

Dienstvereinbarung zur Gewährung von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren in der W-Besoldung an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Leistungsbezüge-Dienstvereinbarung)

Zwischen der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg), vertreten durch ihren Präsidenten, im nachfolgenden als Dienststelle bezeichnet, und dem Personalrat der HAW Hamburg, vertreten durch seinen Vorsitzenden, wird nach § 84 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) vom 8. Juli 2014, zuletzt geändert am 18. Mai 2018 (HmbGVBl. S. 179, 181) die nachfolgende Dienstvereinbarung zur Regelung der Gewährung von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren in der W-Besoldung an der HAW Hamburg geschlossen.

Inhaltsverzeichnis:

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II: Arten der Leistungsbezüge

§ 2 Leistungsbezüge nach der W-Besoldung/Arten der Leistungsbezüge

§ 3 Grund-, - Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

§ 4 Besondere Leistungsbezüge

§ 5 Funktions-Leistungsbezüge

§ 6 Forschungs- und Lehrzulagen

Abschnitt III: Zuständigkeiten und Verfahren für die Vergabe besonderer Leistungsbezüge

1. Unterabschnitt: Zuständigkeiten

§ 7 Vertrauenskommission

§ 8 Dekanat

§ 9 Hochschulweite Kommission

§ 10 Präsidium

2. Unterabschnitt: Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge

§ 11 Antrag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge

§ 12 Bewertung des Antrags durch die Vertrauenskommission

§ 13 Vorschlag des Dekanats

§ 14 Aufgaben der Hochschulweiten Kommission

§ 15 Entscheidung des Präsidiums über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

§ 16 Bildung der Rangfolge für die Gewährung der Einmalzahlungen

§ 17 Begründungspflicht

§ 18 Verfahren zur wiederholten Vergabe besonderer Leistungsbezüge

§ 19 Bescheid, Zeitpunkt der Zahlungen, Befristung

§ 20 Härtefälle

Abschnitt IV: Obergrenze/Überleitungsregelungen

§ 21 Obergrenze

§ 22 Übergangs- und Überleitungsregelungen für Professorinnen und Professoren der C-Besoldung

Abschnitt V: Berichtswesen und Schlussbestimmungen

§ 23 Berichtswesen

§ 24 (aufgehoben)

§ 25 Vergabe außerhalb der Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung

§ 26 Festlegung des Zulagensatzes und der Höhe der Einmalzahlungen

§ 27 Vertraulichkeit

§ 28 Schlussbestimmungen

Anlage - Bewertung besonderer Leistungen zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge

A. Zu berücksichtigende Kriterien

1. Lehre

2. Forschung

3. Kunst

4. Weiterbildung und Nachwuchsförderung

B. Berücksichtigungsfähigkeit besonderer Leistungen

C. Bewertung und Gewichtung der Kriterien in den vier Bewertungskategorien

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Professorinnen und Professoren der HAW Hamburg in der W-Besoldung, mit Ausnahme von Vertretungs-, Gast- und Seniorprofessuren.

Abschnitt II: Arten der Leistungsbezüge

§ 2 Leistungsbezüge nach der W-Besoldung/Arten der Leistungsbezüge

- (1) Die Bemessung, Vergabe und die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen in der W-Besoldung richtet sich nach den §§ 31 bis 41a des Hamburgischen Besoldungsgesetzes (HmbBesG) vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. 2010 S. 23), zuletzt geändert am 18. Juli 2017 (HmbGVBl. S. 214) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) In den Besoldungsgruppen W2 und W3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge, § 33 HmbBesG) oder für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (besondere Leistungsbezüge, § 34 HmbBesG) vergeben.
- (3) Für die Wahrnehmung von Funktionen im Rahmen der Hochschulleitung und der Fakultätsleitung sowie für die Leitungen von Organisationseinheiten nach § 92a HmbHG werden Leistungsbezüge (Funktions-Leistungsbezüge, § 35 HmbBesG) gewährt.

§ 3 Grund-, Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge

- (1) Aus Anlass von Berufungsverhandlungen werden einmalig unbefristete grundlegende Leistungsbezüge gewährt (Grundleistungsbezüge). Darüber hinaus können Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen (Berufungs-Leistungsbezüge) oder zum Verbleiben an der Hochschule zu bewegen (Bleibe-Leistungsbezüge).
- (2) Bei der Entscheidung über die Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen nach Absatz 1 Satz 2 sind insbesondere die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen.
- (3) Die Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorin oder der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers vorlegt.
- (4) Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge können befristet oder unbefristet und auf der Grundlage einer Leistungsvereinbarung vergeben werden. Leistungsbezüge nach Absatz 1 nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen teil.
- (5) Neue und höhere Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sollen bei einem Ruf von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule im Inland oder einer internen Berufung frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass gewährt werden.
- (6) Die Entscheidung über die Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen trifft das Präsidium. Die Präsidentin bzw. der Präsident führt die Verhandlungen mit der Professorin bzw. dem Professor. Die Dekanate unterbreiten Vorschläge zur Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen. Das Präsidium ist nach § 38 Absatz 1 Satz 1 HmbBesG zuständig für die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen.

