

Leitlinien über das Vergabeverfahren von Leistungsbezügen an der Universität Bielefeld

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Leitlinien gelten für Professor*innen, die nach der Besoldungsordnung W2 oder W3 besoldet werden.

§ 2 Regelungsgegenstand

- (1) Die Gewährung von Zulagen nach diesen Leitlinien steht im pflichtgemäßen Ermessen der*des Rektor*in und richtet sich nach den Vorgaben des § 33 Übergeleitetes Besoldungsgesetz für das Land NRW (ÜBesG NRW), § 12 des Besoldungsgesetzes für das Land NRW (LBesG) und der Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete NRW (HLeistBVO). Im Rahmen der Ermessensausübung bzgl. der Gewährung von Leistungsbezügen nach diesen Leitlinien sind das in Art. 33 Grundgesetz verankerte Leistungsprinzip sowie das in Art. 3 verankerte Gleichbehandlungsgebot der Geschlechter zu beachten und somit ein insgesamt leistungs- und geschlechtergerechtes Besoldungsgefüge herzustellen.
- (2) Bei der Vergabe der Leistungsbezüge ist die Herstellung bzw. Beibehaltung der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern ein ausgesprochenes Ziel der Universität Bielefeld. Um dieses Ziel zu erreichen, erfolgt ein regelmäßiges Controlling durch das geschlechtergerechte Personalcontrolling und das Rektorat sowie jährliche Berichte des Rektorates in den Universitätsgremien (z.B. Senat).
- (3) Leistungsbezüge können gemäß § 3 HLeistBVO vergeben werden:
 - aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge), (§ 3)
 - für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (besondere Leistungsbezüge), (§§ 4 - 7)
 - für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung (Funktionsleistungsbezüge), (§ 8).

§ 3 Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

- (1) Die*der Rektor*in kann gemäß § 3 Abs. 2 HLeistBVO einer für eine Berufung auf eine Professur ausgewählten Person Berufungsleistungsbezüge gewähren. Bleibeleistungsbezüge sollen gemäß § 34 S.4 LBesG bei einem neuen Ruf frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung zugestanden werden. Voraussetzung ist in diesem Fall in der Regel ein mindestens gleichwertiges auswärtiges Bezügeangebot.

- (2) Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge werden von dem*der Rektor*in im Rahmen der Berufungs- oder Bleibegespräche vergeben. Das Ergebnis wird in einer Vereinbarung festgehalten. Der*die Rektor*in wird bei den Berufungs- und Bleibeverhandlungen vom Personaldezernat unterstützt.
- (3) Bei der Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sind insbesondere das vorherige Gehalt, ggf. das Rufangebot einer anderen Universität, bisherige Leistungen bzw. das Leistungs-Potential und die Verhältnismäßigkeit zum Gehalt vorhandener Professor*innen in der Fakultät zu berücksichtigen.

§ 4 Besondere Leistungsbezüge

- (1) Besondere Leistungsbezüge werden als monatliche Zahlung für einen Zeitraum von in der Regel zwei Jahren vergeben. Im Falle einer wiederholten Vergabe können die besonderen Leistungsbezüge für einen längeren Zeitraum als 2 Jahre gewährt bzw. entfristet werden frühestens jedoch in der Regel nach einem durchgehenden Bezugszeitraum von sechs Jahren. Bei der zeitlichen Bemessung der Leistungsbezüge wird die Dauer der die Zahlung begründenden Leistung berücksichtigt.
- (2) Im Falle einer Elternzeit/ Beurlaubung aus familiären Gründen während des Vergabezeitraums gilt Folgendes:
 - Der Vergabezeitraum wird um Zeiten einer Elternzeit/ Beurlaubung aus familiären Gründen verlängert. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aus familiären Gründen erfolgt die Verlängerung entsprechend anteilig, umgerechnet in volle Monate.
 - Bei Überschneidungen des Verlängerungszeitraumes mit der nächsten Vergaberunde erfolgt die neue Gewährung besonderer Leistungsbezüge unabhängig hiervon.
 - Hinsichtlich der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 Satz 2 für eine unbefristete Gewährung besonderer Leistungsbezüge ist eine Elternzeit/ Beurlaubung aus familiären Gründen bis zur übernächsten Vergaberunde nach Wiederaufnahme des Dienstes unterbrechungsunschädlich.
- (3) In begründeten Ausnahmefällen können besondere Leistungsbezüge auch als Einmalzahlung gewährt werden.
- (4) Die Gewährung besonderer Leistungsbezüge kann in besonderen Ausnahmefällen auch von der Erreichung eines definierten Ziels abhängig gemacht werden (Zielvereinbarung). Die Zahlung erfolgt in diesem Fall grundsätzlich ab Zielerreichung.

