

Evaluierungs-Richtlinie

der Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen

A: Evaluation	1
§ 1 Grundsätze	1
§ 2 Interne Evaluation	1
B: Leistungspunkte, Leistungsbezüge und Zulagen	3
§ 3 Leistungspunkte für Lehre und Forschung	3
§ 4 Leistungsbezüge und Zulagen	4
§ 5 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge	4
§ 6 Besondere Leistungsbezüge	4
§ 7 Funktions-Leistungsbezüge	5
§ 8 Lehrzulagen	6
§ 9 Forschungszulagen	6
C: Gemeinsame Vorschriften	6
§ 10 Familienbedingte Einschränkungen, Behinderungen, Krankheit	6
§ 11 Konfliktbehandlung	6
D: Übergangs- und Schlussvorschriften	7
§ 12 Wechsel aus der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W	7
§ 13 Geltung	7

A: Evaluation

§ 1 Grundsätze

(1) Leistungen in Lehre und Forschung werden auf der Grundlage von § 5 NHG regelmäßig evaluiert (interne Evaluation); dabei sind künstlerische Entwicklungsvorhaben Forschungsprojekten gleichgestellt. Im Rahmen der internen Evaluation werden die Tätigkeiten des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschule evaluiert. § 2 dieser Richtlinie regelt die interne Evaluation.

(2) Soweit sich die interne Evaluation nach Absatz 1 auf die Leistungen von Professorinnen und Professoren bezieht, für die die Besoldungsordnung W gültig ist oder sinngemäß anzuwenden ist, werden die Ergebnisse der internen Evaluation auch für die im Rahmen der W-Besoldung erforderliche Bewertung von Leistungen herangezogen. Abschnitt B dieser Richtlinie regelt die Leistungsbewertung im Rahmen der W-Besoldung.

(3) Verfahren und Ergebnisse der internen Evaluation sollen auch genutzt werden, um die seitens der Hochschule erforderlichen Beiträge zu externen Evaluationen zu leisten, soweit dies zulässig und zweckmäßig ist.

(4) Die Verfahren zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten werden in einer besonderen Ordnung geregelt.

§ 2 Interne Evaluation

(1) Tätigkeiten in der Lehre werden in jedem zweiten Jahr, Tätigkeiten in der Forschung in jedem vierten Jahr evaluiert, wobei die Studierenden die Lehre in jedem Semester bewerten können (Abs. 2.a). Bewertungszeitraum für die Evaluation der Lehre nach Abs. 2.b) bis e)

sind die vier vorhergehenden Semester, für die Evaluation der Forschung die acht vorhergehenden Semester.

Unbeschadet der Entscheidungsbefugnis des Präsidiums nach § 2 a Absatz 1 NBesG wirken an der Evaluation die Studierenden, die Dekaninnen und Dekane, die Studiendekaninnen und Studiendekane, die Studienkommissionen der Fakultäten, die Forschungskommission des Senats und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach den folgenden Vorschriften mit. Die Evaluation der Lehre bezieht sich auf die Lehrtätigkeit aller Lehrenden der Hochschule. Die Evaluation der Forschung bezieht sich auf die zur Evaluation gemeldeten Forschungsvorhaben und die Forschungstätigkeit aller Professorinnen, Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an den zu evaluierenden Vorhaben mitgewirkt haben.

(2) Die Evaluation der Lehre erfolgt auf mehreren Ebenen:

- a) Bewertung der einzelnen Lehrveranstaltung durch die Studierenden (Abs. 3),
- b) Bewertung der Lehre eines Studiengangs durch die Studienkommission (Abs. 4),
- c) Bewertung der einzelnen Lehrenden durch die Studienkommission (Abs. 5),
- d) Bewertung des Engagements der einzelnen Lehrenden durch die Studiendekanin oder den Studiendekan (Abs. 6),
- e) Bewertung des Erfolgs aller Lehrenden einer Fakultät oder von abgrenzbaren Teilen einer Fakultät durch das Präsidium (Abs. 7).

(3) In jedem Semester können die Studierenden jede von ihnen besuchte Lehrveranstaltung bewerten (Lehrveranstaltungskritik). Das Bewertungsverfahren muss mindestens

- die Möglichkeit bieten, auf besondere Vorzüge und Mängel der Lehrveranstaltung hinzuweisen,
- und eine Bewertung der Lehrveranstaltung vorsehen, die durch eine ganze Zahl aus der Skala 1 (positiv) bis 5 (negativ) ausgedrückt wird.

