



**Centrum  
für Hochschulentwicklung**

## **Modellentwicklung für die W-Besoldung am Beispiel der Universität Bremen**

Dr. Nina Arnhold  
Dr. Kai Handel

Arbeitspapier  
Nr. 59

August 2004

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG</b>	<b>3</b>
<b>2. GESETZLICHER RAHMEN</b>	<b>5</b>
<b>3. DER MODELLANSATZ FÜR DIE W-BESOLDUNG DER UNIVERSITÄT BREMEN</b>	<b>8</b>
3.1 Personalentwicklung an der Universität Bremen	8
3.2 Vorüberlegungen zur W-Besoldung	10
3.3 Funktionszulagen	13
3.4 Berufungs- und Bleibezulage	15
3.5 Besondere Leistungszulagen	17
<b>4. ÜBERGANGSBETRACHTUNG</b>	<b>21</b>
<b>5. SCHLUSS</b>	<b>23</b>
<b>6. ANHANG</b>	<b>25</b>
6.1 Bremische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – BremHLBV)	25
6.2 Checkliste Modellentwicklung für die W-Besoldung (CHE)	31
6.3 Ordnung der Universität für die Vergabe von Leistungsbezügen und Zulagen gem. §§ 4,5 und 6 BremHLBV vom 1.7.2003, BremGBI, s. 285ff (Leistungsbezügeverordnung) vom 16.7.2003	32

## 1. Einleitung

Mit dem Inkrafttreten des Bundesbesoldungsgesetzes am 16. Februar 2002 kam auf die bereits mit zahlreichen „Reformbaustellen“ befassten deutschen Hochschulen eine weitere wichtige Aufgabe zu. Die Bedeutung der W-Besoldung wird sich erst in den kommenden Jahren in vollem Umfang zeigen. Sie liegt, soweit man das aus heutiger Sicht sagen kann, in einer weitgehenden Flexibilisierung der Gehälter. Von Fach zu Fach, von Hochschule zu Hochschule können sich dabei große Unterschiede ergeben.

Die Umsetzung des Bundesgesetzes erfolgt auf zwei Ebenen: auf Landes- sowie auf Hochschulebene. Bekanntermaßen muss sie bis Anfang 2005 erfolgt sein; ab diesem Zeitpunkt können Professoren nur noch auf W-Stellen berufen werden. In einigen Ländern wurden neue Besoldungsgesetze und Verordnungen zur Einführung der leistungsorientierten Professorenbesoldung bereits 2002 diskutiert. So wurde in Niedersachsen die neue Besoldung an den Fachhochschulen schon zum Sommersemester 2003 eingeführt. Hamburg<sup>1</sup> und Bremen zogen bald mit ebenfalls vergleichsweise liberalen Regelungen nach. Andere Bundesländer ließen diese Möglichkeiten in Sachen Hochschulautonomie ungenutzt, indem sie den Hochschulen kleinteilige Vorgaben mit auf den Weg gaben, die den entsprechenden Hochschulen ernsthafte Wettbewerbsnachteile einbringen werden. Aus einigen Ländern hat man bis zum Zeitpunkt des Entstehens dieses Arbeitspapiers noch kaum etwas zum Thema Besoldungsreform gehört.

In vergleichbarer Weise differenziert sich das Feld der Hochschulen. Von einigen, wie beispielsweise der Universität Konstanz, wurde das Thema zu einem frühen Zeitpunkt in engagierter Weise angegangen. Gemeinsam mit dem CHE entwickelte die Universität Konstanz ein integriertes Stufenmodell für die Vergabe von besonderen und Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, das die Diskussion an anderen Hochschulen befruchtet hat. Das Land Baden-Württemberg hatte sich ebenfalls frühzeitig Gedanken zur Umsetzung der W-Besoldung gemacht: Eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Finanz- und Wissenschaftsministeriums sowie Hochschulvertretern erarbeitete bereits 2002 Vorschläge für die Umsetzung auf Landesebene. Allerdings

---

<sup>1</sup> Ab Oktober 2004 in Kraft.

liegt bis heute in Baden-Württemberg keine Leistungsbezügeverordnung vor. Die Überlegungen der Universität Konstanz waren – den Umständen geschuldet – also bis auf weiteres provisorischer Natur.

In jenen Ländern, in denen Rahmenvorgaben für die Einführung der W-Besoldung zügig verabschiedet worden waren, fanden sich die Hochschulen in der Situation wieder, in einem verhältnismäßig kurzen Zeitraum hochschuleigene Modelle zu entwickeln. In Bremen lag bereits im Herbst 2002 den Hochschulen ein Entwurf für die Bremische Rechtsverordnung vor, den die Senatsbehörde für Bildung und Wissenschaft im August erstellt hatte. In dieser Situation wandte sich die Leitung der Universität Bremen an das CHE, das zu diesem Zeitpunkt bereits erste Erfahrungen mit der Modellentwicklung für die W-Besoldung gesammelt hatte. Hinsichtlich folgender Aspekte einer leistungsorientierten Vergütung gab es an der Universität Bremen eine Klärungsnotwendigkeit:

- Verfahren, Zuständigkeiten und Anknüpfungspunkte für die Vergabe von Leistungsbezügen (insbesondere von besonderen Leistungsbezügen);
- Definition von Leistungsniveaus und zukünftige Gehaltsspreizung;
- Kommunikation und Sicherung der Verfahrenstransparenz.

Begleitung und Moderation des Entscheidungsprozesses durch das CHE sollten insbesondere beinhalten:

- die Erarbeitung eines Modellvorschlags für die Vergabe von Leistungsbezügen, einschließlich Vorschlägen zur Definition von Leistungsniveaus und zum Vergabeverfahren;
- die Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung eines Workshops zur Meinungsbildung innerhalb der Hochschule.

Zur Modellerarbeitung wurde an der Universität Bremen eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der insgesamt 16 Mitglieder (plus Vertreter des CHE) angehörten. Neben Mitgliedern des Rektorats (Rektor, Kanzler, Konrektoren für Forschung, Lehre und Internationales) waren dies Mitglieder der Hochschulverwaltung (Rechtsstelle, Hochschulplanung, Personaldezernat), Dekane und Mitglieder des Akademischen Senats.

tes.<sup>2</sup> Die Einbindung dieser Akteure führte zu einer breiten Befassung mit dem Thema an der Hochschule und bereitete den Boden für eine wohlwollende Diskussion des Vorschlags der Arbeitsgruppe im Akademischen Senat. Andere Hochschulen gehen bei der Einsetzung von Arbeitsgruppen zur Erarbeitung von Modellvorschlägen für die W-Besoldung einen anderen Weg. So wurde an der Universität Hannover ein mehrstufiges Verfahren gewählt, in dem zunächst eine kleine Arbeitsgruppe unter Leitung des Vizepräsidenten für Verwaltung und Finanzen, beraten von der Landesrektorenkonferenz, ein Verfahren erarbeitet hat, das dann im Präsidium diskutiert und im Senat verabschiedet wurde.

Ziel des vorliegenden Arbeitspapiers soll sein, am Beispiel der Universität Bremen die Bestandteile eines Modells für die W-Besoldung an Universitäten vorzustellen und wesentliche Fragen im Zusammenhang mit der Modellentwicklung zu diskutieren.

## 2. Gesetzlicher Rahmen

Wie bereits oben erwähnt, sind für die Einführung der W-Besoldung an Hochschulen drei Ebenen als normative Instanzen von Bedeutung: Bundesgesetz, Landesgesetz (und Verordnung) sowie die Festlegungen, die die Hochschule selbst trifft. Das Bundesgesetz<sup>3</sup> ist bereits ausführlich diskutiert und kommentiert worden, weshalb an dieser Stelle darauf nicht noch einmal eingegangen werden soll.

Im „Gesetz zur Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes und anderer Gesetze“ vom 15. April 2003 findet sich in Artikel 5 die Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes. Die Ämter von Professoren werden danach zukünftig als W2 oder W3 ausgebracht, ebenso die Ämter von Rektoren und Konrektoren an Bremer Hochschulen, die des Kanzlers der Universität nach W3. Weiterhin finden sich in diesem Gesetz der Besoldungsdurchschnitt für die Bremer Universität und Kunsthochschule (71.422 €) und für den Bereich der Fachhochschulen (59.981 €) für das Jahr 2001. Näheres

---

<sup>2</sup> Den Mitgliedern der Arbeitsgruppe sei an dieser Stelle noch einmal für Ihre engagierte Arbeit gedankt. Dies betrifft insbesondere Herrn Erik Voermanek, der auf der Grundlage der Modellvorschläge eine Ordnung der Universität für die Vergabe von Leistungsbezügen und Zulagen erarbeitete und diese auch bei den Hochschulkursen des CHE zur Einführung der W-Besoldung vorgestellt hat.

<sup>3</sup> <http://www.bmbf.de/pub/profbesreformg.pdf> (1. Aug. 2004)

sollte durch eine Rechtsverordnung geregelt werden. In dieser finden sich nun auch die entscheidenden Weichenstellungen. Wie oben bereits angemerkt, gehört die „Bremische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – BremHLBV)“ zu den an Niedersachsen orientierten, vergleichsweise liberaleren Regelungen:

- Besondere Leistungsbezüge können nach einer erstmals befristeten Vergabe (drei Jahre) nach einer Leistungsbestätigung unbefristet vergeben werden.
- Für die Leistungsdimensionen Forschung, Lehre, Kunst, Nachwuchsförderung und Weiterbildung findet sich in der Verordnung ein weder abschließender noch verbindlicher Kriterienkatalog (Regelbeispiele).
- Über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge entscheiden die Rektoren auf Vorschlag der Dekane und auf der Grundlage einer zu erlassenden Hochschulordnung. (Ein solches Vorgehen macht zweifellos Sinn, die Entscheidung über das Verfahren hätte aber der Hochschule vorbehalten bleiben sollen.)
- Die Hochschule legt fest, für welche (nebenamtlichen) Funktionen eine Funktionszulage<sup>4</sup> gewährt werden soll. Dabei ist „im Einzelfall“ - laut Verordnung - die mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und Belastung zu berücksichtigen. (Unklar ist allerdings, weshalb die Verordnung die nicht-dynamisierte Vergabe von Funktionsleistungsbezügen während der ersten drei Jahre ihrer Gewährung zum Regelfall erklärt.) Auch hier sieht die Verordnung ein Vorschlagsrecht der Dekane vor, aber ist das im Bereich der Funktionszulagen tatsächlich sinnvoll?
- Forschungs- und Lehrzulagen können entsprechend der im Bundesgesetz eröffneten Möglichkeit gewährt werden, allerdings nur bis zur jährlichen Höhe von 100 Prozent des Jahresgrundgehalts.
- Die Entscheidung über die Ruhegehaltfähigkeit von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen (sowie von besonderen Leistungsbezügen für Rektoren) liegt beim Senator für Bildung und Wissenschaft. Über die Ruhegehaltfähigkeit besonderer Leistungsbezüge entscheidet der Rektor (wiederum auf Vorschlag der Dekane), wobei die Entscheidung im Einvernehmen mit dem Senator zu treffen ist. Dies ist nur folgerichtig, solange die Hochschule nicht selbst für die Versorgungslasten aufkommt.