§ 4 Besondere Leistungsbezüge

- (1) Neben den Leistungsbezügen nach § 3 können als monatliche Zahlungen oder als Einmalzahlung Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung vergeben werden (besondere Leistungsbezüge).

(2) Besondere Leistungsbezüge können als monatliche Zahlungen gewährt werden. Die monatlichen Zahlungen sind bei der ersten Vergabe für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren zu befristen. In der Regel soll die Befristung einen Zeitraum von drei Jahren betragen. Die monatlichen Zahlungen nehmen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil.

(3) Besondere Leistungsbezüge können auch als nicht ruhegehaltfähige Einmalzahlungen gewährt werden. Dabei erhalten

a) 10 % der Antragsteller/innen eines Antragsjahrgangs einer Fakultät eine große Einmalzahlung

b) 20 % der Antragsteller/innen eines Antragsjahrgangs einer Fakultät eine kleine Einmalzahlung.

(4) Werden die Prozentsätze in Absatz 3 a) oder b) überschritten, wird bis zum nächst vollen Kopf aufgerundet.

§ 5 Funktions-Leistungsbezüge

(1) Die Funktions-Leistungsbezüge werden für die Dauer der Wahrnehmung des Funktionsamtes gewährt

Nr. 1 für die hauptamtlichen Mitglieder des Präsidiums und der Dekanate,

Nr. 2 für Professorinnen und Professoren der Hochschule, die neben ihrem Hauptamt als Fakultätsprodekanin bzw. als Fakultätsprodekan tätig sind,

Nr. 3 für Professorinnen oder Professoren, die neben ihren grundsätzlich überwiegenden anderen Hochschulaufgaben, die einer Leiterin oder eines Leiters einer Organisationseinheit nach § 92a des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 29. Mai 2018 (HmbGVBl. S. 200), in der jeweils geltenden Fassung übernehmen.

(2) Die Funktions-Leistungsbezüge nehmen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil.

(3) Die Funktions-Leistungsbezüge können für Ämter nach § 5 Absatz 1 Nr. 1 ganz oder teilweise erfolgsabhängig gewährt werden.

(4) Die Entscheidung über die Gewährung der Funktions-Leistungsbezüge - außer für die Mitglieder des Präsidiums selbst - trifft das Präsidium. Die Entscheidung über die Gewährung der Funktions-Leistungsbezüge für die Mitglieder des Präsidiums trifft die für das Hochschulwesen zuständige Behörde; die bzw. der Vorsitzende des Hochschulrats ist zu hören.

(5) Inhaber von Funktionsämtern sind berechtigt an dem Verfahren zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen gemäß § 4 teilzunehmen, sofern ein zur Freien und Hansestadt Hamburg bestehendes Beamtenverhältnis auf Lebenszeit aus einem Professorenamt der Besoldungsordnung W für die Dauer der Wahrnehmung des Funktionsamtes an der HAW Hamburg nach hochschulrechtlichen Regelungen (§ 80 Abs. 5 Satz 1 HmbHG) ruht. In diesem Fall erfolgt die Bewilligung mit dem Hinweis, dass die tatsächliche Zahlung so lange ruht, wie auch die übrigen Dienstbezüge aus dem Professorenamt ruhen.

§ 6 Forschungs- und Lehrzulagen

(1) Professorinnen und Professoren, die private oder öffentliche Mittel Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann aus diesen Mitteln im Rahmen ihrer Zweckbindung und für den Zeitraum für den diese Mittel gezahlt werden, eine nicht ruhegehaltfähige Zulage nach § 39 HmbBesG gewährt werden. Diese Zulagen dürfen jährlich das Jahresgrundgehalts der Professorin bzw. des Professors nicht überschreiten. Eine Lehrzulage darf nur unter der Voraussetzung gezahlt werden, dass die entsprechende Lehrtätigkeit nicht auf die Lehrverpflichtung angerechnet wird. Die Gewährung steht unter dem Vorbehalt, dass Mittel für die Zulage zur Verfügung stehen. Vor Auszahlung der Zulage ist eine entsprechende Bestätigung des Servicebereichs Finanz- und Rechnungswesen beizubringen.

(2) Die Entscheidung über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen trifft das Präsidium auf Antrag der Professorin bzw. des Professors.

Abschnitt III: Zuständigkeiten und Verfahren für die Vergabe besonderer Leistungsbezüge