Diese Lehrveranstaltungskritik dient

- zur Information der beurteilten Lehrenden,
- als eine Grundlage und ein Baustein der periodischen Bewertung durch die Studienkommissionen und Studiendekaninnen und Studiendekane gemäß Absatz 4, 5 und 6.

Die Ergebnisse sind in geeigneter, verallgemeinerter Form in den Fakultäten zu veröffentlichen. Die Regeln des Persönlichkeits- und Datenschutzes sind zu gewährleisten.

(4) Die Studienkommissionen der Fakultäten werten die Lehrveranstaltungskritik nach Abs. 3 aus, erstellen bei Bedarf, mindestens jedoch in jedem zweiten Jahr eine Stellungnahme mit Empfehlungen zur Entwicklung der Studiengänge und legen diese dem Dekanat und dem für Lehre und Studium zuständigen Mitglied des Präsidiums vor.

(5) Die Professorinnen und Professoren werden in jedem zweiten Jahr eingeladen, ihre Lehrtätigkeit in einem Selbstreport darzustellen. Auf der Grundlage der Lehrveranstaltungskritik nach Abs. 3 und gegebenenfalls des Selbstreports nach Satz 1 bewerten die Studienkommissionen der Fakultäten in jedem zweiten Jahr in einem Bericht an das Präsidium die Lehrtätigkeit möglichst aller Lehrenden und mindestens der Professorinnen und Professoren, die Leistungsbezüge nach der Besoldungsordnung W erhalten können; die Bewertung ist durch eine ganze Zahl aus der Skala 1 (positiv) bis 5 (negativ) auszudrücken und kann durch weitere Ausführungen ergänzt werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen und kann eine eigene Stellungnahme abgeben. Bei Lehrenden, die auch im Bereich einer anderen Studienkommission tätig sind, erhält die Studiendekanin oder der Studiendekan der anderen Studienkommission Gelegenheit zur Stellungnahme. Sofern die Studiendekanin oder der Studiendekan einen Antrag auf Bewertung ihrer oder seiner Lehrtätigkeit stellt, wird diese durch eine andere Studienkommission bewertet; das Präsidium bestimmt die zuständige Studienkommission.

(6) Die Studiendekaninnen und Studiendekane legen in jedem zweiten Jahr dem Dekanat und dem Präsidium einen Bericht vor, ob und gegebenenfalls welche Professorinnen und Professoren ihre Aufgaben in der Lehre einschließlich Prüfungen und Studienberatung be-

sonders engagiert oder nachlässig wahrgenommen haben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen und kann eine eigene Stellungnahme abgeben.

(7) Das Präsidium bewertet den Erfolg aller Lehrenden einer Fakultät oder von abgrenzbaren Teilen einer Fakultät anhand von geeigneten Kennzahlen wie z.B. der Auslastung, der Abbrecherquote oder der Absolventenquote der Studiengänge. Wenn eine Fakultät innerhalb des Bewertungszeitraums Maßnahmen ergriffen hat, die künftig einen größeren Erfolg erwarten lassen, ist dies zu berücksichtigen. Auf Antrag der Studiendekanin oder des Studiendekans werden nicht grundständige Studiengänge sowie Studiengänge, die innerhalb des Bewertungszeitraums neu eingeführt oder aufgehoben wurden, bei der Bewertung nicht berücksichtigt. Das Präsidium bewertet den Erfolg mit einer ganzen Zahl aus der Skala 1 (positiv) bis 5 (negativ). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen und kann eine eigene Stellungnahme abgeben.