---

<sup>4</sup> „Zulagen“ wird im Text auch synonym für „(Leistungs)Bezüge“ verwendet. Die juristisch korrekten Bezeichnungen lauteten Funktions-, Berufungs- und Bleibe- und besondere Leistungsbezüge.

Negativ fällt auf, dass die Entscheidung über die Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen weiterhin bei der Senatsbehörde für Bildung und Wissenschaft liegt. Dieser Punkt wurde vom CHE in der Diskussion mit der Universität Bremen kritisch angemerkt, sah man doch hier die Gefahr, dass die Senatsbehörde der Universität in den Vergaberahmen „hineinregiert“. Auch wenn traditionell kurze Wege und ein positives Verhältnis zwischen Senatsbehörde und Hochschulen die Dinge erleichtern mögen, wäre aus Sicht des CHE die Weitergabe der Entscheidungskompetenz an die Hochschulen die - im Sinne der Hochschulautonomie (und rascher Entscheidungen im Berufungsprozess) - korrekte Lösung gewesen.<sup>5</sup> Erstaunlich ist auch die Befristung von Berufungs- und Bleibebezügen bei der ersten Vergabe („in der Regel“). Hier ist zu fragen, ob diese Festlegung die Wettbewerbsfähigkeit Bremens bei der Rekrutierung von Professoren stärkt. Wahrscheinlich ist jedoch, dass viele Berufungsverhandlungen „außer der Regel“ geführt und die Berufsleistungsbezüge dementsprechend unbefristet vergeben werden.

Schließlich hat sich das CHE mehrfach gegen die Aufnahme der Formulierung „erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ bei der Definition besonderer Leistungen ausgesprochen. Eine solche Formulierung würde, streng genommen, die Mehrheit der Professoren von der Partizipation am neuen Besoldungsinstrument ausschließen. Besondere Leistungen sind aus unserer Sicht Leistungen, die über die üblichen Dienstpflichten von Professoren hinausgehen. Eine solche Lesart gibt prinzipiell jedem Professor die Möglichkeit, besondere Leistungsbezüge zu erhalten. An dieser Stelle, nämlich bei der Frage, inwieweit die Mehrheit der Professoren eine Chance auf die eigene gehaltliche Verbesserung im neuen System erkennt, wird sich der Erfolg der Besoldungsreform entscheiden. Auch in der Niedersächsischen Verordnung findet sich die o. g. unglückliche Formulierung. Die Erfahrung zeigt, dass jene Hochschulen, die sich bereits intensiv mit dem neuen Besoldungssystem befasst haben, kreative Lösungen für das resultierende Problem finden: Die Bezugsgruppe für die „Durchschnitts“-Formulierung ist dann nicht mehr die eigene Hochschule, vielmehr - so wird augenzwinkernd festgestellt - liegen die Leistungen aller

---

<sup>5</sup> Siehe auch die „10 Punkte zur wissenschaftsadäquaten Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes auf Landesebene“ von HRK und CHE:  
[http://www.che.de/downloads/Profbes10Punkte\\_Plenumsversion.pdf](http://www.che.de/downloads/Profbes10Punkte_Plenumsversion.pdf) (1. Aug. 2004).

Hochschulen des Landes ja über denen anderer Bundesländer und so fort. Der Gesetzgeber sollte durch eine solche – aus Sicht des CHE überflüssige und kontraproduktive Formulierung die Kreativität der Hochschulen nicht in einer solchen Weise herausfordern.

### **3. Der Modellansatz für die W-Besoldung der Universität Bremen**

Die Universität Bremen hat in den letzten Jahren eine bemerkenswerte Entwicklung durchgemacht, was sich nicht zuletzt in ihrer Platzierung im DFG-Forschungsranking und im CHE Hochschulranking widergespiegelt hat. Weiteres Indiz dieser Entwicklung ist die Bezeichnung „city of science“, die der Stifterverband der Stadt Bremen verliehen hat. An der Universität Bremen arbeiten ca. 1.500 Wissenschaftler, davon sind etwa 350 Professoren und ca. 600 Drittmittelbeschäftigte. Zeitgleich mit der W-Modellentwicklung war die Universität Bremen mit anderen wesentlichen Themen der Hochschulentwicklung befasst, u. a. der Einführung von Bachelor-Master-Strukturen und der Juniorprofessur.

#### ***3.1 Personalentwicklung an der Universität Bremen***

Neben den genannten organisatorischen Spezifika zeichnet sich die Universität Bremen dadurch aus, dass sie in den letzten Jahren interessante und viel beachtete Vorstöße in Sachen strategische Personalentwicklung unternommen hat. Dies betrifft zum einen die Reform des Berufungsverfahrens. Neben Lehrbefähigung und wissenschaftlicher Expertise, so die Feststellung der Bremer, müssen Professoren zukünftig über ein bestimmtes Maß an Managementfähigkeiten - oder allgemeiner: außerfachlicher Kompetenzen - verfügen, um die ihnen anvertrauten Ressourcen effizient zu bewirtschaften, zum Nutzen der Universität und ihrer Studenten einzusetzen und die Universität Bremen nicht nur als wissenschaftliche Einrichtung, sondern auch als Korporation voran zu bringen. Aus diesem Gedanken heraus entstand eine Kooperation mit dem Personalberatungsunternehmen Kienbaum Executive Consultants. Der Kanzler der Universität Bremen, Gerd-Rüdiger Kück, betonte in einem Interview: „Unsere Professoren sind nicht nur als Forscher und Lehrende gefordert, sondern



müssen mit einem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit in Personal- und Haushaltsfragen agieren.“<sup>6</sup> Zurzeit wird das Kienbaum-Projekt von der Universität evaluiert, um über den weiteren Einsatz solcher – in der Hochschulwelt als recht unkonventionell wahrgenommen – Mittel zu entscheiden.

Daneben ist die Universität Bremen mit einem viel beachteten Personalentwicklungsmodell für Juniorprofessoren hervorgetreten. Bis zum Jahre 2006 werden zwischen 40 und 50 Juniorprofessoren an der Universität Bremen eingestellt werden. In Seminaren und Workshops, durch Assessment-Center und Coaching sollen die Wissenschaftler auf Auswahl- und Berufungsverfahren vorbereitet werden. Beim Umgang mit den tradierten Strukturen im Wissenschaftsbetrieb erfahren die Juniorprofessoren ebenso Unterstützung wie in Bezug auf den wissenschaftlichen Wettbewerb, dienstrechtliche Fragen und Formen der Kooperation und Führung.<sup>7</sup>

Für die Zukunft empfiehlt es sich, dass die Universität Bremen die einzelnen Elemente einer strategischen Personalentwicklung wie ihre Aktivitäten im Berufungsbereich, der Entwicklung von Juniorprofessoren und der leistungsorientierten Professorenbesoldung noch stärker als bisher in ein integriertes Gesamtkonzept der Personalentwicklung einbindet. Korrespondierende Fragen wurden im Zusammenhang mit der Einführung eines Modells für die W-Besoldung nur gestreift, sollten aber in Zukunft noch stärker in den Fokus der Hochschulentwicklung rücken:

- Fachliche Profilierung der Universität Bremen und deren Konsequenzen für die Personalpolitik: Entspricht das Personalportfolio den angestrebten „Leuchttürmen“?
- Ausstattung und Finanzierung von Stellen: Verknüpfung von Ausstattungs- und Besoldungsfragen mit Zielvereinbarungen;
- nicht-monetäre Leistungsanreize;
- Berufungen: zielgerichtete Wege der Professorenrekrutierung und Pflege der Kompetenzprofile, Auswahlprozesse und Berufungsverfahren.

---

<sup>6</sup> idw-Pressemitteilung „Universität Bremen reformiert Auswahlverfahren für Professoren“ vom 18.11.2002

<sup>7</sup> Mehrrens, Martin: Personalentwicklung für Juniorprofessoren in der Universität Bremen. Konzept und erste Maßnahmen. Vortrag auf der 23. GEW-Sommerschule „Flexibilisierung und Wettbewerb“ vom 24. – 30.08.2003 in Klappholtal/Sylt – Publikation im Erscheinen.

### **3.2 Vorüberlegungen zur W-Besoldung**

Bevor man sich mit der Frage befasst, was in Sachen W-Besoldung an einer Hochschule wie geregelt werden soll, sollte man sich in jedem Fall vergegenwärtigen, was nicht mehr gestaltet werden kann, da es bereits durch den Gesetzgeber vorgegeben ist. So sieht der Beginn einer Modellentwicklung, an der das CHE beteiligt ist, oft ganz ähnlich aus: Nachdem das CHE erste Informationen über vorläufige Vorstellungen und den Diskussionsstand an der Hochschule erhalten hat, empfiehlt sich die Durchführung eines ersten Workshops folgenden Inhalts:

- Grundlagen der W-Besoldung (Bundesgesetz);
- Landesgesetz und –verordnung bzw. Vorstellungen des Landes (falls Gesetz und/oder Verordnung noch nicht erlassen wurden);
- resultierende Weichenstellungen;
- Beispiel Rechenmodell.

Je nach Kenntnisstand lassen sich die beiden erstgenannten Punkte oft in kurzer Zeit abhandeln. Hinsichtlich der resultierenden Weichenstellungen<sup>8</sup> (wenn das Gesetz beispielsweise die Dynamisierung von Leistungsbezügen verbietet, ist die Diskussion über diese Frage irrelevant) sollten Vor- und Nachteile der jeweiligen Modellvariante aufgezeigt werden. Darüber hinaus empfiehlt es sich, auf die in anderen Bundesländern und an anderen Hochschulen gemachten Erfahrungen hinzuweisen. Oft führt erst die Kenntnis der in einem anderen Land vorhandenen Möglichkeiten zur kritischen Betrachtung der Regelungen im eigenen Land und macht den Hochschulangehörigen klar, wie zukünftig ihre wettbewerbliche Position im Kampf um „the brightest and the best“ aussehen mag.

Die wesentlichen, im Laufe der Modellentwicklung zu entscheidenden Fragen (soweit nicht durch Landesgesetz und –verordnung präjudiziert) wurden vom CHE stichwortartig auf einer Art Checkliste zusammengefasst (siehe 6.2). Wie aus der Liste ersichtlich, sollten einige Fragen beantwortet sein, bevor man sich mit den drei Arten von Leistungsbezügen befasst.

