Leistungsbesoldung“ und die Universitätsleitung festgelegt (ähnlich HRK 1998, 14-15). Für jeden Leistungsbereich wird eine eigene „Kommission für Leistungsbesoldung“ gebildet, deren Aufgabe es ist, einen Vorschlag zur Gewährung der Evaluationsbezüge auszuarbeiten.
4. *Kommission des Leistungsbereichs*: Die Berichte der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind die Grundlage für die Beratungen der „Kommission für Leistungsbesoldung“ des Leistungsbereichs zur Verteilung der Evaluationsbezüge. Die Kommission kann sich bei ihrer Meinungsbildung durch externe Gutachter unterstützen lassen.
5. *Entscheidung der Dekanin oder des Dekans*: Die Kommission eines Leistungsbereichs legt ihre Vorschläge zur Verteilung der Evaluationsbezüge den Fakultäten oder Fachbereichen des Leistungsbereichs vor. Die Dekaninnen und Dekane entscheiden auf der Grundlage dieser Vorschläge über die Verteilung der Evaluationsbezüge.
6. *Universitätsleitung*: Zur Entscheidung der Dekaninnen und Dekane ist die Zustimmung der Universitätsleitung erforderlich. Versagt die Universitätsleitung die Zustimmung, wird eine Stellungnahme der Universitätskommission für Leistungsbesoldung eingeholt, unter deren Berücksichtigung die Universitätsleitung eine abschliessende Entscheidung trifft.
7. *Dissens zwischen Fakultäten oder Fachbereichen*: Kommt es zwischen verschiedenen Fakultäten oder Fachbereichen eines Leistungsbereichs zum Dissens über die Verteilung der Evaluationsbezüge, wird der Vorschlag der Kommission eines Leistungsbereichs an die Universitätskommission für Leistungsbesoldung überwiesen. Unter Berücksichtigung ihrer Stellungnahme trifft die Universitätsleitung eine abschliessende Entscheidung.
8. *Kurzfristiger Leistungspreis*: Für aktuelle besonders hervorzuhebende Leistungen in Forschung und Lehre können bis zu 10 % der für Evaluationsbezüge zur Verfügung stehenden Mittel als jährlich zu vergebender Leistungspreis der Hochschulleitung ausgeschrieben werden. Über die Vergabe entscheidet eine Jury, die in der Regel zu zwei Dritteln aus sachverständigen Persönlichkeiten des Hochschulstandorts und externen Gutachtern aus dem Wissenschaftsbereich besetzt ist, zu einem

Drittel aus Vertretern der Gruppen der Hochschule selbst.

## **Kommentar und Optionen**

### *Gehaltserhöhung, Zulage auf Zeit oder einmalige Leistungsprämie*

Vom Bundesgesetzgeber ist vorgesehen, dass sowohl die Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen als auch die Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, ... entweder befristet oder unbefristet oder als Einmalzahlung vergeben werden können. (§ 33 Abs. 1 Satz 2 BBesG neue Fassung).

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung möchte die Entscheidung über die zukünftige Gestaltung des Bereichs der Leistungsbezüge an die Landesgesetzgeber oder an die einzelnen Hochschulen weitergeben. (-BMBF-FAQ 2002-, Nr. 45, Seite 39).

Gleichzeitig skizziert das Bundesministerium für Bildung und Forschung folgendes Szenario:

- Berufungszusagen erfolgen in der Regel unbefristet und mit Dynamisierung.
- Evaluationszusagen erfolgen häufig unbefristet, aber ohne Dynamisierung. Wenn bei einer späteren Evaluation nicht mehr die vorherige Leistung attestiert wird, bleibt die zuvor gewährte Leistungszulage beim bisherigen Betrag stehen. (-BMBF-FAQ 2002-, Nr. 45, Seiten 39-40).

Es mag erstaunen, dass Leistungsbezüge an die Stelle von Dienstalterszulagen treten, dann aber eine einmal gewährte Leistungszulage weitergezahlt werden soll, auch wenn die frühere Leistung ausbleibt. Hintergrund ist wohl § 33 Abs. 5 Grundgesetz, nach dem das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln ist. Die bisherige Besoldungssteigerung nach Dienstaltersstufen in Besoldungsordnung C, wie sie in Besoldungsordnung A weiterhin gilt, lässt sich anscheinend sachlich rechtfertigen aus der Annahme, „dass mit der zunehmenden Erfahrung in dem übertragenen Amt eine entsprechende Erhöhung der Leistung verbunden ist“ (-EXPERTEN 2000-, Seite 43). Hier stehen sich offenbar das weiterhin zu garantierende Prinzip der „angemessenen Alimentierung“ von Beamten nach ihrer Dienststellung (siehe auch Lecheler 2001, 31-32, generell Battis 2001, IX-X und XII) und das neu einzuführende Prinzip der Bezahlung nach individuell zu messender Leistung konkurrierend gegenüber. So kann man verstehen, dass die neuen Evaluationsbezüge zwar nach einer auf einen bestimmten Zeitraum bezogenen Evaluation der Leistung gewährt werden, aber später, auch wenn die frühere Leistung nicht mehr attestiert werden kann, auf Dauer weiter gezahlt werden sollen, ebenso wie bisher schon die Besoldungszusagen aus Berufungs- oder Bleibeverhandlungen in der Regel auf Dauer gelten.