1. Unterabschnitt: Zuständigkeiten

§ 7 Vertrauenskommission

- (1) Die Vertrauenskommission ist zuständig für die Bewertung der Anträge auf Vergabe besonderer Leistungsbezüge gemäß § 12. Sie ist weiter zuständig für Stellungnahmen nach § 18 Absatz 4 Satz 2.
- (2) In den Fakultäten wird jeweils eine Vertrauenskommission gebildet. Der Vertrauenskommission gehören mindestens drei stimmberechtigte professorale Mitglieder gem. § 10 HmbHG an. Die Mitglieder sowie deren Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter werden vom Fakultätsrat mit der Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gewählt und vom Dekanat bestellt. Es soll gewährleistet werden, dass Mitglieder und deren Stellvertretung unterschiedlichen Vergabezyklen angehören. Beide Geschlechter sollen mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Ein Mitglied des Dekanats darf nicht Mitglied oder stellvertretendes Mitglied der Vertrauenskommission sein.
- (3) Die Vertrauenskommission ist beschlussfähig, wenn drei stimmberechtigte Mitglieder anwesend sind und die Sitzung ordnungsgemäß mit einer 14-tägigen Ladungsfrist von der Fakultätsdekanin bzw. dem Fakultätsdekan einberufen worden ist.
- (4) Die Amtszeit der Mitglieder und ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter beträgt drei Jahre. Sollte ein Mitglied zu einem früheren Zeitpunkt ausscheiden, rückt seine Stellvertreterin bzw. sein Stellvertreter nach. Freiwerdende Stellvertreterinnen- bzw. Stellvertreterplätze werden gemäß Absatz 2 für die Dauer der laufenden Amtsperiode nachgewählt.
- (5) Soll über die Gewährung von Leistungsbezügen für besondere Leistungen an ein Mitglied der Vertrauenskommission beraten werden, darf dieses nicht an der Beratung und Entscheidung im Verfahren des jeweiligen Vergabejahres mitwirken. In diesem Fall wirkt seine Stellvertreterin bzw. sein Stellvertreter an der Beratung und Entscheidung mit.

§ 8 Dekanat

Das Dekanat ist zuständig für die Erstellung von Vorschlägen für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge an Professorinnen und Professoren (§ 90 Absatz 6 Nr. 3 HmbHG).

§ 9 Hochschulweite Kommission

- (1) Bei Unklarheiten hinsichtlich der hochschulweit einheitlichen Anwendung der Vergabekriterien soll das Präsidium die Hochschulweite Kommission einberufen.
- (2) Die Hochschulweite Kommission besteht aus jeweils einem Vertreter/einer Vertreterin aus den Vertrauenskommissionen der Fakultäten, die von den Vertrauenskommissionen bestimmt werden. Stellvertretungen sind ebenfalls zu bestimmen. Der Hochschulweiten Kommission gehört zudem ein Mitglied des Präsidiums an. Beide Geschlechter sollen mit mindestens zwei Mitgliedern vertreten sein.
- (3) Die Hochschulweite Kommission ist beschlussfähig, wenn vier ihrer Mitglieder anwesend sind und die Sitzung mit einer 7-tägigen Ladungsfrist durch das zuständige Präsidiumsmitglied einberufen worden ist.
- (4) Die Amtszeit der Mitglieder und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter beträgt drei Jahre. Sollte ein Mitglied zu einem früheren Zeitpunkt ausscheiden, rückt seine Stellvertreterin bzw. sein Stellvertreter nach. Freiwerdende Stellvertreterinnen- bzw. Stellvertreterplätze werden gemäß Absatz 2 für die Dauer der laufenden Amtsperiode nachbesetzt.
- (5) § 7 Absatz 5 gilt entsprechend.

§ 10 Präsidium

- (1) Über die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen nach § 4 entscheidet das Präsidium (§ 40 Nr. 4 HmbBesG) auf Vorschlag der Dekanate.

- (2) Zuständig für die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit von besonderen Leistungsbezügen ist nach § 38 Absatz 1 Satz 1 HmbBesG das Präsidium.
- (3) Das Präsidium stellt die hochschulweit einheitliche Anwendung der Vergabekriterien sicher.

2. Unterabschnitt: Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge

§ 11 Antrag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge

- (1) Besondere Leistungsbezüge nach § 4 werden in einem jährlich stattfindenden Antragsverfahren vergeben.
- (2) Der Antrag auf Gewährung von besonderen Leistungsbezügen ist schriftlich bis zum 01.11. eines Jahres (Antragsstichtag) bei der Hochschulverwaltung – Personalservice – einzureichen (Ausschlussfrist). Zusätzlich sind die Antragsunterlagen auf einem Datenträger zur Verfügung zu stellen. Der Personalservice soll die Anträge bis zum 30.11. des Antragsjahres an das Dekanat weiterleiten.
- (3) Besondere Leistungsbezüge können – bezogen auf den Antragsstichtag – erstmalig frühestens 2 Jahre und sechs Monate nach Dienstantritt an der HAW Hamburg beantragt werden.
- (4) Ein Antrag auf Gewährung von besonderen Leistungsbezügen muss die einzelnen Leistungen, die von der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller geltend gemacht werden, unter konkreter Bezugnahme auf die in der Anlage zu dieser Dienstvereinbarung genannten Kriterien substantiiert benennen. Nur diese sind bei der Entscheidung über eine Gewährung von besonderen Leistungsbezügen nach § 4 berücksichtigungsfähig.
- (5) Weitere besondere Leistungsbezüge können jeweils im Abstand von mindestens drei Jahren – bezogen auf den Antragsstichtag – beantragt werden.
- (6) Ist ein Antrag ohne Erfolg, kann ein erneuter Antrag in dem auf das Jahr des erfolglosen Antrags folgenden Jahr gestellt werden. Ein Antrag ist ohne Erfolg, wenn er zu keiner Gewährung besonderer Leistungsbezüge (§ 15 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1) geführt hat. Der dreijährige Antragsturnus verschiebt sich entsprechend.