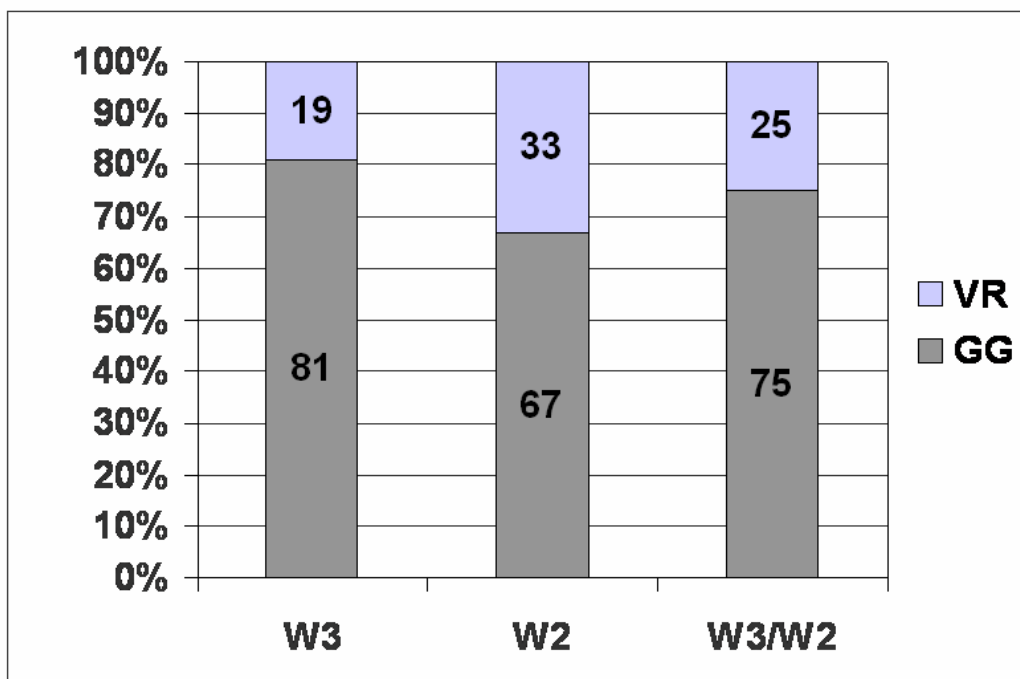
---

<sup>8</sup> Siehe Arnhold, Nina u. Schreiterer, Ulrich: Entscheidungsoptionen für die Hochschulen bei der Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes. In: Müller-Böling, Detlef (Hrsg.): Leistungsorientierte Professorenbesoldung. Grundlagen, Weichenstellungen, Optionen. Gütersloh (Verlag Bertelsmann Stiftung) 2003, S. 139-176.

Vergaberahmen: Sofern das Land den Besoldungsdurchschnitt pro Einrichtung bereits bekannt gegeben hat (bzw. die Hochschule diesen selbst ermittelt hat), lässt sich auf einfache Weise der Vergaberahmen pro W-Stelle im eingeschwungenen Zustand ermitteln. Dazu sind die Grundgehälter pro Jahr pro Stelle vom Besoldungsdurchschnitt abzuziehen. Gibt es an der Hochschule sowohl W3 also auch W2-Stellen, ist dies bei der Berechnung zu berücksichtigen.

Der Gesetzgeber tut jedoch gut daran, den Hochschulen die Ausbringung der Stellen bzw. das zahlenmäßige Verhältnis von W2- zu W3-Stellen nicht vorzuschreiben. Da es sich ohnehin um Mittel der Hochschule handelt, kann diese selbst entscheiden, ob sie den Status der Stelle oder die Höhe der Zulagen als „Hebel“ einsetzen möchte. Denn selbstverständlich schwankt der der Hochschule für Leistungsbezüge zur Verfügung stehende Gesamtbetrag in Abhängigkeit von Art und Anzahl der ausgebrachten Stellen. Die folgende Grafik verdeutlicht, wie sich das Verhältnis von Grundgehalt („GG“) zu Leistungsbezügen („VR“) ändert, wenn a) alle Stellen nach W3, b) alle Stellen nach W2 oder c) die Stellen im hergebrachten Verhältnis von C4 (54%) zu C3 (46%) ausgebracht werden.

## W2/W3: Gestalten



Während oben die prozentuale Veränderung der Anteile von Grundgehältern und Leistungsbezügen am Besoldungsdurchschnitt dargestellt wurden, sind die Konsequenzen unterschiedlicher W2-W3-Ausbringungen pro Person pro Stelle in Euro (Beispiel Universität Bremen)<sup>9</sup>:

- bei ausschließlich W3-Stellen beträgt der Vergaberahmen pro Person pro Monat: € 1.057,84;
- bei ausschließlich W2-Stellen beträgt der Vergaberahmen pro Person pro Monat: € 1.855,84;
- bei am C4-C3-Verhältnis orientierter Ausbringung von W3- und W2-Stellen beträgt der Vergaberahmen pro Person pro Monat: € 1.407,11.

Die Universität Bremen hat nach der Diskussion der verschiedenen Optionen für die Stellenausschreibung beschlossen, sich vorerst am bisherigen Verhältnis C4- zu C3-Stellen (übertragen auf W3 und W2) zu orientieren. Aus unserer Sicht besteht keine Notwendigkeit sich bei dieser Frage sklavisch an eigene Vorgaben zu ketten. Vielmehr sollte das neue Besoldungssystem auch dahingehend genutzt werden, dass man in Abhängigkeit von der strategischen Bedeutung der Stelle und der Bewerberlage flexibel über Status und Ausstattung der Stelle entscheiden kann. Vor der Diskussion dieser Optionen ist jedoch zu überprüfen, ob es Vorgaben vom Land zur Frage der Ausbringung von W3- und W2-Stellen gibt.

Schließlich sind geplante strukturelle Veränderungen an der Hochschule vor Beginn der Modellentwicklung zu bedenken und angemessen zu berücksichtigen. Ein Beispiel liefert die Hamburger Hochschullandschaft, für die in Folge des so genannten Dohnanyi-Gutachtens tief greifende Veränderungen geplant sind (Zusammenfassung von organisatorischen Einheiten in großen Schools/Fakultäten mit entsprechend veränderter Stellen- und Leitungsstruktur). Aber auch die Veränderung von fachlichen Schwerpunkten, von Rekrutierung, Hochschulzugang, Binnenorganisation und anderen mit der Gesamtstrategie der Hochschule in Zusammenhang stehenden Bereichen ist auf ihre Konsequenzen für die W-Besoldung zu überprüfen.

---

<sup>9</sup> Als Berechnungsbasis dienen hier die Werte aus dem Jahr 2001.

### **3.3 Funktionszulagen**

Lediglich über Art und Höhe nebenamtlicher Funktionen ist von den Hochschulen zu entscheiden. Über die Höhe der Funktionszulagen für hauptamtliche Funktionen (Rektor, Kanzler, ggf. Prorektor) entscheidet in der Regel der Hochschul- bzw. Aufsichtsrat (in jenen Ländern, in denen diese Institution bereits hinreichend etabliert ist) oder ansonsten die übergeordnete Behörde (Ministerium, Senatsbehörde). Nichtsdestotrotz sind die hauptamtlichen Funktionen bei der Modellbildung zu berücksichtigen, da die entsprechenden Zulagen den Vergaberahmen schmälern. Dies spielt in der Praxis allerdings nur dann eine wesentliche Rolle, wenn die entsprechenden Mitglieder der Hochschulleitung bereits nach W besoldet werden, während die Professorenschaft noch ganz oder beinahe vollständig nach C besoldet wird. Die Hochschule sollte sich also mit der entsprechenden Stelle in Verbindung setzen, um zu erfahren, wie hoch in Zukunft die Funktionszulagen für die hauptamtlichen Funktionsträger sein sollen. Da bei der Modellentwicklung häufig noch keine Informationen darüber vorliegen, wird in der Regel mit Annahmen gearbeitet.

An dieser Stelle sei kurz darauf hingewiesen, dass das CHE ein Kumulationsverbot der Leistungsbezüge (wie es einige Länder diskutieren oder bereits vorsehen) für falsch hält. Wer würde und wer wird unter solchen Umständen zukünftig noch Funktionen in der Hochschule wahrnehmen? Sollen Leistungsträger durch die Aberkennung besonderer Leistungsbezüge dafür bestraft werden, wenn sie ihre Expertise für eine befristete Zeit der Hochschulselbstverwaltung zur Verfügung stellen? Sollen Ämter nur noch für jene attraktiv sein, die für besondere Leistungsbezüge nicht in Betracht kommen würden? Die Leistungsbezügeordnung der Universität Bremen greift die Formulierung der Landesverordnung explizit auf, in der auf die Möglichkeit zur Kumulation von Bezügen hingewiesen wird.

Einige nebenamtlichen Funktionen werden im neuen System an jeder Hochschule mit einer Zulage bedacht, wie die bisherige Erfahrung lehrt. Das sind vor allem Vizepräsidenten (Bremen: Konrektoren) und Dekane. Dies sind im Regelfall besondere Funktionen der Selbstverwaltung, deren hoher Arbeitsaufwand angemessen (und das heißt in jedem Fall mit einer höheren Zulage als bisher) honoriert werden sollen. Deputatsnachlässe sollten von der Zulagenfrage unberührt bleiben: Auch weiterhin brauchen Professoren Zeit, um umfassenden Aufgaben in der Selbstverwaltung

nachzukommen. Über andere Funktionen wird in den Arbeitsgruppen zur Modellentwicklung diskutiert: Welche Funktionszulage ist für die Arbeit von Institutsleitern, Studiendekanen und Frauenbeauftragten angemessen? Sollen sie überhaupt eine Funktionszulage erhalten? Vorzubeugen ist einer generellen Anspruchshaltung in Bezug auf jede noch so kleine Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung; schließlich gehören Selbstverwaltungsaufgaben auch zu den Dienstpflichten von Professoren.

Ist die Entscheidung über den Katalog der zu berücksichtigenden nebenamtlichen Funktionen gefallen, muss über die jeweilige Höhe der Zulage entschieden werden. Damit verbunden ist die Frage, ob alle Funktionsträger einer Kategorie Zulagen in derselben Höhe erhalten oder ob diese gestaffelt vergeben werden sollen, da hinter der gleichen Funktionsbezeichnung sich ein recht verschiedener Aufwand verbergen kann. Dies ist an der Universität Bremen bei den Studiendekanen der Fall, weshalb man sich für gestaffelte Funktionszulagen für diese Funktion entschieden hat. Bei einer solchen Staffelung ist es wesentlich, den Aufwandstreiber zu identifizieren. Führen unterschiedliche Professoren, Studenten oder Fächerzahlen dazu, dass die Studiendekane ein und derselben Universität mehr oder weniger Zeit mit Selbstverwaltungsaufgaben verbringen? An der Universität Bremen wurde die Anzahl der Fächer als Aufwandstreiber für die Studiendekane identifiziert. Dementsprechend werden folgende Funktionsleistungsbezüge zukünftig an der Universität Bremen vergeben (Angaben pro Monat):

- Konrektoren: € 1.000
- Dekane: € 700
- Zentrale Frauenbeauftragte: € 500
- Stellvertretende Dekane: € 200
- Studiendekane
  - in Fachbereichen mit bis zu zwei Studienfächern: € 200
  - mit bis zu drei Studienfächern: € 300
  - mit bis zu vier Studienfächern: € 400
  - mit mehr als vier Studienfächern: € 500.