Die Frage, ob die variablen Leistungsbezüge in der zukünftig festzulegenden Ausgestaltung den Charakter eher einer Besoldungserhöhung auf Dauer oder eher einer Zulage auf Zeit oder einer punktuellen Leistungsprämie haben werden, ist nicht ohne Konsequenzen für die Regelung des Vergabeverfahrens.

Eine Gehaltserhöhung auf Dauer, die parallel zu den Besoldungszusagen aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen gehandhabt wird, rechtfertigt sicherlich die folgenden Dispositionen:

- bewertet wird der aktuelle Stand der eher langfristigen Leistungen einer Forscherpersönlichkeit und die Kontinuität hoher Standards in akademischer Lehre,
- das Vergabeverfahren entspricht eher der Konstruktion eines Berufungsverfahrens mit Beteiligung einer Berufungskommission der berufenden Universität, Entscheidung auf

Fakultätsebene oder Fachbereichsebene der berufenden Universität, Zustimmung eines zentralen Organs der Universität (wie Senat, Rektorat), Berufung durch das zuständige Ministerium des Bundeslandes, unter Einschluss von Berufungsverhandlungen mit Dekanin oder Dekan / Rektorin oder Rektor / Kanzlerin oder Kanzler der berufenden Universität.

- der Zeitraum der Evaluierung wird auch wegen des hohen Aufwands zu beteiligender Institutionen eher länger zu bemessen sein, zum Beispiel auf 5 Jahre.

Eine Zulage auf Zeit oder eine einmalige Leistungsprämie rechtfertigen die folgenden Dispositionen:

- die Kriterien sind neben den eher langfristigen Leistungen in Forschung und Lehre auch kurzfristige Engagements in spektakulären Aktionen zum Beispiel zur Vermittlung wissenschaftlicher Ergebnisse in der medialen Öffentlichkeit oder befristete Projekte zur Erprobung neuer Formen der Lehre, der Studienberatung oder der Nachwuchsförderung.
- das Vergabeverfahren entspricht eher der Gewährung von Prämien durch eine Leitungsstruktur (Dekanat, Rektorat),
- die Zeiträume der Evaluierung könnten auch wegen des geringeren Aufwands kürzer bemessen sein, zum Beispiel auf 1-3 Jahre, was dann natürlich eine Art von kurzfristigem Leistungsanreiz generieren würde, wie er im Wirtschaftsleben und im Politikbereich üblich ist.

Es ist möglich, sowohl das Prinzip Gehaltserhöhung als auch das Prinzip Leistungsprämie nebeneinander zu praktizieren, letzteres zum Beispiel als jährlich zu vergebender „Leistungspreis“ der Hochschulleitung.

#### *Externe Gutachter und studentische Veranstaltungskritik*

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung schlägt bisher vor, die Leistungsbewertung in einem dreistufigen Verfahren durchzuführen, bei dem die Leistungen in der Forschung von außen begutachtet werden, die Leistungen in der Lehre durch studentische Veranstaltungskritik ermittelt werden und die Dekanin oder der Dekan dies zu einem Besoldungsvorschlag zusammenführt, über den die Universitätsleitung dann entscheidet:

- Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen durch externe Fachgutachter, bei den Leistungen in der Lehre auf der Basis der studentischen Veranstaltungsevaluation,
- auf der Grundlage der externen Gutachten Bewertung und Entscheidungsvorschlag durch die Fachbereichsleitung,
- Entscheidung über die Vergabe der Gehaltsbestandteile durch die Hochschulleitung.

(-BMBF-FAQ 2002-, Nr. 44, Seite 39)

Die Übertragung wissenschaftlicher Begutachtung auf externe Experten mag auf den ersten Blick plausibel sein, verliert aber im Lichte des Risikos der sich bald überörtlich herausbildenden geschlossenen Netzwerke sofort an Attraktivität. So wie die Neuberufung von Professorinnen und Professoren sehr wohl von örtlichen Kommissionen und den Gremien der Universität selbst in sorgfältig durchgeführten Verfahren vorbereitet und mitentschieden werden kann, so kann auch die Evaluierung der laufenden Leistungen in Forschung und Lehre aus der Nähe erfolgen. Aus der Nähe sind dann auch die Folgen von Fehlentscheidungen schmerzhaft zu tragen.

Es ist deshalb fraglich, ob das Verfahren der Begutachtung von aussen, wie es für die Vergabe von Drittmitteln üblich ist, und wie es auch für die Evaluierung von Institutionen wie Studiengängen oder ganzen Fachbereichen hilfreich sein mag, bei der Evaluierung der Leistung einzelner Hochschullehrer das angemessene Verfahren ist.