§ 12 Bewertung des Antrags durch die Vertrauenskommission

- (1) Die Vertrauenskommission bewertet die im Antrag enthaltenen Leistungen für die Gewährung der Leistungsbezüge für besondere Leistungen gemäß der Anlage zu dieser Dienstvereinbarung. Erreicht die Bewertung einen Gesamtpunktwert von 0, 1 oder 2 Punkten, erfolgt keine Empfehlung für eine monatliche Zahlung. Erreicht die Bewertung einen Gesamtpunktwert von drei oder mehr, empfiehlt die Vertrauenskommission den/die Antragssteller/in für eine monatliche Zahlung.
- (2) Zusätzlich zu den monatlichen Zahlungen empfiehlt die Vertrauenskommission die besten 10% der Antragstellerinnen und Antragsteller für eine große und die darauf folgenden 20% der Antragstellerinnen oder Antragsteller für eine kleine Einmalzahlung. Dies allerdings nur insoweit, als die Bewertung gemäß der Anlage zu dieser Dienstvereinbarung in der Kategorie Lehre mindestens einen Punkt erreicht hat.
- (3) Die Vertrauenskommission soll die Anträge der Antragstellerinnen und Antragsteller vom Dekanat bis zum 1.12. des Antragsjahres erhalten. Die Vertrauenskommission soll die bewerteten Anträge einschließlich der Begründungen nach § 17 bis zum 28.2 bzw. 29.2. des folgenden Jahres an das Dekanat zurückleiten.

§ 13 Vorschlag des Dekanats

- (1) Das Dekanat erstellt auf Grundlage der Bewertung durch die Vertrauenskommission einen Vorschlag zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge nach § 4.
- (2) Das Dekanat schlägt wie folgt vor:
- a. keine Gewährung von besonderen Leistungsbezügen,
 - b. Gewährung monatlicher besonderer Leistungsbezüge,
 - c. Gewährung monatlicher besonderer Leistungsbezüge und kleine Einmalzahlung nach § 4 Abs. 3 b) oder

- d. Gewährung monatlicher besonderer Leistungsbezüge und große Einmalzahlung nach § 4 Abs. 3 a),

(3) Das Dekanat soll die Vorschläge zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge zusammen mit der Bewertung der Vertrauenskommission sowie den Begründungen nach § 17 bis zum 31.3. des auf die Antragstellung folgenden Jahres an die Hochschulverwaltung - Personalservice - weiterleiten. Das Dekanat kann sich der Empfehlung der Vertrauenskommission anschließen und sich deren Begründung zu eigen machen. Im Falle eines abweichenden Vorschlags kann das Dekanat mit der Vertrauenskommission überprüfen, ob beiden zur Bewertung gemäß der Anlage die gleichen Informationen vorgelegen haben. Der Personalservice soll die Vorschläge zur Gewährung besonderer Leistungsbezüge des Dekanats zusammen mit der Bewertung der Vertrauenskommission sowie den Begründungen nach § 17 und einer Beschlussvorlage bis zum 30.4. des auf die Antragstellung folgenden Jahres an das Präsidium weiterleiten.

§ 14 Aufgaben der Hochschulweiten Kommission

Die Hochschulweite Kommission prüft im Fall der Einberufung durch das Präsidium, ob diese Dienstvereinbarung, insbesondere die in der Anlage enthaltenen Kriterien, hochschulweit einheitlich angewendet wurden und wirkt durch Beratung des Präsidiums und Stellungnahmen gegenüber dem Präsidium auf die hochschulweit einheitliche Anwendung der Vergabekriterien hin.

§ 15 Entscheidung des Präsidiums über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge

(1) Die Entscheidung über die jeweilige Gewährung besonderer Leistungsbezüge nach § 4 trifft das Präsidium. An die Antragstellerinnen und Antragsteller deren Anträge einen Gesamtpunktwert von drei oder mehr Punkten erreichen, werden monatliche Zahlungen vergeben. An die besten 10% der Antragstellerinnen und Antragsteller können große und die darauf folgenden 20% der Antragstellerinnen oder Antragsteller kleine Einmalzahlungen gewährt werden. Dies allerdings nur insoweit, als die Bewertung gemäß der Anlage zu dieser Dienstvereinbarung in der Kategorie Lehre mindestens einen Punkt erreicht hat. Das Präsidium entscheidet wie folgt:

- a. keine Gewährung von besonderen Leistungsbezügen,
- b. Gewährung monatlicher besonderer Leistungsbezüge,
- c. Gewährung monatlicher besonderer Leistungsbezüge und kleine Einmalzahlung nach § 4 Abs. 3 b),
- d. Gewährung monatlicher besonderer Leistungsbezüge und große Einmalzahlung nach § 4 Abs. 3 a) oder
- e. Gewährung einer Einmalzahlung im Falle des § 21 Absatz 2.

(2) Stellt die Hochschulweite Kommission eine nicht einheitliche Anwendung fest, gibt das Präsidium den Vorschlag mit der Bitte um Stellungnahme an das zuständige Dekanat zurück.

(3) Das Präsidium kann sich dem Vorschlag des Dekanats anschließen oder in begründeten Fällen von dem Vorschlag des Dekanats abweichen. Das Präsidium soll die Entscheidungen bis zum 31.7. des auf die Antragstellung folgenden Jahres an die Hochschulverwaltung - Personalservice - weiterleiten.