Wie bereits oben gesagt, sollen Funktionsleistungsbezüge in Bremen im Regelfall nicht dynamisiert, sondern als Festbeträge vergeben werden. Bei dynamisierten Funktionszulagen kann es sich empfehlen, die Zulagenhöhe als Prozentsatz des

Grundgehalts in die Ordnung aufzunehmen, da die absolute Höhe jährlichen Veränderungen unterliegt.

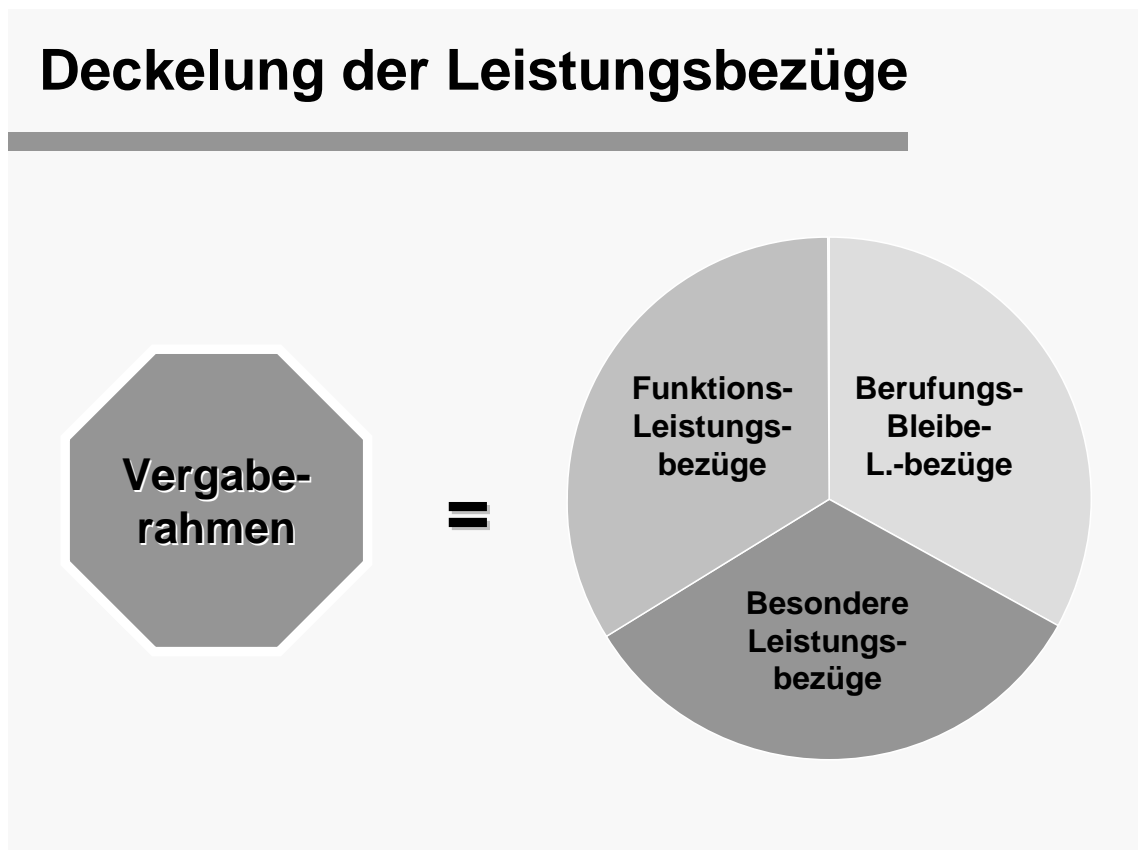
Schließlich ist zu erwägen, ob Funktionszulagen erfolgsabhängige Elemente enthalten sollen. Die mit der Modellerarbeitung zur W-Besoldung an der Universität Bremen befasste Arbeitsgruppe hat dies nicht prinzipiell ausgeschlossen, vorerst soll aber darauf verzichtet werden. Eine solche „Feinjustierung“ kann sich empfehlen, sobald man Erfahrungen mit der W-Besoldung gesammelt hat und weitere Instrumente der leistungsorientierten Besoldung nutzen will.

### **3.4 Berufungs- und Bleibezulage**

Entgegen ursprünglichen Annahmen, die Behandlung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen wäre unproblematisch, schließlich habe man mit dieser Zulagenart bereits Erfahrungen gesammelt, zeigt sich bei der Modellentwicklung für Universitäten, dass dies die eigentliche Unbekannte ist. Hinsichtlich der Berufungs- und Bleibezulagen kann man lediglich mehr oder weniger plausible Annahmen treffen, sie lassen sich nicht festlegen (es wäre zumindest kontraproduktiv dies zu tun) wie Funktionszulagen und auch die Stufen eines Stufenmodells. Auch das Leistungsspektrum einer Hochschule wird bei der Modellentwicklung „festgelegt“. Dies trifft sowohl auf die Verteilung der Professoren in einem Stufenmodell, wie dem hier vorgestellten, zu als auch auf die „C-Nachbau“-Modelle, wie sie an einigen Fachhochschulen diskutiert werden. Letzteren liegt die Annahme zu Grunde, dass Altersspitzen gleichzeitig auch Leistungsspitzen sind, also alle Professoren bei entsprechendem Alter zum Spitzenfeld gehören.

Bisher gezahlte Berufungs- und Bleibezulagen können als Indikator für das Leistungsvermögen der Professoren einer Hochschule angesehen werden. Vielleicht widerspiegeln sie aber auch die Fähigkeit der Hochschulleitung, Verhandlungen mit der (bisher) übergeordneten Behörde erfolgreich zu führen. Jetzt ist die Situation eine andere: Berufungs- und Bleibezulagen sind keine Gabe von Ministerium oder Senatsbehörde an die Hochschule, sondern es handelt sich um Mittel, die aus dem Vergaberahmen der Hochschule genommen werden. Die Hochschulleitung tut gut daran, mit diesem Instrument vorsichtig umzugehen, denn – bekanntermaßen – steht

alles was für Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge zur Verfügung gestellt wird, nicht mehr für besondere Leistungsbezüge zu Verfügung. Just dies will die unten gezeigte Grafik anschaulich machen: Man kann nicht die Aufwendungen für eine Zulagenart verändern, ohne dass dies Konsequenzen für eine andere Zulagenart oder die beiden anderen Zulagenarten hätte.



So falsch es ist, die Alterszulagen der C-Besoldung über Berufungs- und Bleibebezüge in der W-Besoldung zu vergeben, so falsch wäre es, die heutigen (C-) Berufungszulagen eins zu eins als Annahme in die W-Modellentwicklung hinüber zu nehmen. Um eine plausible Annahme treffen zu können, muss sich die Hochschule darüber im Klaren sein,

- welche Stellen in den nächsten Jahren besetzt werden sollen;
- in welchen Bereichen zukünftig „Leuchttürme“ rekrutiert werden sollen (dies wird vermutlich nicht in allen Fächern gleichermaßen möglich sein);
- in welchem Umfang Professoren zukünftig aus anderen Bereichen (öffentlicher Dienst, Industrie) kommen;
- ob eher ältere oder jüngere Professoren berufen werden sollen usf.



Auf all diese Fragen gibt es keine allgemeingültige Antwort, die individuelle Hochschulstrategie ist hier maßgeblich.

Die Praxis zeigt, dass Mitarbeiter und Professoren an Universitäten häufig spontan falsch einschätzen, wie viel an ihrer Einrichtung zurzeit für Berufungs- und Bleibezulagen aufgewandt wird. Die Schätzungen liegen in der Regel wesentlich zu hoch. In der Tat zeigt eine Zusammenstellung der bundesweit verfügbaren Daten zur Besoldung von Universitätsprofessoren aus dem Jahre 1999, dass nur ca. 3,7 Prozent des Besoldungsvolumens auf Berufungs- und Sonderzuschüssen nach der C-Besoldung entfällt.<sup>10</sup> Aber auch Einrichtungen, an denen bisher wenige Zulagen gezahlt wurden und künftig eher jüngere Professoren rekrutiert werden sollen, sind gut beraten, umfassende Rückstellungen für Berufungs- und Bleibezulagen zu bilden.

Der problematische Punkt, welche Annahmen hinsichtlich künftiger Berufungs- und Bleibezulagen zu treffen sind, kann umgangen werden, wenn man sich für ein integriertes Stufenmodell entscheidet. Dabei sind sowohl Berufungs- und Bleibezulagen als auch besondere Leistungszulagen bestimmten (mit Eurobeträgen versehenen) Stufen zugeordnet. Für diesen Weg hat sich die Universität Konstanz entschieden.

### **3.5 Besondere Leistungszulagen**

Besondere Leistungsbezüge werden als der Dreh- und Angelpunkt der Besoldungsreform gesehen. Dementsprechend fokussiert die Modellentwicklung auf den Vergabemodalitäten für diese Zulagenart. Das CHE hat bereits zu Beginn der Reform ein Stufenmodell propagiert, das das Prinzip der leistungsabhängigen Bezahlung mit Elementen eines regelhaften (aber nicht altersbasierten) Aufstiegs verbindet.<sup>11</sup> Da alle uns bekannten Hochschulen in Deutschland, die sich bisher intensiv mit der W-Besoldung befasst haben, auf ein Stufenmodell zurückgreifen, soll hier darauf verzichtet werden, die Vorzüge eines solchen Modells noch einmal darzustellen.