(8) Die Forschungskommission des Senats bestellt zwei oder mehr Evaluierungsgruppen, von denen jede die zur Evaluation gemeldeten Forschungsaktivitäten in einem Teil der Hochschule evaluiert. Den Evaluierungsgruppen gehören jeweils 9 Mitglieder an, davon 5 aus der Hochschullehrergruppe, 3 aus der Mitarbeitergruppe und 1 aus der Studierendengruppe. Sitze, die von der Mitarbeitergruppe oder der Studierendengruppe nicht in Anspruch genommen werden, stehen der jeweils anderen Gruppe zu. Ein Mitglied der Hochschullehrergruppe soll nicht der eigenen Hochschule angehören; bei Bedarf sind weitere externe Gutachter hinzuzuziehen. Die Mehrzahl der stimmberechtigten Mitglieder der Hochschullehrergruppe darf nicht den Teilen der Hochschule angehören, die von ihrer Gruppe evaluiert werden. Jede Evaluierungsgruppe erstellt einen Bericht, der Empfehlungen zur Entwicklung der Forschung und der Forschungsförderung enthält, und legt diesen Bericht dem für Forschung zuständigen Mitglied des Präsidiums, der Forschungskommission des Senats und den Dekanen vor.

(9) Die Evaluierungsgruppen nach Abs. 8 bewerten in einem Bericht an das Präsidium die Forschungstätigkeit möglichst aller evaluierten Professorinnen und Professoren und mindestens der Professorinnen und Professoren, die Leistungsbezüge nach der Besoldungsordnung W erhalten können; die Bewertung ist durch eine ganze Zahl aus der Skala 1 (positiv) bis 5 (negativ) auszudrücken und kann durch weitere Ausführungen ergänzt werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen und kann eine eigene Stellungnahme abgeben.

(10) Tätigkeiten, für die eine Lehrzulage nach § 8 oder eine Forschungszulage nach § 9 gewährt wird, dürfen im Rahmen der Evaluation nicht berücksichtigt werden.

B: Leistungspunkte, Leistungsbezüge und Zulagen

§ 3 Leistungspunkte für Lehre und Forschung

(1) Auf der Grundlage der Berichte nach § 2 beschließt das Präsidium in jedem zweiten Jahr über die Zuteilung von Leistungspunkten. Die Leistungspunkte werden nach Zuteilungsjahren getrennt dokumentiert und nicht mit Leistungspunkten aus anderen Zuteilungsjahren zusammen gefasst. Tätigkeiten, für die eine Lehrzulage nach § 8 oder eine Forschungszulage nach § 9 gewährt wird, dürfen bei der Vergabe von Leistungspunkten nicht berücksichtigt werden. Professorinnen und Professoren, die Leistungspunkte erhalten können, erhalten auf Anfrage statistische Angaben zur Verteilung der Leistungspunkte und zu ihrer persönlichen Bewertung.

(2) Für die Vergabe von Leistungspunkten für die Lehre bilden die der Besoldungsordnung W angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe (§ 1 Abs. 2) einer oder mehrerer Fakultäten eine Evaluierungseinheit. Über die Abgrenzung von Evaluierungseinheiten beschließt das Präsidium nach Anhörung des Senats; dabei sollen einer Evaluierungseinheit mindestens 10 und möglichst mehr als 20 Professorinnen und Professoren angehören. Eine

gemeinsame Evaluierungseinheit für die Vergabe von Leistungspunkten für die Forschung bilden die der Besoldungsordnung W angehörenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe (§ 1 Abs. 2), die innerhalb des Bewertungszeitraums (§ 2 Abs. 1 Satz 2) bewertbare Vorhaben bearbeitet haben und diese zur Evaluation anmelden. Für die Vergabe von Leistungspunkten gelten folgende Obergrenzen:

- bei der Evaluation der Lehre bis zu 12 Punkte pro Person (dabei stehen für die Evaluierungseinheit insgesamt je 6 Punkte pro Person zur Verfügung),
- bei der Evaluation der Forschung bis zu 4 Punkte pro Person (dabei stehen für die Evaluierungseinheit insgesamt je 2 Punkte pro Person zur Verfügung).

(3) Bei der Vergabe der Leistungspunkte für die Lehre sind

- die Bewertung der einzelnen Lehrveranstaltungen durch die Studierenden und die Studienkommissionen (§ 2 Abs. 5),
- die Bewertung des Engagements der einzelnen Professorinnen und Professoren durch die Studiendekanin oder den Studiendekan (§ 2 Abs. 6)
- und der Erfolg aller Professorinnen und Professoren der Fakultät (§ 2 Abs. 7)

angemessen zu berücksichtigen.

(4) Dekaninnen und Dekane, Studiendekaninnen und Studiendekane sowie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind vom Präsidium vor der Entscheidung über die Vergabe von Leistungspunkten anzuhören.