(4) Eine teilweise Gewährung des monatlichen Zulagensatzes ist nicht zulässig. Dies gilt nicht, wenn der monatliche Zulagensatz wegen des Erreichens der Obergrenze nach § 21 Absatz 1 nicht vollständig vergeben werden kann.

§ 16 Bildung der Rangfolge für die Gewährung der Einmalzahlungen

Soweit es für die Vergabe der Einmalzahlungen erforderlich ist, erstellt die Vertrauenskommission eine Rangfolge der Empfehlungen nach § 12 Absatz 2. Die Bildung der Rangfolge erfolgt mit absteigendem Gesamtpunktwert. Sind mehrere Anträge mit demselben Gesamtpunktwert bewertet worden, sind auch diese in eine Rangfolge zu bringen. Die Vertrauenskommission muss die Bildung der Rangfolge nach § 17 begründen.

§ 17 Begründungspflicht

Die Bewertungen der Vertrauenskommission, die Vorschläge des Dekanats und die Entscheidungen des Präsidiums sind schriftlich zu begründen. Dies gilt auch für die wiederholte Vergabe nach § 18.

§ 18 Verfahren zur wiederholten Vergabe besonderer Leistungsbezüge

- (1) Bei wiederholter Vergabe für sich unmittelbar anschließende weitere Zeiträume können die monatlichen Bezüge für besondere Leistungen unbefristet vergeben werden, sind dann jedoch mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall einer erheblichen Leistungsminderung zu versehen.
- (2) Der Antrag zur wiederholten Vergabe von Leistungsbezügen kann zeitgleich mit dem Antrag auf erstmalige Vergabe dieser Bezüge gestellt werden. Die Prüfung des Antrags auf wiederholte Vergabe erfolgt in diesem Fall nach einem Jahr, in allen anderen Fällen unmittelbar im Anschluss an den Antragsstichtag.
- (3) Antragsstichtag für den Antrag auf wiederholte Vergabe ist der 1.11. eines Jahres.
- (4) Das Dekanat soll den Antragsteller/die Antragstellerin für eine wiederholte Vergabe monatlicher besonderer Leistungsbezüge vorschlagen, wenn seine/ihre Leistungen zum Zeitpunkt der wiederholten Vergabe dem Leistungsniveau entsprechen, das bei erstmaliger Gewährung der monatlichen besonderen Leistungsbezüge mindestens vorgelegen haben musste.
Schlägt das Dekanat die Antragstellerin/den Antragsteller nicht für eine wiederholte Vergabe vor, leitet das Dekanat den Vorschlag mit einer Stellungnahme der Vertrauenskommission über den Personalservice an das Präsidium.
- (5) Der Zulagensatz, der bei der erstmaligen Vergabe zur Anwendung kommt, soll auch für die wiederholte Vergabe gelten.
- (6) Das Präsidium entscheidet über die wiederholte Vergabe von besonderen Leistungsbezügen.

§ 19 Bescheid, Zeitpunkt der Zahlungen, Befristung

Die Hochschulverwaltung - Personalservice - soll die entsprechenden Bescheide bis zum 1.9. des auf die Antragstellung folgenden Jahres versenden. Die Gewährung befristeter sowie unbefristeter monatlicher Zahlungen beginnt zum 1.1. des auf die Antragstellung folgenden Jahres (Gewährungsstichtag). Die Befristung erfolgt unabhängig vom Datum des Beginns der ersten Zahlung stets bis zum 31.12. eines Jahres.

§ 20 Härtefälle

Eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder Professor darf bei der Bewertung von Leistungen nicht nachteilig berücksichtigt werden, wenn die Tätigkeit wegen der Versorgung minderjähriger Kinder oder wegen der Pflege kranker oder behinderter Kinder, Ehepartner oder Eltern eingeschränkt oder beeinträchtigt ist. Ebenso wenig darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit nachteilig berücksichtigt werden, wenn die Tätigkeit aufgrund von Krankheit oder Behinderung beeinträchtigt oder unterbrochen ist.

Abschnitt IV: Obergrenze/Überleitungsregelungen

§ 21 Obergrenze

- (1) Die monatlichen Leistungsbezüge (Grund-, Berufungs-, Bleibe- und besondere Leistungsbezüge) dürfen in der Besoldungsordnung W2 40% und in der Besoldungsordnung W3 19% des jeweiligen Grundgehalts nicht überschreiten.
- (2) Einmalzahlungen sind auch möglich, soweit die monatlichen Leistungsbezüge (Grund-, Berufungs-, Bleibe- und besondere Leistungsbezüge) in der Besoldungsordnung W2 die 40%-Obergrenze und in der Besoldungsordnung W3 die 19%-Obergrenze erreichen oder überschreiten. Dies gilt nicht, soweit die Obergrenze nach Absatz 3 erreicht ist.

(3) Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 nicht übersteigen; hiervon ausgenommen sind die in Absatz 4 geregelten Sachverhalte.

(4) Leistungsbezüge dürfen insgesamt den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung der Professorin oder des Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn die Professorin oder der Professor bereits an ihrer oder seiner bisherigen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für eine hamburgische Hochschule zu gewinnen oder ihre oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern.