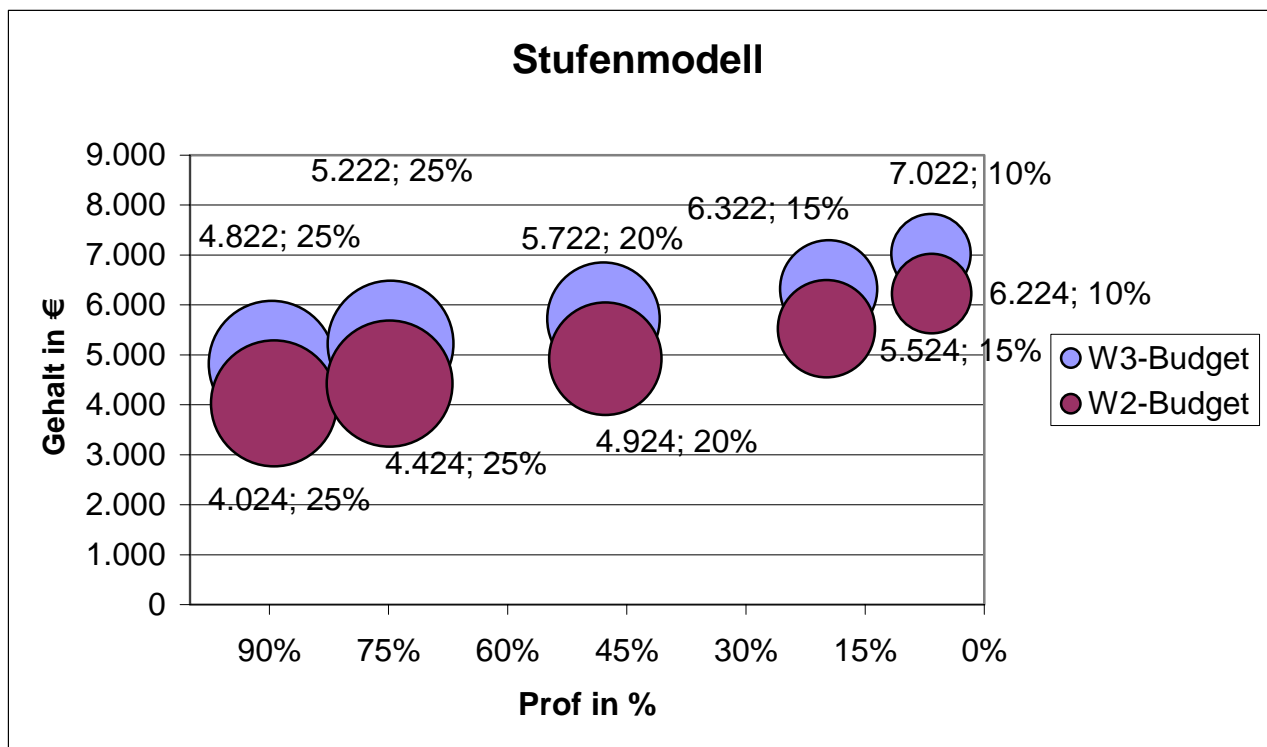
Prinzipiell können besondere Leistungsbezüge als Einmalzahlung oder als monatliche Zulage vergeben werden. Die Universität Bremen behält sich die Möglichkeit vor,

---

<sup>10</sup> Daten nach einer Erhebung des BMI zum Stichtag 1.07.1999 (zit. nach dem Expertenbericht zum Hochschuldienstrecht, Tabelle 1, siehe [http://www.bmbf.de/pub/bericht\\_expertenkommission\\_reform\\_hochschuldienstrecht.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bericht_expertenkommission_reform_hochschuldienstrecht.pdf), 1.08.2004).

neben den monatlichen Zahlungen auch Prämien zu vergeben. Dies ist sinnvoll, kann es sich doch bei erbrachten Leistungen um zeitlich begrenzte, mit einem bestimmten Ereignis verbundene Aktivitäten handeln.

Hat man sich für ein Stufenmodell entschieden, ergibt sich eine Anzahl von Fragen, die in der CHE-Checkliste (siehe 6.2) aufgeführt sind. Im Rahmen der genannten Arbeitsgruppe an der Universität Bremen wurde intensiv über Anzahl und Höhe der Stufen diskutiert. Ergeben hat sich folgendes Zulagenmodell<sup>12</sup>:



Auf der x- Achse findet sich der Prozentsatz der Professoren, die Zulagen der jeweiligen Stufe erhalten. Während also 90 Prozent der Professoren Zulagen der Stufe 1 erhalten, bekommen nur noch 10 Prozent Zulagen der Stufe 5 (diese sind in den vorgenannten 90 Prozent mit enthalten). Wie bei dem Modell der Universität Konstanz rechnet auch die Universität Bremen mit einer „Stufe 0“ oder Basisstufe. Der Aufstieg in W2 verläuft parallel zum W3-Aufstieg; für beide Stellenkategorien ist der (prozentual) gleiche Anteil des Vergaberahmens vorgesehen. Dies ist nicht selbstverständlich: Theoretisch wäre auch eine Umverteilung zwischen den Stellenkategorien

<sup>11</sup> Müller-Böling, Detlef (Hrsg.): Leistungsorientierte Professorenbesoldung. Grundlagen, Weichenstellungen, Optionen. Gütersloh (Verlag Bertelsmann Stiftung) 2003.

<sup>12</sup> Auf der Basis des Besoldungsdurchschnitts von 2001 (nicht dynamisiert) bei 12,8 Monatsgehältern.

denkbar. Auf der y-Achse ist das Gesamtgehalt der Professoren einer Stufe verzeichnet (siehe auch neben dem Bubble abgetragener Wert); Berufungs- und Bleibezulagen sind jeweils noch hinzuzurechnen. Der prozentuale Wert neben dem Bubble gibt den Anteil des Vergaberahmens (aufgesplittet in W2- und W3-Budget) an, der pro Stufe zur Verfügung zu stellen ist. Dieser addiert sich nicht auf 100 Prozent auf; hinzukommen ca. 79.500 € Rückstellungen als Schwankungsreserve.

Eine immer wieder intensiv diskutierte Frage ist die nach den Kriterien für die besonderen Leistungen. Die Universität Bremen ist bei der Festlegung ihrer Leistungskriterien über weite Strecken dem Landesgesetzgeber gefolgt (siehe 6.3: § 2). Oft vermischen sich bei der Kriterienfrage im Übrigen Quantität und Qualität: Ein Mehr an Lehrveranstaltungen oder betreuten Diplomanden verbürgt nicht einen Zuwachs an Qualität. In jedem Fall aber honorieren die Hochschulen hier ein Verhalten, das sie als belohnungswürdig einstufen. Zusätzlich wurde an der Universität Bremen eine verbale Beschreibung der einzelnen Stufen vorgenommen (§ 3). Bei der Beschreibung der einzelnen Stufen hat man sich über weite Strecken an das Modell der Universität Konstanz angelehnt. Die Stufen werden an der Universität Bremen folgendermaßen definiert:

- Stufe 1: Leistungen, die über die Erfüllung der Dienstpflichten in Lehre, Forschung, Weiterbildung oder in der Nachwuchsförderung deutlich hinausgehen. Diese Stufe entspricht 300 €
- Stufe 2: Leistungen, die das Profil des Faches/Fachbereiches als Forschungs- und/oder Lehrinstitution nachhaltig mitprägen. Diese Stufe entspricht weiteren 400 €
- Stufe 3: Leistungen, die das Profil der Universität als Lehrinstitution mindestens im regionalen Rahmen und/oder als Forschungsinstitution im nationalen Rahmen mitprägen. Diese Stufe entspricht weiteren 500 €
- Stufe 4: Leistungen, die zur Erhöhung der internationalen Reputation der Universität beitragen. Diese Stufe entspricht weiteren 600 €
- Stufe 5: Leistungen, die die internationale Reputation der Universität entscheidend mitprägen. Diese Stufe entspricht weiteren 700 €

Ebenfalls intensiv diskutiert wurde die Frage, ob herausragende Leistungen in allen oder mehreren Leistungsdimensionen zu erbringen seien oder ob dafür eine Dimen-

sion ausreicht. Das Ergebnis dieser Debatte findet sich in § 3 Abs. 2: eine Koppelung verschiedener Leistungsdimensionen in Abhängigkeit von der Stufenhöhe.

Alternativ kann auch ein progressiver Anstieg der Zulagen erwogen werden: Statt einer Steigerung der Zulage um je 100 € wäre beispielsweise ein prozentualer Anstieg des hinzukommenden Wertes denkbar.

Das Verfahren ist ansatzweise bereits durch die Bremische Landesverordnung determiniert (Rolle des Rektors und der Dekane). Es soll einmal jährlich stattfinden; nach Gewährung der Zulage kann sich ein Professor nach drei Jahren wieder bewerben. Dies soll einerseits den Aufwand reduzieren, andererseits dem Einzelnen die Möglichkeit geben, zwischen zwei Bewertungen honorierungswürdige Leistungen zu erbringen. Für die einzelnen Abschnitte des Verfahrens sind klare Deadlines vorgegeben: Bis zum 31. Juli informiert das Rektorat in anonymisierter Form über die gegenwärtige Verteilung von Professoren auf Leistungsstufen und kommuniziert mögliche Höherstufungen. Will sich ein Professor für eine Zulage bewerben, stellt er einen Antrag, für den es ein klar definiertes Format gibt. Der Antrag wird über den Dekan an den Rektor gerichtet. Bis zum 31. August muss er dem Dekan vorliegen. Der Dekan nimmt nach einer Beratung im Dekanat zu dem Antrag Stellung. Diese Stellungnahme liegt dem Rektor bis zum 30. September vor, der wiederum bis zum 30. November über den Antrag entscheidet. Dieses Verfahren scheint stimmig; welche Probleme sich in der Praxis ergeben, lässt sich nur begrenzt antizipieren.<sup>13</sup> Deshalb ist es sehr sinnvoll, das Besoldungsmodell und –verfahren nach drei bis fünf Jahren zu evaluieren, wie an der Universität Bremen geplant.

Das oben vorgestellte Rechenbeispiel stellt ein mögliches Vergabemodell an der Universität Bremen im eingeschwungenen Zustand dar. Es ist insofern ein theoretisches Modell, als es pro Stelle bei einer Pensionierung oder bei einem Wechsel statt vom tatsächlich frei werdenden Besoldungsvolumen vom Besoldungsdurchschnitt ausgeht. Weiterhin sind die Werte des Jahres 2001 zu Grunde gelegt. Die einzelnen

---

<sup>13</sup> Für den ersten Durchgang des Vergabeverfahrens hat der Rektor eine Kommission aus fünf bereits pensionierten Professoren gebildet, die er in strittigen Fällen um Rat bitten kann. Die fünf ehemaligen Professoren der Universität Bremen verfügen über eine hohe fachliche Reputation und repräsentieren die fünf Bereiche Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Sozialwissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften sowie die Lehramtsstudiengänge. Ihr Urteil kann in einzelnen Fällen der Entscheidung des Rektors die notwendige Legitimation verleihen. Die Kommission ist zunächst nur für den ersten Durchgang im Jahre 2005 etabliert.

Beträge wären also noch zu dynamisieren. Nach einer solchen theoretischen Betrachtung ist näher zu untersuchen, wie sich das tatsächliche Besoldungsvolumen in den nächsten Jahren entwickelt. Auch dies kann lediglich eine Annäherung sein, sind doch ausschließlich Pensionierungsdaten bekannt. Wechsler (von C nach W) sowie Hochschulwechsler bleiben hier außen vor.

#### **4. Übergangsbetrachtung**

Wie bereits ausgeführt, ist bundesgesetzlich festgelegt, dass der Besoldungsdurchschnitt (dynamisiert auf Grundlage des Jahres 2001) auf Landesebene eingehalten werden soll. Im Einzelnen ist dadurch geregelt, dass Leistungsbezüge tatsächlich gezahlt werden müssen und somit das Durchschnittseinkommen der Professoren nicht sinkt. Andererseits sind die Besoldungsausgaben auch nach oben durch das Bundesgesetz begrenzt.<sup>14</sup>

Ist der Besoldungsdurchschnitt für die einzelne Hochschule vom Land vorgegeben, stellt sich das Problem, dass dieser von der Hochschule nach dem Buchstaben des Gesetzes eigentlich exakt eingehalten werden müsste. Dies lässt sich sicher nicht völlig exakt realisieren, sollte aber doch zumindest ungefähr angestrebt werden.

