



UniReport

Goethe-Universität | Frankfurt am Main

Satzungen und Ordnungen

Grundsätze des Frankfurter Modells der W-Besoldung

Genehmigt gemäß Beschluss des Präsidiums vom 22.01.2019, des Senats vom 12.12.2018 und des Hochschulrats vom 06.12.2018

A. Vorbemerkung

Hochschulen können leistungsbezogene Anteile der W-Besoldung individuell ausgestalten. Das Hessische Hochschulgesetz ermöglicht es, Grundsätze für die Kriterien der Gewährung von Leistungsbezügen der Professorinnen und Professoren für besondere Leistungen in Forschung und Lehre zu beschließen.

B. Grundsätze

Basierend auf dem Senatsbeschluss zum Frankfurter Modell der W-Besoldung vom 15. Juli 2009 gelten folgende Grundsätze:

- Die Goethe-Universität bekennt sich zum Leistungsprinzip, das auch in der Besoldung ihrer Beschäftigten Niederschlag finden soll.
- Ziel des Frankfurter Modells der W-Besoldung ist es, die Erbringung hervorragender Leistungen in Forschung und Lehre besonders zu würdigen. Dazu wird eine überschaubare Zahl an Leistungsparametern definiert, die mit den Zielen der Goethe-Universität in Einklang stehen. Ergänzend können sonstige Aktivitäten angegeben werden.
- Das im Rahmen des Frankfurter Modells der W-Besoldung durchgeführte Evaluationsverfahren basiert auf einem Selbstbericht der Professorinnen und Professoren, die ihre

Leistungen IT-gestützt in strukturierter Form erfassen. Vorhandene qualitätsgesicherte Daten werden bereitgestellt.

- Ein professoral besetztes Gremium aus Elder Statespersons (ES-Gremium), die nicht mehr aktiv im Universitätsdienst sind und aus vier Fächerclustern stammen, wertet die Selbstberichte unter Berücksichtigung fächerspezifischer Besonderheiten aus und unterbreitet Vorschläge für die Zuordnung der Professorinnen und Professoren zu drei Leistungskategorien: herausragend, erfolgreich, nicht erfolgreich. Die vier Fächercluster setzen sich wie folgt zusammen:

Fächercluster I

FB02 Wirtschaftswissenschaften
 FB03 Gesellschaftswissenschaften
 FB05 Psychologie und Sportwissenschaften

Fächercluster II

FB01 Rechtswissenschaft
 FB04 Erziehungswissenschaften
 FB06 Evangelische Theologie
 FB07 Katholische Theologie
 FB08 Philosophie und Geschichtswissenschaften
 FB09 Sprach- und Kulturwissenschaften
 FB10 Neuere Philologien

Fächercluster III

FB11 Geowissenschaften/
 Geographie
 FB12 Informatik und Mathematik
 FB13 Physik

Fächercluster IV

FB14 Biochemie, Chemie und Pharmazie
 FB15 Biowissenschaften
 FB16 Medizin

- Das Präsidium beschließt über die erhöhten besonderen Leistungsbezüge für herausragende Leistungen, die in der Regel 5 bis 10 % der Professorinnen und Professoren gewährt werden. Alle anderen erfolgreichen Professorinnen und Professoren erhalten besondere Leistungsbezüge für erfolgreiche Leistungen. Ohne positive Evaluation (nicht mindestens erfolgreiche Forschungs- und Lehrleistung) können besondere Leistungsbezüge nicht gewährt werden.
- Die besonderen Leistungsbezüge nach der Overheadrichtlinie sowie sonstige Leistungsbezüge bleiben von dieser Regelung unberührt.

C. Verfahren

1. Gehaltsverhandlung

In Berufungs- und Bleibeverhandlungen werden individuelle Gehaltsbestandteile vereinbart. Der größte Teil des Gehalts wird evaluationsunabhängig und dauerhaft gewährt. Soweit möglich, soll ein Anteil von mindestens 10 % des Grundgehalts befristet, in Abhängigkeit vom Ergebnis der W-Evaluation (besonderer Leistungsbezug für erfolgreiche Leistungen) gewährt werden. Dieser besondere Leistungsbezug wird jeweils nach positiver Evaluation, wiederum befristet bis zum Abschluss der nächsten Evaluation, erneut gewährt (siehe 2.).