(5) Absatz 4 gilt entsprechend für hauptberufliche Leiterinnen und Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorin oder Professor sind.

(6) Soweit Leistungsbezüge zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Dienstvereinbarung die Obergrenze nach Absatz 1 erreicht haben, sind die Betroffenen berechtigt, an dem Verfahren zur wiederholten Vergabe von Leistungsbezügen teilzunehmen. Die Regelungen in den Abätzen 2, 3 und 4 bleiben unberührt.

§ 22 Übergang- und Überleitungsregelungen für Professorinnen und Professoren der C-Besoldung

(1) Anträge auf Überleitung in die W-Besoldung sind möglich.

(2) Die Anträge sind bei der Hochschulverwaltung – Personalservice – einzureichen. Die Anträge können jederzeit gestellt werden.

Abschnitt V: Berichtswesen und Schlussbestimmungen

§ 23 Berichtswesen

(1) Das Präsidium unterrichtet den Hochschulrat und den Hochschulsenat über die den Professorinnen und Professoren in der W2-Besoldung in einem Kalenderjahr gewährten Leistungsbezüge in jährlichen Abständen. Der Bericht benennt auch das genutzte Gesamtbudget und informiert über die in dem jeweiligen Kalenderjahr berechnete Haushaltsobergrenze, wie sie sich auf der Grundlage der Berechnung der Obergrenze des Haushaltsplans 2017/2018 der FHH im Einzelplan 3.2 der BWFG, Kapitel 4.2.6 „Haushaltsrechtliche Regelungen des Aufgabenbereichs 247 Hochschulen“, ergibt. Der Bericht soll – unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen - Aussagen zu folgenden Kriterien treffen:

- Anzahl der Professorinnen und Professoren in der W2-Besoldung,
- Summe der Grundgehälter,
- Summe der Grundleistungsbezüge,
- Summe der monatlichen Leistungsbezüge (informativ Durchschnitt ohne Berücksichtigung von Teilzeit),
- Summe der einmaligen Leistungsbezüge (informativ Durchschnitt ohne Berücksichtigung von Teilzeit),
- Geschlechterdifferenzierung (männlich/weiblich),
- Haushaltsobergrenze.

(2) Der Bericht soll dem Hochschulrat und dem Hochschulsenat bis zum 31.5. des auf den Berichtszeitraum folgenden Jahres übermittelt werden.

§ 24
(aufgehoben)

§ 25 Vergabe außerhalb des Anwendungsbereichs dieser Dienstvereinbarung

Dem Präsidium bleibt es unbenommen, außerhalb dieser Dienstvereinbarung auf Grundlage des Hamburgischen Besoldungsgesetzes und des Hamburgischen Hochschulgesetzes Leistungsbezüge zu gewähren.

§ 26 Festlegung des Zulagensatzes und der Höhe der Einmalzahlungen

Das Präsidium wird den Zulagensatz für die monatlichen Zahlungen sowie die Höhe der großen und kleinen Einmalzahlungen in der Aufstellung der Vorschläge für die Grundsätze der Ausstattung und Mittelverteilung benennen. Der Zulagensatz und die Höhe der Einmalzahlungen sollen jeweils für drei Jahre festgelegt werden. Zuletzt wurden die Werte festgelegt für die Antragsstichtage 1.11.2019 bis 01.11.2021 mit Gewährung für die Jahre 2020 bis 2022. Soweit die Haushaltslage dies erfordert, ist das Präsidium berechtigt, den Zulagensatz sowie die Höhe der Einmalzahlungen auch vor Ablauf der drei Jahre in der Aufstellung der Vorschläge für die Grundsätze der Ausstattung und Mittelverteilung zu ändern.

§ 27 Vertraulichkeit

Die Verpflichteten nach dieser Dienstvereinbarung sind zur Verschwiegenheit in Angelegenheiten verpflichtet, die ihnen bei der Ausführung der Vorschriften dieser Dienstvereinbarung bekannt geworden sind und deren Vertraulichkeit sich aus Rechtsvorschriften oder aus der Natur des Gegenstandes ergibt. Die beamten- und arbeitsrechtlichen Vorschriften über die Verschwiegenheitspflicht und die Folgen der Verletzung dieser Pflicht bleiben unberührt.

§ 28 Schlussbestimmungen

- (1) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Dienstvereinbarung bestellten Mitglieder der Vertrauenskommissionen der Fakultäten und der Hochschulweiten Kommission bleiben bis zum Ende ihrer regulären Amtszeit im Amt und übernehmen die Aufgaben der Vertrauenskommission und der Hochschulweiten Kommission nach dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt erstmalig für das Verfahren mit dem Antragsstichtag 1. November 2019. Sie ist beiderseits unter Einhaltung einer achtzehnmonatigen Kündigungsfrist alle drei Jahre, jeweils zum 31. Oktober, kündbar, frühestens zum 31. Oktober 2022. Im gegenseitigen Einvernehmen sind Abweichungen von dieser Dienstvereinbarung möglich.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Unterschrift der Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen unberührt. Sollten sich die dieser Dienstvereinbarung zu Grunde liegenden gesetzlichen Regelungen ändern, gelten diese unmittelbar. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der ursprünglichen Zielsetzung am nächsten kommen, die Dienststelle und Personalrat mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Dienstvereinbarung als lückenhaft erweist.