Dafür ist es notwendig, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, wie viele Mittel für die Leistungsbezüge in der W-Besoldung im Verlauf der nächsten Jahre voraussichtlich zur Verfügung stehen werden. Dies lässt sich „ex ante“ nicht sicher bestimmen, sondern lediglich unter vereinfachenden Annahmen abschätzen.<sup>15</sup>

Zunächst ist der hochschulindividuelle Besoldungsdurchschnitt der in der C-Besoldung beschäftigten Professoren von der Hochschule selbst zu berechnen. In diese Berechnung gehen die stichtagsbezogenen Gehälter nach Dienstaltersstufe zuzüglich eventueller Sonderzuschüsse nach Vorbemerkung 1 und 2 der Bundesbesoldungsordnung C ein. Es bietet sich ein Stichtag an, an dem die W-Besoldung

---

<sup>14</sup> Siehe dazu ausführlicher Witte, Johanna; Schreiterer, Ulrich und Müller-Böling, Detlef: Gestaltungsfragen bei der Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes. In: Müller-Böling, Detlef (Hrsg.): Leistungsorientierte Professorenbesoldung. Grundlagen, Weichenstellungen, Optionen. Gütersloh (Verlag Bertelsmann Stiftung) 2003, S. 13-48, bes. S. 17-25.

<sup>15</sup> Im Einzelnen werden nur Abgänge aus der C-Besoldung durch Pensionierungen berücksichtigt. Vorhersehbare Berufungen an eine andere Hochschule sowie Wechsler von der C- in die W-Besoldung bleiben unberücksichtigt.

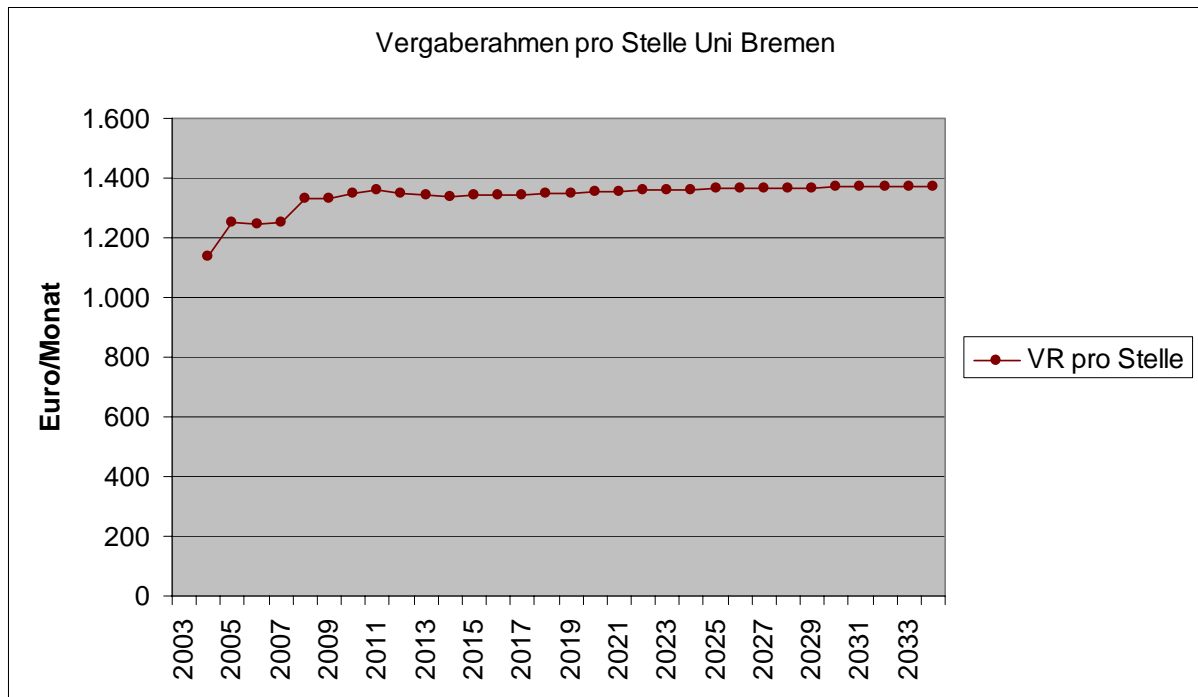
noch nicht eingeführt ist. Es ergibt sich eine Gesamtbesoldungssumme, aus der mit der Zahl der besetzten Stellen ein Durchschnitt ermittelt wird.

Für einen ersten Überblick, um den es hier geht, reicht es aus, ein Stichjahr zu benennen. Für die Universität Bremen ist das Jahr 2003 geeignet. In diesem Jahr waren insgesamt 345 Professorenstellen besetzt (194 C4, 151 C3).

Für die Überlegungen zur zeitlichen Entwicklung des Vergaberahmens pro Stelle wird angenommen, dass die Zahl der besetzten Stellen immer konstant bleibt. Die Ausgeschiedenen werden im Modell sofort durch entsprechende W-Professoren ersetzt (angenommen wird in Bremen eine Umsetzung von C3- in W2-Stellen und C4- in W3-Stellen). Dies ist, wie bereits erwähnt, keine zwingende Voraussetzung. Gegebenenfalls könnten die Berechnungen auch eine andere Strategie widerspiegeln.

Im nächsten Jahr sind einige C-Professoren ausgeschieden und andere in den Dienstaltersstufen aufgestiegen. Für die Ermittlung des Vergaberahmens pro Stelle werden die festliegenden Besoldungsausgaben ermittelt, d.h., es werden alle C-Gehälter (entsprechend der Dienstaltersstufen) und die Grundgehälter der W-Besoldeten zusammengezählt. Die Summe wird von der (oben ermittelten) Gesamtbesoldungssumme subtrahiert. Es ergibt sich der für die Leistungsbezüge insgesamt zur Verfügung stehende Betrag, dividiert durch die besetzten W-Stellen stellt dies den Vergaberahmen pro Stelle dar.

Dieser kann auch für die weiteren Jahre so berechnet werden. Es zeigt sich, dass sich der Vergaberahmen pro Stelle je nach Alterspyramide der jeweiligen Hochschule mehr oder weniger schnell an den „eingeschwungenen Zustand“ annähert. Dass am Anfang noch nicht der volle Betrag pro Stelle zur Verfügung steht, stellt kein Problem dar, da bei Neueinstellungen davon ausgegangen werden kann, dass noch nicht das volle Gehalt erreicht wird und zusätzlich die Funktionsleistungsbezüge nicht in voller Höhe ausgezahlt werden müssen, da anfangs noch viele Amtsinhaber in der C-Besoldung verbleiben werden und daher keinen Anspruch auf die Funktionsleistungsbezüge haben. Der Spielraum wächst aber (wie man an der unten stehenden Grafik für die Universität Bremen sieht) über die Jahre, so dass schon bald der durchschnittliche Vergaberahmen pro Stelle von ca. 1.400 € zur Verfügung steht.



Mit diesem Verfahren lässt sich ein guter Überblick darüber gewinnen, wie viel Geld pro zu besetzender W-Stelle insgesamt ungefähr zur Verfügung stehen wird. Es sei nochmals betont, dass dies nicht von Anfang an voll ausgegeben werden sollte, da sonst keine Entwicklungsmöglichkeiten mehr bestehen. Hier ist seitens der Hochschulleitung eher vorsichtiges und bedachtes Handeln angesagt.

## 5. Schluss

Mit dem in diesem Arbeitspapier vorgestellten Modell hat die Universität Bremen sich eine Möglichkeit erarbeitet, dem Thema W-Besoldung in sinnvoller Weise in den nächsten Jahren zu begegnen. Einem Professor, der sich an der Universität bewirbt, kann bei Gehaltsverhandlungen gezeigt werden, wie seine zukünftige Gehaltsentwicklung bei hervorragenden Leistungen in den kommenden Jahren voraussichtlich aussehen wird. Das gewählte Verfahren ist transparent und, soweit sich das prospektiv beurteilen lässt, hinreichend effizient.

Das CHE hat immer wieder betont, dass die jetzt erarbeiteten Modelle aufgrund der geringen Erfahrung, die wir bisher in Deutschland mit leistungsabhängiger Besoldung an Hochschulen haben, nicht „in Beton gegossen“ werden dürfen. Deshalb ist die

geplante Evaluierung des W-Besoldungsmodells der Universität Bremen nach ca. drei Jahren zu begrüßen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, dass die Hochschulen sich nach einem angemessenen Zeitraum über die gesammelten Erfahrungen bei der Einführung der W-Besoldung austauschen, um aus den bisherigen Fehlentwicklungen, aber auch aus erfolgreichen Modellen gemeinsam zu lernen.



## **6. Anhang**

### **6.1 Bremische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – BremHLBV)**

#### **Bremische Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - BremHLBV)**

Vom 1. Juli 2003  
(Brem.GBl. S. 285)

Aufgrund des § 3 Abs. 4 und 5 des Bremischen Besoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. April 1999 (BremGBl. S. 55, 152, 179 - 2042-a-2), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 8. April 2003 (BremGBl. S. 127), verordnet der Senat:

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

Diese Verordnung regelt das Verfahren zur Gewährung, die Bemessung und die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen nach § 33 des Bundesbesoldungsgesetzes sowie von Forschungs- und Lehrzulagen nach § 35 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes für Professorinnen und Professoren, Rektorinnen und Rektoren sowie Mitglieder von Leitungsgremien in den Ämtern W 2 und W 3 der Bundesbesoldungsordnung W.

#### **§ 2**

##### **Leistungsbezüge**

(1) Leistungsbezüge sind Bestandteile der Besoldung der Professorinnen und Professoren, die

1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs- oder BleibeLeistungsbezüge, § 3),
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (besondere Leistungsbezüge, § 4) sowie
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung (FunktionsLeistungsbezüge, § 5)

gewährt werden. Nummer 3 gilt auch für die Rektorinnen und Rektoren und hauptamtlichen Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen.

(2) Der Senator für Bildung und Wissenschaft wirkt darauf hin, dass die nach § 34 des Bundesbesoldungsgesetzes ermittelten Besoldungsdurchschnitte unter Berück-

sichtigung der regelmäßigen Besoldungsanpassungen eingehalten werden. Er erhebt die hierfür erforderlichen Daten und teilt den Hochschulen mit, wie hoch die durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professorin und Professor unter Berücksichtigung der hochschulübergreifenden Betrachtung des Besoldungsdurchschnitts sein sollen. Der so ermittelte Besoldungsdurchschnitt kann im Rahmen haushaltsgesetzlicher Regelung nach § 34 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes jährlich um 2 v. H., insgesamt höchstens um bis zu 10 v. H., überschritten werden.