Auch daran, ob die methodisch oft problematischen Ansätze studentischer Veranstaltungskritik direkt

eine geeignete Grundlage für die Festsetzung von Besoldungsbestandteilen sein können, sind erhebliche Zweifel angebracht.

## D. ANHANG

### Gesetzgebung

Das „Professorenbesoldungsreformgesetz“ vom 16.02.2002 ist am 23.02.2002 in Kraft getreten (BGBl. I vom 22.02.2002, S. 686-692).

Die Bundesländer sind gehalten, in ihre Besoldungsgesetze die Besoldungsordnung W aufzunehmen, mit Wirkung spätestens bis 31.12.2004. Sie haben dabei die Kriterien für die Vergabe der „variablen Leistungsbezüge“ nach § 33 BBesG (Berufungsbezüge, Evaluationsbezüge und Funktionsbezüge) und das Verfahren zu ihrer Vergabe zu regeln.

### Anwendung der Besoldungsordnung W

Die neuen Besoldungsgruppen W 2 und W 3 gelten ab Inkrafttreten des neuen Rechts:

- bei allen Berufungen,
  - bei allen Bleibeverhandlungen, auch der bis dahin nach C 2, C 3 oder C 4 besoldeten Professorinnen oder Professoren,
  - bei Ausübung der Option für die neuen Besoldungsgruppen von bisher nach C 2, C 3 oder C 4 besoldeten Professorinnen oder Professoren.
- (-BMBF-FAQ 2002-, Nr. 49, Seite 41).

### Text Bundesbesoldungsgesetz

#### *§ 32 Bundesbesoldungsordnung W*

*Die Ämter der Professoren ... und ihre Besoldungsgruppen sind in der Bundesbesoldungsordnung W ... geregelt. ...*

#### *§ 33 Leistungsbezüge*

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

- 1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen,*
- 2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie*
- 3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.*

*Leistungsbezüge nach Satz 1 Nr. 1 und 2 können befristet oder unbefristet sowie als Einmalzahlung vergeben werden. Leistungsbezüge nach Satz 1 Nr. 3 werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe gewährt.*

*(2) ...*

*(3) ...*

*(4) Das Nähere zur Gewährung der Leistungsbezüge regelt das Landesrecht; insbesondere sind Bestimmungen*

- 1. über das Vergabeverfahren, die Zuständigkeit für die Vergabe sowie die Voraussetzungen und die*

*Kriterien der Vergabe,*

2. ...

3. *über die Teilnahme von Leistungsbezügen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen zu treffen.*

...

*§ 35 Forschungs- und Lehrzulage*

*Das Landesrecht kann vorsehen, dass an Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungsvorhaben oder Lehrvorhaben einwerben und diese Vorhaben durchführen, ... aus diesen Mitteln eine ... Zulage vergeben werden kann. ...*

*[Anlage IV Nummer 3]*

*Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)*

*W 2 3724,00*

*W 3 4522,00*

(Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), Neufassung durch Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16.2.2002 (BGBl. I S. 686-692, vom 22.2.2002)

(-ProfBesReformG 2002-)

## **E. LITERATUR**

Battis, Ulrich, „Einführung“ in: Beamtenrecht. Textausgabe mit Sachregister, 18. Auflage, Stand 1. November 2001, München, Deutscher Taschenbuch Verlag, 2001.

-BMBF-FAQ 2002-: Hochschuldienstrechtsreform – Antworten auf häufig gestellte Fragen, Stand 22.2.2002, 49 Seiten. – Link über [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de).

-EXPERTEN 2000-: Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ vom 07.04.2000 (Datierung auf Seite 7), 56 Seiten + 2 Tabellen + 3 Anhänge. - [ftp://ftp.bmbf.de/Bericht\\_.pdf](ftp://ftp.bmbf.de/Bericht_.pdf).

Göser, Hans/Schlatmann, Arne, Leistungsbezahlung in der Besoldung, München/Berlin, Rehm, 1998.

-HRG 2002-: Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16.2.2002 (BGBl. I S. 693-702). – Link über [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de).

HRK 1998: Zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen. Empfehlungen des 186. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn, 2. November 1998 (Beiträge zur Hochschulpolitik 8/1998).

Lecheler, Helmut, Rechtsgutachten zur Hochschullehrerdienstrechtsreform, Bonn, Deutscher Hochschulverband, 2001.

-ProfBesReformG 2002-: Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) vom 16.2.2002 (BGBl. I S. 686-692). – Link über [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de).

-WISSENSCHAFTSRAT 2001-: Wissenschaftsrat. Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, 19.01.2001, 125 Seiten. – Link über [www.wissenschaftsrat.de](http://www.wissenschaftsrat.de) (Veröffentlichungen 2001, Volltext als pdf-Datei).