Hamburg, den 12.2.2019



Prof. Dr. Micha Teuscher
Präsident

Hamburg, den 12.2.2019



Holger Sterzenbach
Vorsitzender des Personalrates

Anlage – Bewertung besonderer Leistungen zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge

A. Zu berücksichtigende Kriterien

Bei der Bewertung von Anträgen auf Leistungszulagen sind die Kriterien aus den Bewertungskategorien Lehre, Forschung, Kunst und Gestaltung, Weiterbildung und Nachwuchsförderung zugrunde zu legen. Die in den Bewertungskategorien enthaltenen Kriterienkataloge sind nicht abschließend.

1. Lehre

Besondere Leistungen in der Lehre können insbesondere nachgewiesen werden durch

- a) Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus geleistet werden,
- b) Tätigkeiten, die wie die Betreuung von Arbeiten mit den Lehraufgaben zusammenhängen, soweit sie nicht auf die Lehrverpflichtung anzurechnen sind,
- c) die Entwicklung, Implementierung und Durchführung von Curricula oder curricularen Elementen (Modulen, Lehrveranstaltungen, Studiengängen und interdisziplinären Projekten),
- d) die Entwicklung und den erfolgreichen Einsatz von Lernformen, Lehr- und Lernmaterialien
- e) die Entwicklung und Implementierung innovativer Prüfungsmethoden[±],
- f) die Entwicklung oder Umsetzung neuartiger Beratungs- und Betreuungskonzepte sowie besonderes Engagement in der Studienberatung,
- g) die Entwicklung und Umsetzung eines Schülerstudiums für besonders Begabte,
- h) besonderes Engagement bei der Betreuung insbesondere ausländischer Studierender, welches über die Aufgaben der Prüfungsordnung hinausgeht,
- i) überdurchschnittlich betreuungsaufwändige Lehrbelastung oder überdurchschnittlicher Prüfungsaufwand, der nicht durch die Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO) i. V. m. der Umsetzungsrichtlinie zur LVVO der HAW Hamburg abgedeckt ist,
- j) Verfassen und Aktualisieren von Lehrbüchern,
- k) lehrbezogene Auszeichnungen und Preise,
- l) verantwortliche Entwicklung und Durchführung von internationalen Kooperationsprogrammen,
- m) Lehrtätigkeit im Ausland,
- n) konzeptionelle Einbindung Lehrender von Partnerhochschulen in Lehrveranstaltungen,
- o) konzeptionelle Einbindung von Berufspraktikerinnen und -praktikern in Lehrveranstaltungen,
- p) Umwandlung einer deutschsprachigen Lehrveranstaltung in eine englischsprachige Lehrveranstaltung,
- q) organisatorische und konzeptionelle Tätigkeiten, mit besonderer Bedeutung für die Lehre,
- r) erfolgreiche Teilnahme an methodisch didaktischer Weiterbildung
- s) sonstige vergleichbare Leistungen in der Lehre, die vor dem Hintergrund des jeweils geltenden Struktur- und Entwicklungsplans oder aus anderen Gründen für die HAW von besonderer Bedeutung sind.

2. Forschung

Besondere Leistungen in der Forschung können insbesondere nachgewiesen werden durch

- a) Forschungsevaluationen,
- b) Auszeichnungen,
- c) Publikationen,
- d) Erfindungen, Patente, technologische Entwicklungen,
- e) die wissenschaftliche Redaktion von Fachzeitschriften,
- f) Aufbau und Leitung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen,
- g) Gutachter- und Vortragstätigkeiten,
- h) wissenschaftliche Betreuung von Forschungsk Kooperationen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland,

- i) Erfolge bei der Einwerbung von öffentlichen oder privaten Drittmitteln
- j) besondere Leistungen im Wissenschaftstransferbereich, d.h. bei der Umsetzung von Forschungsergebnissen (einschl. Existenzgründungen),
- k) Tätigkeiten mit besonderer Bedeutung in wissenschaftlich anerkannten Gremien,
- l) organisatorische und konzeptionelle Tätigkeiten mit besonderer Bedeutung für die Forschung,
- m) sonstige vergleichbare Leistungen in der Forschung, die vor dem Hintergrund des jeweils geltenden Struktur- und Entwicklungsplans oder aus anderen Gründen für die HAW von besonderer Bedeutung sind.

3. Kunst

Besondere Leistungen in der Kunst können insbesondere nachgewiesen werden durch

- a) künstlerische Entwicklungsvorhaben, Ausstellungen, Präsentationen,
- b) Aufführungen,
- c) Publikationen,
- d) Auszeichnungen, Ehrungen, Preise,
- e) sonstige vergleichbare gestalterische Leistungen,
- f) organisatorische und konzeptionelle Tätigkeiten mit besonderer Bedeutung für Kunst,
- g) sonstige vergleichbare Leistungen in der Kunst, die vor dem Hintergrund des jeweils geltenden Struktur- und Entwicklungsplans oder aus anderen Gründen für die HAW von besonderer Bedeutung sind.