(3) Die Hochschulen unterrichten den Senator für Bildung und Wissenschaft jährlich über die gewährten Leistungsbezüge nach § 2 und Forschungs- und Lehrzulagen nach § 6. Der Senator für Bildung und Wissenschaft kann für die Erfüllung der Berichtspflicht eine Frist setzen.

### **§ 3**

#### **Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge**

(1) Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen können Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge vereinbart werden. Die Leistungsbezüge können den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 nach Maßgabe des § 33 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes übersteigen. Bei der Entscheidung hierüber sind insbesondere die Qualität der Forschungsleistung oder der künstlerischen Leistung, der Drittmittelerfolg, die Beteiligung an Forschungs- und Entwicklungsverbundvorhaben und internationalen Kooperationen, das Engagement in der Aus- und Weiterbildung (Lehre) und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Managementenerfahrungen in Wissenschaft und Wirtschaft sowie besondere Anforderungsprofile zu berücksichtigen. Die Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorinnen und Professoren das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft gemacht haben.

(2) Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge können als Einmalzahlung oder als laufende monatliche Zahlung in der Regel für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegt werden. Im Fall wiederholter Gewährung können sie unbefristet gewährt werden. Mit der Gewährung kann entschieden werden, dass sie an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezugs ist bei einem Ruf von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule im Inland oder einer Hausberufung frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass zulässig.

(3) Werden Professorinnen und Professoren ohne Änderung der Besoldungsgruppe an eine andere Hochschule im Geltungsbereich des Bremischen Besoldungsgesetzes versetzt, so bleiben erworbene Ansprüche auf Leistungsbezüge nach den Absätzen 1 und 2 unberührt. Dies gilt nicht, wenn die Versetzung auf Antrag erfolgt.

(4) Die Entscheidung über die Gewährung trifft der Senator für Bildung und Wissenschaft im Benehmen mit den Hochschulen.

## § 4

### Besondere Leistungsbezüge

(1) Für besondere Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung erbracht werden müssen, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden. In der Regel sollen solche Leistungen in mehreren Bereichen erbracht werden. Neben dem Hauptamt sind nur unentgeltliche Nebentätigkeiten zu berücksichtigen, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten übernommen wurden, sowie solche, an deren Übernahme die oder der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse anerkannt hat und die ebenfalls unentgeltlich erbracht werden. Die Einbringung von Drittmitteln ist nur zu berücksichtigen, soweit nicht eine Forschungs- und Lehrzulage nach § 6 gewährt wird.

(2) Die besonderen Leistungsbezüge können als Einmalzahlung oder als laufende monatliche Zahlung für einen Zeitraum von in der Regel drei Jahren festgelegt werden. Im Fall wiederholter Gewährung können sie unbefristet gewährt werden. Unbefristete monatliche Bezüge sind mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls auszustatten. Es kann bestimmt werden, dass besondere Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

(3) Besondere Leistungen in der Forschung können insbesondere an Hand vorliegender Bewertungen von Forschungsergebnissen (wie zum Beispiel Preisen, Ehrungen, Auszeichnungen, Forschungsevaluationen), von Publikationen, der Herausgabe von Zeitschriften, Patenten, Drittmittelerfolgen, internationaler Reputationen, Transferleistungen, internationaler Kooperationen, Tätigkeiten bei Aufbau und Leitung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen sowie Gutachter- oder Vortragstätigkeiten für Stellen außerhalb der Hochschulen festgestellt werden.

(4) Besondere Leistungen im Bereich der Lehre können insbesondere durch Lehrevaluationen, die Bewertung internationaler Kooperationen, Auszeichnungen, Preise und Ehrungen sowie sonstiger Erfolge der Lehrleistungen und studentischer Lehrveranstaltungskritik festgestellt werden. Daneben sollen Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus geleistet werden oder auf diese nicht anzurechnen sind, sowie die Wahrnehmung mit der Lehre zusammenhängender Aufgaben (zum Beispiel Betreuung von Diplomarbeiten, Korrektur- und Prüfungstätigkeiten) angemessen berücksichtigt werden.

(5) Besondere Leistungen im Bereich der Kunst können insbesondere durch Bewertung von herausragenden Konzerttätigkeiten, Ausstellungen, internationaler Reputationen, Preisen, Ehrungen und Auszeichnungen festgestellt werden.

(6) Besondere Leistungen im Bereich der Weiterbildung sind insbesondere an Hand erfolgreicher Veranstaltungen zur Weiterbildung, Ergebnisse von Evaluationen und Auszeichnungen zu bewerten.

(7) Besondere Leistungen im Bereich der Nachwuchsförderung sind insbesondere durch Auswertung der Leitung von Graduiertenkollegs und ähnlichen Einrichtungen, besonderer Initiativen zur sonstigen Nachwuchsförderung und besonderer Leistungen in der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses festzustellen.

(8) Die Entscheidungen über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge treffen die Rektorinnen und Rektoren der Hochschulen auf Vorschlag der Dekaninnen und Dekane auf der Grundlage der nach § 7 zu erlassenden Hochschulordnung. Rektorinnen und Rektoren steht ein Initiativ- und das Letztentscheidungsrecht zu. Soweit die Gewährung Rektorinnen und Rektoren und hauptamtliche Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen betrifft, entscheidet der Senator für Bildung und Wissenschaft.

## **§ 5**

### **Funktions-Leistungsbezüge**

(1) Rektorinnen und Rektoren und hauptamtlichen Mitgliedern von Leitungsgremien sowie Professorinnen und Professoren der Hochschulen, die neben ihrem Hauptamt eine besondere Funktion innehaben, werden für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktion Funktions-Leistungsbezüge gewährt. Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben, insbesondere im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung, können Funktions-Leistungsbezüge gewährt werden.

(2) Bei der Bemessung von Funktions-Leistungsbezügen sind insbesondere die im Einzelfall mit der Aufgabe oder Funktion verbundene Verantwortung, das besondere Aufgabenprofil, das Ausmaß der Belastung und die besondere Erfahrung in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen. Der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung der Beamtinnen und Beamten nach § 18 des Bundesbesoldungsgesetzes ist zu wahren. Funktions-Leistungsbezüge werden zeitlich befristet für die Dauer der Funktionsausübung oder die Dauer der Wahrnehmung der besonderen Aufgaben gewährt. Eine unbefristete Gewährung ist nicht möglich. Funktions-Leistungsbezüge nehmen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil, sofern sie länger als drei Jahre ununterbrochen gewährt worden sind. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann eine Teilnahme an den allgemeinen Besoldungsanpassungen ab dem Zeitpunkt der Gewährung vorgesehen werden.

(3) Die Entscheidung über die Gewährung treffen die Rektorinnen und Rektoren der Hochschulen auf Vorschlag der Dekaninnen und Dekane auf der Grundlage der nach § 7 zu erlassenden Hochschulordnung. Rektorinnen und Rektoren steht ein Initiativ- und das Letztentscheidungsrecht zu. Soweit die Gewährung Rektorinnen und Rektoren und hauptamtliche Mitglieder von Leitungsgremien der Hochschulen betrifft, entscheidet der Senator für Bildung und Wissenschaft.

## **§ 6**

### **Forschungs- und Lehrzulagen**

(1) Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschulen einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Die entsprechende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen jährlich 100 v.H. des Jahresgrundgehalts der Professorinnen und Professoren nicht über-

steigen. Forschungs- und Lehrzulagen nehmen nicht an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil.

(2) Bei der Bemessung von Forschungs- und Lehrzulagen sind die Maßgaben aus § 4 Abs. 3 und 4 entsprechend anzuwenden.

(3) Die Entscheidung über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen treffen die Rektorinnen und Rektoren der Hochschulen auf Vorschlag der Dekaninnen und Dekane auf der Grundlage der nach § 7 zu erlassenden Hochschulordnung. Rektorinnen und Rektoren steht ein Initiativ- und das Letztentscheidungsrecht zu.

## **§ 7**

### **Ordnungen der Hochschulen**

Die Hochschulen regeln in einer Ordnung das Nähere über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen.

Die Ordnungen bedürfen der Genehmigung durch den Senator für Bildung und Wissenschaft.

## **§ 8**

### **Ruhegehaltfähigkeit**

(1) Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge werden in der Regel in der Höhe von bis zu 40 vom Hundert des Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt, soweit sie unbefristet gewährt und mindestens drei Jahre bezogen oder mehrfach gewährt wurden. Sie können bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen darüber hinaus für ruhegehaltfähig erklärt werden. Die Entscheidung über die Ruhegehaltfähigkeit von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen sowie von besonderen Leistungsbezügen von Rektorinnen und Rektoren und hauptamtlichen Mitgliedern von Leitungsgremien der Hochschulen nach Satz 1 trifft der Senator für Bildung und Wissenschaft, über die Ruhegehaltfähigkeit von besonderen Leistungsbezügen im Übrigen die Rektorinnen und Rektoren der Hochschulen auf Vorschlag der Dekaninnen und Dekane auf der Grundlage der nach § 7 zu erlassenden Hochschulordnung. § 4 Abs. 8 Satz 2 gilt entsprechend. Die Entscheidung über die Ruhegehaltfähigkeit nach Satz 3 bedarf des Einvernehmens mit dem Senator für Bildung und Wissenschaft; bis zur Dezentralisierung der Versorgungslasten vereinbaren der Senator für Bildung und Wissenschaft und der Senator für Finanzen, unter welchen Voraussetzungen dies grundsätzlich möglich ist.

(2) Funktions-Leistungsbezüge werden im Rahmen des § 33 Abs. 3 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes für ruhegehaltfähig erklärt. Die Entscheidungen treffen die Rektorinnen und Rektoren der Hochschulen nach den Maßgaben des § 5 Abs. 3.

**§ 9**

**In-Kraft-Treten**

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Beschlossen: Bremen, den 1. Juli 2003  
Der Senat

## 6.2 Checkliste Modellentwicklung für die W-Besoldung (CHE)

### 1. Vorab zu klären

- Vergaberahmen (konkreter Besoldungsdurchschnitt für die HS vs. Besoldungsdurchschnitt Land)
- W2/W3-Ausbringung (Landesvorgaben, Vorstellungen HS)
- Sind relevante organisatorische Veränderungen geplant?

### 2. Funktionsleistungsbezüge

- Vorstellungen/Vorgaben des Landes zu hauptamtlichen Funktionen
- Katalog der zulagenfähigen nebenamtlichen Funktionen
- Zulagenhöhe bei nebenamtlichen Funktionen
- Differenzierung nach Aufgabenumfang?
- Erfolgsabhängige Elemente?