2. Evaluation

Die Evaluation auf Basis von Selbstberichten wird für alle unbefristet beschäftigten ordentlichen Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W2 und W3 verpflichtend durchgeführt, die evaluationsabhängige besondere Leistungsbezüge erhalten und die seit mindestens drei

Jahren beschäftigt sind. Für neuberufene Professorinnen und Professoren, die nach dem Beginn des Berichtszeitraums eingestellt wurden, und für befristet beschäftigte Professorinnen oder Professoren ist eine freiwillige Erfassung von Selbstberichtsdaten möglich.

Die Evaluation erfolgt grundsätzlich alle drei Jahre und der Berichtszeitraum umfasst jeweils drei Kalenderjahre. Die Professorinnen und Professoren sind für eine korrekte und unverfälschte Darstellung der eigenen Leistungen verantwortlich.

Der Selbstbericht soll Aussagen insbesondere zu folgenden Punkten enthalten:

Forschung

- bis zu 6 Top-Publikationen
- bis zu 6 Spitzeneinwerbungen (Drittmittelausgaben)

Lehre

- Mindestangabe von 3 Lehrevaluierungen sowie deren Ergebnisse
- Anzahl der Abschlussarbeiten
- Durchführung von grundlegenden Pflichtveranstaltungen
- Besonderes Engagement für Studierende

Sonstige Aktivitäten (optional, bis zu 6)

Angaben unter „Sonstige Aktivitäten“, für die bereits anderweitig (Funktions-)Leistungsbezüge oder Kompensationen (z. B. Deputatsreduktionen) vorgesehen sind (z. B. Tätigkeit als Dekanin oder Dekan, Sprecherfunktion etc.), können als Beleg einer zusätzlichen Arbeitsbelastung angegeben werden. Eine solche Tätigkeit an sich stellt jedoch kein Argument für zusätzliche, besondere Leistungsbezüge dar und kann grundsätzlich fehlende Leistungen in Forschung und Lehre nicht ausgleichen. Die Begutachtung der Selbstberichte erfolgt durch das unabhängige ES-Gremium aus den vier Fächerclustern. Zu diesem Zweck der Begutachtung werden personenbezogene Daten der Professorinnen und Professoren (bspw. Name, Besoldungsgruppe) an das ES-Gremium weitergegeben. Auf der Grundlage des Abschlussberichts des ES-Gremiums trifft das Präsidium die Entscheidung über das Ergebnis der Evaluation.

3. Vergabe der evaluationsabhängigen Leistungsbezüge

Das Modell sieht drei mögliche Evaluationsergebnisse (Kategorien) vor:

- herausragende Evaluation
- erfolgreiche Evaluation
- keine erfolgreiche Evaluation

Die herausragend evaluierten Professorinnen und Professoren erhalten befristet bis zum Abschluss der nächsten Evaluation erhöhte besondere Leistungsbezüge für herausragende Leistungen.

Bei erfolgreicher Evaluation werden zuvor gewährte besondere Leistungsbezüge befristet bis zur nächsten Evaluation weitergewährt.

Wird keine erfolgreiche oder herausragende Leistung in Forschung oder Lehre im Rahmen der Evaluation identifiziert, werden keine besonderen Leistungsbezüge gewährt.

Die Vergabe der Leistungsbezüge richtet sich nach den für die Goethe-Universität geltenden rechtlichen Regelungen (insbesondere Hessisches Besoldungsgesetz sowie Hessische Hochschul-Leistungsbezügeverordnung).

Die Grundsätze treten mit der Veröffentlichung im UniReport in Kraft.

Frankfurt am Main,
01. Februar 2019

Prof. Dr. Birgitta Wolff
Präsidentin

Impressum

UniReport Satzungen und Ordnungen erscheint unregelmäßig und anlassbezogen als Sonderausgabe des UniReport. Die Auflage wird für jede Ausgabe separat festgesetzt.

Herausgeber Die Präsidentin der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main