§ 4 Leistungsbezüge und Zulagen

(1) Leistungsbezüge nach den Paragraphen 5 bis 7 und Zulagen nach den Paragraphen 8 und 9 können auf Antrag der betreffenden Professorinnen und Professoren oder auf Vorschlag von Mitgliedern des Dekanats gewährt werden. Die Dekanin oder der Dekan nimmt Stellung zu den Anträgen oder Vorschlägen. Das Präsidium kann Termine bestimmen, zu denen die Anträge oder Vorschläge einzureichen sind. Das Präsidium gibt den Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme; es entscheidet über die Gewährung von Leistungsbezügen und Zulagen nach Erörterung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

(2) Für die Gewährung von fortlaufend zu zahlenden Leistungsbezügen werden Bezüge-Stufen in Höhe von 2% des Grundgehaltes gebildet.

§ 5 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge können befristet oder unbefristet gewährt werden. Sie sollen in der Regel für eine Dauer von vier oder sechs Jahren gewährt werden. Befristet gewährte Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge können nachträglich unbefristet gewährt werden. Die Höhe von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen, die für mehr als 2 Jahre gewährt werden, kann gestaffelt werden. Wer Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge bezieht, kann durch Erklärung gegenüber dem Präsidium unwiderruflich auf diese Bezüge verzichten, um eine Anrechnung nach § 6 Abs. 5 Satz 2 zu vermeiden. Das Präsidium kann insbesondere bei Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis einen Anteil der Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge bestimmen, der nicht nach § 6 Abs. 5 Satz 2 angerechnet wird.

§ 6 Besondere Leistungsbezüge

(1) Das Präsidium beschließt in jedem zweiten Jahr über die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen für besondere Leistungen in Lehre und Forschung. Dabei sind sowohl die nach § 3 bewertete Höhe der Leistungen wie die Dauer der Leistungserbringung zu berücksichtigen. Besondere Leistungsbezüge können als fortlaufende monatliche Zahlung befristet oder unbefristet gewährt und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften für ruhegehaltsfähig erklärt werden; sie können auch als einmalige Zahlung gewährt werden.

(2) Besondere Leistungsbezüge sollen erstmals gewährt werden, wenn die Professorin oder der Professor bei der Zuteilung von Leistungspunkten nach § 3 mindestens 7 Leistungspunkte und

- bei der vorhergehenden Zuteilung von Leistungspunkten mindestens 5 Leistungspunkte erreicht hat oder
- bei zwei vorhergehenden Zuteilungen von Leistungspunkten jeweils mindestens 3 Leistungspunkte erreicht hat oder
- Funktions-Leistungsbezüge nach § 7 erhalten hat.

Erstmalige gewährte besondere Leistungsbezüge werden in der Regel für zwei oder vier Jahre befristet gewährt.

(3) Bei den folgenden Entscheidungen zur Gewährung von besonderen Leistungsbezügen können je nach Höhe und Dauer der Leistungen

- bisher befristet gewährte besondere Leistungsbezüge ganz oder teilweise befristet oder unbefristet erneut gewährt
- und zusätzliche Bezüge-Stufen befristet für die Dauer von zwei oder vier Jahren gewährt werden.

Wiederholt gewährte besondere Leistungsbezüge können bis zur Höhe von 40% des Grundgehaltes für ruhegehaltstähig erklärt werden.

(4) Professorinnen und Professoren, die Funktions-Leistungsbezüge nach § 7 erhalten, sind nach Beendigung dieser nebenamtlichen Tätigkeit nicht schlechter zu stellen, als dies bei ausschließlicher Tätigkeit in Lehre und Forschung zu erwarten gewesen wäre. Nach jeder Amtszeit sollen ihnen besondere Leistungsbezüge mindestens in der Höhe gewährt werden, die den von ihnen ohne die Wahrnehmung der besonderen Funktionen zu erwartenden Leistungen entsprechen; soweit die Bewertung nach § 3 zu einem besseren Ergebnis führt, ist dieses zu Grunde zu legen.

(5) Erbrachte oder erwartete Leistungen, die bei der Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen nach § 5 berücksichtigt wurden, sind bei der Zahlung von besonderen Leistungsbezügen nicht zusätzlich zu berücksichtigen. Dies erfolgt in der Regel in der Weise, dass besondere Leistungsbezüge nur in der Höhe ausbezahlt werden, in der sie die Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge übersteigen.