4. Weiterbildung und Nachwuchsförderung

Besondere Leistungen in der Weiterbildung und der Nachwuchsförderung können insbesondere nachgewiesen werden durch

- a) Beitrag zu erhöhten Weiterbildungseinnahmen,
- b) Leistungen bei der Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten unter Berücksichtigung der in Nr. 1 genannten Kriterien, soweit diese relevant für die Weiterbildung oder für die Nachwuchsförderung sein können,
- c) besondere Initiativen/Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- d) Betreuung von Promovierenden,
- e) wissenschaftliche Betreuung von Graduiertenkollegs,
- f) organisatorische und konzeptionelle Tätigkeiten mit besonderer Bedeutung für die Weiterbildung oder für die Nachwuchsförderung,
- g) sonstige vergleichbare Leistungen in der Weiterbildung oder der Nachwuchsförderung, die vor dem Hintergrund des jeweils geltenden Struktur- und Entwicklungsplans oder aus anderen Gründen für die HAW von besonderer Bedeutung sind.

Eine organisatorische und konzeptionelle Tätigkeit wird im Rahmen derjenigen Bewertungskategorie berücksichtigt, bei der die Tätigkeit ihren Schwerpunkt hat. Ist kein solcher Schwerpunkt erkennbar, wird die Tätigkeit innerhalb der Bewertungskategorie „Lehre“ berücksichtigt.

B. Berücksichtigungsfähigkeit besonderer Leistungen

Evaluationsergebnisse und die Ergebnisse der studentischen Bewertung von Lehrveranstaltungen nach § 34 Absatz 4 Nr. 1 und 2 HmbBesG sind als besondere Leistung in der Lehre und der Weiterbildung berücksichtigungsfähig, wenn die Ergebnisse in einem fälschungs- und manipulationssicheren Verfahren gewonnen wurden. Die nach der Evaluationsordnung der HAW Hamburg gewonnenen Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen dienen der regelmäßigen und systematischen Überprüfung, Sicherung und Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre der HAW Hamburg und genügen diesen Anforderungen nicht.

Weitere besondere Leistungsbezüge können nicht für Leistungen gewährt werden, für die bereits in einem vorherigen Vergabezyklus Leistungsbezüge für besondere Leistungen gewährt wurden.

Besondere Leistungen in Form von Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus erbracht werden (Mehrlehre), sind berücksichtigungsfähig, wenn sie nicht im Rahmen der Zeitkontenordnung erfasst wurden und nicht gesondert vergütet wurden.

Tätigkeiten, die zu einer Reduzierung der Lehrverpflichtung nach §§ 7, 16, 17 LVVO i. V. m. der Umsetzungsrichtlinie zur LVVO geführt haben, werden bei der Vergabe von besonderen Leistungsbezügen nicht berücksichtigt. Soweit diese allerdings in Art und Umfang über das Maß hinausgehen, für das eine Lehrentlastung gewährt wurde, können diese Tätigkeiten bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge berücksichtigt werden.

Besondere Leistungen in Forschung und Lehre können auch durch das Einwerben von Drittmitteln nachgewiesen werden, falls daraus nicht eine Forschungs- oder Lehrzulage nach § 39 HmbBesG gewährt wird.

Leistungen, die in mehreren Bewertungskategorien erfasst werden können, sind nur in einer Kategorie berücksichtigungsfähig.

C. Bewertung und Gewichtung der Kriterien in den vier Bewertungskategorien

Die zu berücksichtigenden Kriterien werden anhand der folgenden Tabelle durch die Vertrauenskommissionen bewertet.

Kategorie	Punkte	Gewichtung	Ergebnis
Lehre	0, 1, 2 oder 3	doppelt	0, 2, 4 oder 6
Forschung und/oder Kunst	0, 1, 2 oder 3	einfach	0, 1, 2 oder 3
Weiterbildung und Nachwuchsförderung	0, 1, 2 oder 3	einfach	0, 1, 2 oder 3
			Die Summe ergibt den Gesamtpunktwert (0 bis 12)

Die Punkte zur Bewertung der einzelnen Kategorien Lehre, Forschung, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung werden wie folgt vergeben.

0 Punkte werden vergeben, wenn die Leistungen nicht oder nur unwesentlich über die bloße Erfüllung von Dienstpflichten hinausgehen.
1 Punkt wird vergeben, wenn die Leistungen nicht nur unwesentlich über die bloße Erfüllung der Dienstpflichten hinausgehen.
2 Punkte werden vergeben, wenn die Leistungen deutlich über die bloße Erfüllung der Dienstpflichten hinausgehen.
3 Punkte werden vergeben, wenn die Leistungen besonders deutlich über die bloße Erfüllung der Dienstpflichten hinausgehen.

Die Bewertung und Gewichtung der Leistungen eines Antragstellers / einer Antragstellerin innerhalb der vier Bewertungskategorien erfolgt einzelfallbezogen durch die Vertrauenskommission und orientiert sich an Art und Umfang der besonderen Leistung. Innerhalb einer der vier Kategorien kann es für eine Vergabe von 1, 2 oder 3 Punkten in begründeten Fällen ausreichen, dass eines der Kriterien erfüllt ist, wenn eine Leistung erbracht wird, die nach Art und Umfang eine solche Beurteilung rechtfertigt.