§ 5 Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge

- (1) Eine Entscheidung über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge ergeht aufgrund eines Antrags der*des Professor*in oder der*des Dekan*in. Die*der Dekan*in muss zum Antrag der*des Professor*in eine Stellungnahme abgeben und (auch bei negativer Stellungnahme) den Antrag an die*den Rektor*in weiterleiten.

- (2) Regelbewertungsverfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge finden ca. alle 2 Jahre statt. Der Antrag ist in Form eines teilformalisierten Selbstberichts, in dem der*die Antragssteller*in darlegt, worin das Besondere seiner*ihrer Leistungen liegt, mit einer Stellungnahme der*des Dekan*in vorzulegen. Die*der Dekan*in nimmt hierin auf alle wesentlichen Aspekte des Selbstberichts Bezug. Stellt die*der Dekan*in den Antrag, bringt sie*er einen entsprechenden Leistungsbericht bei. Der zu verwendende Vordruck befindet sich in der Anlage dieser Leitlinien oder unter <https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/dezernat-p-o/dokumente/beamtinnen-beamte/index.xml> (Stichwort „Leistungsbezüge“).
- (3) Die Antragsunterlagen werden vom Personaldezernat vorbereitet. Der*die Rektor*in sichtet die Antragsunterlagen und trifft eine Entscheidung über alle Anträge.
- (4) In einzelnen, besonderen Ausnahmefällen können besondere Leistungsbezüge auch außerhalb des Regelbewertungsverfahrens und in Abweichung von § 6 ohne vorhergehende Antragstellung gewährt werden. Die Gewährung erfolgt in diesem Fall bis zum nächsten Zeitpunkt des Regelbewertungsverfahrens. Dies ist zum Beispiel ab dem Zeitpunkt der Übernahme einer Sprecherfunktion in einer SFB-Initiative oder vergleichbarer Funktionen möglich. Die Summe dieser Leistungsbezüge darf zusammen mit bereits laufend gewährten besonderen Leistungsbezügen den Betrag von 4 Stufen nicht übersteigen.

§ 6 Entscheidung über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

- (1) Über den Antrag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge entscheidet die*der Rektor*in auf der Grundlage der in § 5 der HLeistBVO genannten Kriterien. Im Rahmen der Ermessensausübung gewährleistet die*der Rektor*in ein insgesamt leistungs- und geschlechtergerechtes Besoldungsgefüge. Zu diesem Zweck kann die*der Rektor*in auch von der beantragten Höhe der besonderen Leistungsbezüge abweichen.
- (2) Bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge werden Leistungen berücksichtigt, die noch nicht bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen oder bei vorherigen Vergaberunden von besonderen Leistungsbezügen berücksichtigt wurden. In den Entscheidungsprozess über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge wird daher auch die bereits in dem aktuell gezahlten Gehalt zum Ausdruck kommende Leistungserwartung gegenüber der*dem Professor*in einbezogen.
- (3) Die Entscheidungen über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge richten sich nach den in § 7 aufgeführten Kriterien für die Bereiche Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Nachwuchsförderung. Fach- und tätigkeitsspezifische Gegebenheiten sind zu berücksichtigen. Belange der Frauenförderung im Sinne von Entgeltgleichheit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Förderung von Schwerbehinderten müssen in allen Bereichen und bei den Entscheidungen Berücksichtigung finden.
- (4) Besondere Leistungsbezüge werden in bis zu 4 Stufen à je 5 % des W2-Grundgehaltes monatlich gewährt. In einzelnen, besonderen Ausnahmefällen ist auch die Vergabe eines höheren Betrages möglich. Im Falle der Gewährung einer Einmalzahlung erfolgt die Bestimmung der Höhe der Zahlung in analoger Weise.