(6) Unbeschadet der Absätze 1 bis 5 kann das Präsidium auf Vorschlag des Dekanats besondere Leistungsbezüge gewähren für Lehrveranstaltungen, die nicht auf das Lehrdeputat angerechnet werden und für die auch keine Lehrzulagen nach § 8 gewährt werden. Diese besonderen Leistungszulagen werden befristete für die Dauer der entsprechenden Lehrtätigkeit oder als oder Einmalzahlung gewährt.

§ 7 Funktions-Leistungsbezüge

(1) Für nebenamtlich wahrzunehmende Funktionen können Funktions-Leistungsbezüge als monatliche Zahlungen für die Dauer der Wahrnehmung der Aufgabe oder als Einmalzahlung gewährt werden. Dabei sind die Funktionen wie folgt zu berücksichtigen:

- | | |
|---|-----------------------|
| a) Fakultätsbeauftragte / Senatsbeauftragte | 0 bis 4 Bezüge-Stufen |
| b) Prodekaninnen / Prodekane | 0 bis 4 Bezüge-Stufen |
| c) Studiendekaninnen / Studiendekane | 2 bis 6 Bezüge-Stufen |
| d) Dekaninnen / Dekane | 2 bis 6 Bezüge-Stufen |
| e) nebenamtliche Mitglieder des Präsidiums | 10 Bezüge-Stufen |

Bei besonderen Belastungen können höhere Funktions-Leistungsbezüge gewährt werden.

(2) In geeigneten Fällen können Funktions-Leistungsbezüge ganz oder teilweise erfolgsabhängig gewährt werden. Erfolgsabhängige Funktions-Leistungsbezüge können als Einmalzahlung gewährt werden.

§ 8 Lehrzulagen

(1) Für die Lehrtätigkeit von Professorinnen und Professoren wird im Rahmen der verfügbaren Mittel (Abs. 3) eine Lehrzulage gewährt, soweit die Lehrtätigkeit nicht auf das Lehrdeputat im Hauptamt angerechnet wird. Lehrzulagen werden monatlich für die Dauer der Lehrtätigkeit gewährt.

(2) Die Höhe der Lehrzulage beträgt in der Regel 30 bis 80 € pro Lehrstunde (45 Min.), soweit keine Kürzung nach Abs. 3 erfolgt.

(3) Die der Hochschule von privaten Dritten für die Lehre zufließenden Mittel werden einem Pool für drittmittelfinanzierte Lehre zugeführt. Alle Lehrzulagen werden aus diesem Pool gezahlt. Soweit die Mittel nicht ausreichen, werden die Lehrzulagen für defizitäre Lehrangebote gekürzt, soweit dies nicht ausreicht auch für nicht defizitäre Lehrveranstaltungen. Lehrveranstaltungen gelten auch dann als nicht defizitär, wenn das Defizit des laufenden Jahres nicht größer ist als ein im Durchschnitt der beiden vorhergehenden Jahre erzielter Überschuss.

(4) Der Betrag, um den Lehrzulagen für nicht defizitäre Lehrveranstaltungen nach Abs. 3 aus Mangel an Mitteln gekürzt wurden, soll in den beiden folgenden Jahren nachträglich ausbezahlt werden, soweit dann die erforderlichen Mittel zur Verfügung stehen.

§ 9 Forschungszulagen

(1) Für die Forschungstätigkeit von Professorinnen und Professoren wird eine Forschungszulage gezahlt, wenn diese Forschungstätigkeit von privaten Dritten finanziert wird und der Drittmittelgeber die Zahlung einer Forschungszulage ausdrücklich vorsieht. Forschungszulagen werden als einmalige Zahlung gewährt, bei mehrjährigen Forschungsprojekten in Jahresraten.

(2) Wenn Forschungszulagen und besondere Leistungsbezüge (§ 6) gleichzeitig gewährt werden, wird die Auszahlung der besonderen Leistungsbezüge für jedes Jahr um die Hälfte des Betrages gekürzt, um den die Forschungszulagen in diesem Jahr den Betrag von 4.000 € übersteigen. In Jahren, in denen die Professorin oder der Professor mehr als die Hälfte der Regellehrverpflichtung erfüllt, wird die Auszahlung der besonderen Leistungsbezüge nur um die Hälfte des Betrages gekürzt, um den die Forschungszulagen den Betrag von 8.000 € übersteigen.