### 3. Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

- Befristung?
- Falls Stufenmodell: integrieren? Ansonsten Kontingent ermitteln/ Annahmen treffen
- Rolle des Marktes – Fächerspreizung. Was ist gewünscht und tolerierbar?
- Dynamisierung? (VO beachten)
- Ruhegehaltfähigkeit? (VO beachten) – Folgekosten

### 4. Besondere Leistungsbezüge

- Befristung?
- Stufenmodell oder frei verhandelbar? Falls Stufen, Entscheidung über
  - Anzahl
  - Abstand
  - äquidistant vs. ansteigend
  - nach oben gedeckelt?
  - Stufe 0: Soll es sie geben und wenn ja, für welchen prozentualen Anteil der Professoren?
- Kriterien:
  - Regelbeispiele für fünf Leistungsdimensionen?
  - Definition von Leistungsniveaus, die den Stufen korrespondieren
  - Kopplung von Dimensionen?
- Dynamisierung? (VO beachten)
- Ruhegehaltfähigkeit? (VO beachten)
- Verfahren

### **6.3 Ordnung der Universität für die Vergabe von Leistungsbezügen und Zulagen gem. §§ 4,5 und 6 BremHLBV vom 1.7.2003, BremGBI, s. 285ff (Leistungsbezügeverordnung) vom 16.7.2003**

*Der Akademische Senat der Universität hat aufgrund der Regelung in § 7 BremHLBV auf seiner Sitzung am 16.7.2003 die folgende Ordnung beschlossen:*

#### **Ordnung der Universität für die Vergabe von Leistungsbezügen und Zulagen gem. §§ 4,5 und 6 BremHLBV vom 1.7.2003, BremGBI.S. 285ff (Leistungsbezügeordnung)**

vom 16.7.2003

#### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die Gewährung von Leistungsbezügen gemäß §§ 4 und 5 BremHLBV sowie von Zulagen gemäß § 6 BremHLBV erfolgt in der Universität nach Maßgabe dieser Ordnung. Die Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen nach Maßgabe der BremHLBV bleibt hiervon unberührt.
- (2) Diese Ordnung gilt für Professorinnen und Professoren sowie Funktionsträgerinnen und –träger, die nach der Besoldungsordnung W besoldet werden.

#### **§ 2 Leistungsbezüge für besondere Leistungen**

- (1) Leistungsbezüge gem. § 4 BremHLBV können gewährt werden aufgrund besonderer Leistungen in der Forschung, der Lehre, der Weiterbildung und bei der Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht worden sind.
- (2) Besondere Leistungen in der Forschung können insbesondere nachgewiesen werden an Hand von
  - Publikationen, Herausgabe von Zeitschriften und Vortragstätigkeit,
  - Patenten und Transferleistungen,
  - Aufbau und Leitung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen,
  - Forschungsfördermitteleinwerbung in erheblichem Umfang,
  - Gutachtertätigkeit,
  - Preisen und Evaluationen.
- (3) Besondere Leistungen in der Lehre können insbesondere nachgewiesen werden an Hand von
  - Ergebnissen von Lehrevaluationen (einschließlich studentischer Lehrveranstaltungsbeurteilung),
  - Curriculumentwicklung und Entwicklung neuer Studiengänge,
  - Innovative Lehre,
  - Preise für herausragende Lehre.
 Lehrleistungen, die über die Regellehrverpflichtung hinaus erbracht werden, überdurchschnittliche Belastungen durch Lehr- und prüfungsbezogene Tätig-



keit sowie besondere Betreuungsleistungen (Diplomanden, etc.) sind angemessen zu berücksichtigen.

- (4) Besondere Leistungen in der Weiterbildung können insbesondere nachgewiesen werden an Hand von
- Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote,
  - Lehrleistungen in der Weiterbildung, die über die Regellehrverpflichtung hinaus erbracht werden.
- (5) Besondere Leistungen bei der Nachwuchsförderung können insbesondere nachgewiesen werden an Hand von
- Betreuung von Promotionen und weitergehenden wissenschaftlichen Qualifikationen,
  - Entwicklung und Durchführung von Nachwuchsförderprogrammen,
  - Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

### **§ 3 Leistungsstufen/Befristung**

- (1) Leistungsbezüge gemäß § 2 werden in der Regel in folgenden Stufen gewährt:

Stufe 1: Leistungen, die über die Erfüllung der Dienstplichten in Lehre, Forschung, Weiterbildung oder in der Nachwuchsförderung deutlich hinausgehen. Diese Stufe entspricht 300.- €

Stufe 2: Leistungen, die das Profil des Faches/Fachbereiches als Forschungs- und/oder Lehrinstitution nachhaltig mitprägen. Diese Stufe entspricht weiteren 400.- €

Stufe 3: Leistungen, die das Profil der Universität als Lehrinstitution mindestens im regionalen Rahmen und/oder als Forschungsinstitution im nationalen Rahmen mitprägen. Diese Stufe entspricht weiteren 500.- €

Stufe 4: Leistungen, die zur Erhöhung der internationalen Reputation der Universität beitragen. Diese Stufe entspricht weiteren 600.- €

Stufe 5: Leistungen, die die internationale Reputation der Universität entscheidend mitprägen. Diese Stufe entspricht weiteren 700.- €

Die Beträge sind zu den übrigen monatlich zu zahlenden Bezügen hinzuzurechnen.

- (2) Die Gewährung von Leistungsbezügen der Stufe eins setzt voraus, dass die Leistungen in mindestens zwei der in § 2 Abs. 2 bis 5 genannten Tätigkeitsfelder dieser Stufe zu zuordnen sind. Die Gewährung von Leistungsbezügen der Stufe zwei setzt voraus, dass die Leistungen in mindestens zwei der in § 2 Abs. 2 bis 5 genannten Tätigkeitsfelder dieser Stufe zu zuordnen sind und die Leistungen in den anderen Tätigkeitsfeldern mindestens der Stufe eins entsprechen. Für die Gewährung von Leistungsbezügen der Stufen drei bis fünf

gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass Leistungen in nur einem Tätigkeitsfeld der höheren Stufe entsprechen müssen.

- (3) Die erstmalige Gewährung einer neuen Leistungsstufe wird in der Regel auf drei Jahre befristet. In der Bewertungsrunde am Ende dieses Zeitraums kann diese entfallen, nochmals befristet oder im Folgenden unbefristet gewährt werden.
- (4) Leistungsbezüge gemäß § 2 können in besonderen Fällen auch als Einmalzahlung gewährt werden. Die Höhe des Betrags muss in einem angemessenen Verhältnis zur Bedeutung der Leistung stehen, sie soll 5000.- € nicht überschreiten.
- (5) Leistungsbezüge gemäß § 2 nehmen in der Regel nicht an Besoldungsanpassungen teil. Nach § 8 Abs.1 BremHLBV können sie im Einvernehmen mit dem Senator für Bildung und Wissenschaft für ruhegehaltfähig erklärt werden.

#### **§ 4 Verfahren**

- (1) Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen gemäß § 2 erfolgt einmal jährlich. Bis zum 31. Juli jedes Jahres gibt das Rektorat in geeigneter Weise geschlechtsdifferenziert Auskunft über die bisherige Verteilung auf Leistungsstufen und wie viele und welche Leistungsbezüge (nach Stufen) für das Folgejahr vergeben werden können.
- (2) Die Vergabe setzt einen Antrag voraus. In dem Antrag hat der Antragsteller/ die Antragstellerin darzulegen, worin das Besondere seiner/ihrer Leistungen liegt. Dabei sind die Leistungen in allen in § 2 genannten Tätigkeitsfeldern darzulegen. Nachweise, die zum Beleg hierfür geeignet sind, sind dem Antrag beizufügen. Das Nähere zur Form der Anträge bestimmt das Rektorat.
- (3) Der Antrag ist über die Dekanin/ den Dekan an den Rektor/die Rektorin zu richten.
- (4) Die Dekanin/ der Dekan nimmt auf der Grundlage einer Beratung im Dekanat zu dem Antrag Stellung, indem er dem Rektor/der Rektorin einen Vorschlag für seine/ihre Entscheidung vorlegt.
- (5) Der Antrag auf Gewährung von Leistungsbezügen gemäß § 2 ist spätestens bis zum 31.8. eines Jahres der Dekanin/dem Dekan, der Antrag sowie der Vorschlag der Dekanin/des Dekans dazu sind bis zum 30. September der Rektorin/dem Rektor vorzulegen. Bis zum 30. November entscheidet diese/dieser über die Gewährung.
- (6) Anträge können zu jeder Bewertungsrunde gestellt werden. Nach der Gewährung von Leistungsbezügen gem. § 2 kann ein weiterer Antrag auf Leistungsbezüge dieser Art erst nach Ablauf von drei Jahren gestellt werden.
- (7) Wird ein Antrag vom Dekan/von der Dekanin nicht an die Rektorin/den Rektor weitergeleitet oder lehnt diese/r die Gewährung von Leistungsbezügen ab, ist

der/dem Betroffenen auf Wunsch die Entscheidung in einem Gespräch zu erläutern.

### **§ 5 Funktionsleistungsbezüge**

- (1) Die Gewährung von Funktionsleistungsbezügen erfolgt für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion; jeweils bei Amtsantritt und Ablauf der Amtszeit begonnene Monate werden als ganze Monate gerechnet.
- (2) Funktionsleistungsbezüge werden gewährt in Höhe von:
- Konrektorinnen/Konrektoren € 1000.- mtl.,
  - Zentrale Frauenbeauftragte € 500.- mtl.,
  - Dekaninnen/Dekane € 700.- mtl.,
  - Stellvertr. Dekane/Dekaninnen € 200.- mtl.,
  - Studiendekane/-dekaninnen
    - in Fachbereichen mit bis zu zwei Studienfächern € 200.- mtl.,
    - mit bis zu drei Studienfächern € 300.- mtl.,
    - mit bis zu vier Studienfächern € 400.- mtl.,
    - mit mehr als vier Studienfächern € 500.- mtl.
- (3) Funktionsleistungsbezüge nehmen an den Besoldungsanpassungen teil, wenn sie länger als drei Jahre ununterbrochen gewährt worden sind. Es kann bestimmt werden, dass sie ab dem Zeitpunkt der Gewährung an den Besoldungsanpassungen teilnehmen. Die Entscheidung über ihre Ruhegehaltfähigkeit richtet sich nach § 8 Abs.2 BremHLBV.

### **§ 6 Forschungs-/Lehrzulage**

- (1) Voraussetzung für die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen gemäß § 6 BremHLBV ist, dass der Mittelgeber für diesen Zweck Mittel vorgesehen hat. Die entsprechende Lehrtätigkeit ist auf die Regellehrverpflichtung nicht anzurechnen. Im übrigen gilt § 6 BremHLBV.
- (2) Die Entscheidung über die Gewährung erfolgt entsprechend § 4 Abs. 2 bis 4.
- (3) Zulagen gemäß § 6 sind nicht ruhegehaltfähig und nehmen nicht an Besoldungsanpassungen Teil.

### **§ 7 Häufung**

Leistungsbezüge nach den §§ 2 und 5 und Zulagen gemäß § 6 können nebeneinander gewährt werden.

### **§ 8 Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt mit der Genehmigung durch den Senator für Bildung und Wissenschaft in Kraft.

*In dieser Fassung in Kraft seit dem 3.9.2003 aufgrund der Genehmigung des Senators vom 2.9.2003*