- (5) Über die Entscheidung des*r Rektor*in erhält jede*r Antragsteller*in einen Bescheid. Im Falle der Bewilligung sind Bewilligungszeitraum, Höhe der Leistungsbezüge und Ruhegehaltfähigkeit bekannt zu geben. Besondere Leistungsbezüge werden mit einer Widerrufsklausel für den Fall des deutlichen Leistungsrückgangs versehen. Sie können auch aus anderen triftigen Gründen widerrufen werden. Die Dekan*innen werden über die jeweilige Entscheidung des*r Rektor*in schriftlich informiert.

§ 7 Kriterien für besondere Leistungsbezüge nach § 5 der HLeistBVO

Besondere Leistungen können nach § 5 der HLeistBVO wie folgt erbracht werden

a) Besondere Leistungen in der **Forschung** können insbesondere begründet werden durch

- Ergebnisse von Forschungsevaluationen, Auszeichnungen, Preise,
- Publikationen,
- Aufbau und Leitung von Forschungsschwerpunkten, Sonderforschungsbereichen, wissenschaftlichen Arbeitsgruppen,
- Erfindungen und Patente,
- Herausgabe oder wissenschaftliche Redaktion von Fachzeitschriften,
- Leistungen im Wissenschaftstransfer einschl. Existenzgründungen,
- Drittmiteleinwerbungen,
- Gutachter- und Vortragstätigkeiten für Stellen außerhalb der Hochschule,
- internationale Kooperationen,

b) Besondere Leistungen in der **Lehre** können insbesondere begründet werden durch

- Ergebnisse der Lehrevaluation,
- studentische Lehrveranstaltungskritik,
- Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus geleistet werden und auf diese nicht angerechnet werden,
- besonderes Engagement bei internationalen Kooperationen und internationalem Austausch sowie bei der Integration ausländischer Studierender,
- besonderes Engagement bei der Studienreform sowie der Entwicklung innovativer Studiengänge und Lehrangebote
- besonderes Engagement bei der Betreuung Studierender und Doktorand*innen
- Auszeichnungen und Preise

c) Besondere Leistungen im Bereich der **Kunst** können insbesondere begründet werden durch

- herausragende Konzerttätigkeiten,
- Aufführungen, Ausstellungen,
- Auszeichnungen und Preise,
- Engagement bei künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Projekten,

d) Besondere Leistungen im Bereich der **Weiterbildung** können insbesondere begründet werden durch

- Ergebnisse der Evaluation von Weiterbildungsveranstaltungen,
- besonderes Engagement bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten,
- besonders hoher Anteil an Weiterbildungseinnahmen der Hochschule.

e) Besondere Leistungen in der **Nachwuchsförderung** können insbesondere begründet werden durch

- besondere Initiativen/Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Leitung von bzw. Engagement in Graduiertenkollegs und ähnlichen Einrichtungen,
- besonderes Engagement für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern,

§ 8 Funktions-Leistungsbezüge

Prorektor*innen, Dekan*innen, der*dem Direktor*in des ZIF sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgabe im 1. und 2. Jahr der Amtszeit Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 10 v. H. des W2-Grundgehaltes,

- im 3. und 4. Jahr der Amtszeit Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 15 v. H. des W2-Grundgehaltes und

- ab dem 5. Jahr der Amtszeit Funktions-Leistungsbezüge in Höhe von 20 v. H. des W2-Grundgehaltes gewährt.

Studiendekan*innen erhalten jeweils die Hälfte. Die*der Vorsitzende*r des Senats sowie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte erhalten auf Antrag an den*die Rektor*in jeweils die Hälfte von den o.g. Funktions-Leistungsbezügen.

Sofern über diese Ausnahmen hinaus die Organisation einer Fakultät eine andere Verteilung nahelegt, ist dies im Einzelfall zu regeln. Bei anderen Funktionen mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung entscheidet das Rektorat im Einzelfall über die Gewährung von Funktions-Leistungsbezügen bis zur Höhe von 10 v. H. des W2-Grundgehaltes sowie eine Anhebung bei längeren Amtszeiten.