C: Gemeinsame Vorschriften

§ 10 Familienbedingte Einschränkungen, Behinderungen, Krankheit

Bei der Bewertung von Leistungen und der Gewährung von Leistungsbezügen und Zulagen darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder Professor nicht nachteilig angerechnet werden, wenn die Einschränkung der Tätigkeit familienbedingt erfolgt oder durch eine Behinderung oder Krankheit bedingt ist.

§ 11 Konfliktbehandlung

(1) Professorinnen und Professoren, die eine sie betreffende Entscheidung nach dieser Richtlinie als nicht angemessen betrachten, können sich an das Präsidium wenden; wenn es sich um eine Entscheidung des Präsidiums handelt, können sie sich wahlweise an das Präsidium oder stattdessen an eine Kommission wenden. Im Hinblick auf eine gleichmäßige Anwendung dieser Richtlinie in der gesamten Hochschule kann das Präsidium die Angelegenheit auch von sich aus der Kommission vorlegen. Die Kommission soll die Beteiligten beraten und kann Empfehlungen aussprechen.

(2) Der Kommission gehören ohne Stimmrecht die Studiendekanin oder der Studiendekan und die Dekanin oder der Dekan der eigenen Fakultät sowie die Mitglieder des Präsidiums

an und mit Stimmrecht je ein Mitglied der anderen Dekanate und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

(3) Widersprüche gegen Entscheidungen auf Grund dieser Richtlinie sind an das Präsidium zu richten; sie sind nur zulässig, wenn zuvor ein Verfahren nach Abs. 1 durchgeführt wurde.

D: Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 12 Wechsel aus der Besoldungsordnung C in die Besoldungsordnung W

(1) Professorinnen und Professoren, die die Überleitung aus einem Amt der Besoldungsordnung C in ein Amt der Besoldungsordnung W beantragen, erhalten besondere Leistungsbezüge, deren Höhe im Hinblick auf die im Rahmen der C-Besoldung erbrachten und die künftig zu erwartenden Leistungen festzulegen ist.

(2) Wenn der Antrag auf Überleitung in die Bundesbesoldungsordnung W bis zum 31.12.2005 gestellt wird, sind Leistungsbewertungen nach der "Senats-Richtlinie zur Besetzung von Professorenstellen der Besoldungsgruppe C3" sowie gegebenenfalls Berufungsverfahren auf eine C3-Professur als erfolgreiche Evaluierungen im Sinne von § 2 besonders zu berücksichtigen. In diesem Fall sollen besondere Leistungsbezüge ohne Einhaltung der Fristen nach § 6 Abs. 2 oder unter Verkürzung dieser Fristen gewährt werden. Sie werden in der Regel zunächst befristet für ein Jahr gewährt und ein Jahr nach Beginn des Bezugs unbefristet gewährt, sofern in der Zwischenzeit keine wesentliche Absenkung des Leistungsniveaus erkennbar wird.

(3) Wenn in einem Jahr mehr Anträge auf Überleitung gestellt werden, als in diesem Jahr innerhalb des Vergaberahmens angemessen berücksichtigt werden können, kann das Präsidium eine Reihenfolge bilden, in der die Anträge in bis zu drei aufeinander folgenden Jahren berücksichtigt werden. Bei der Bildung der Reihenfolge sind sowohl das Lebensalter der Antragstellerinnen und Antragsteller wie die Höhe der zu gewährenden besonderen Leistungsbezüge und die Reihenfolge des Eingangs der Anträge zu berücksichtigen.

§ 13 Geltung

(1) Diese Richtlinie tritt nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

(2) Evaluationen nach § 2 werden erstmals im Wintersemester 2003/04 durchgeführt, die Bewertung der Lehre durch die Studierenden erstmals im Sommersemester 2003.

(3) Anträge auf Überleitung aus einem Amt der Besoldungsordnung C in ein Amt der Besoldungsordnung W können erstmals mit Wirkung zum 1.3.2003 gestellt werden. Anträge, die bis zum 30. 4.2003 gestellt werden, gelten als zum 1.3.2003 gestellt.