



# **W-Besoldung**

## Richtlinie des Präsidiums

Stand: April 2021

**Impressum:**

TH Köln  
Gustav-Heinemann-Ufer 54  
50968 Köln

**Herausgeber:**

Präsidium der TH Köln

**Ansprechpartner:**

Hochschulreferat Personalservice, Team 9.1

**Titelgrafik:**

Prof. Andreas Wrede, KISD

Stand: April 2021

# Inhalt

<b>Inhalt</b> .....	<b>3</b>
<b>Vorbemerkungen</b> .....	<b>4</b>
<b>W-Besoldung · Richtlinie des Präsidiums</b> .....	<b>5</b>
1 Besoldung.....	5
2 Leistungs- und Funktionsbezüge .....	5
2.1 Berufungs-Leistungsbezüge .....	5
2.2 Bleibe-Leistungsbezüge.....	6
2.3 Besondere Leistungsbezüge .....	7
2.4 Funktions-Leistungsbezüge .....	8
3 Forschungs- und Lehrzulage .....	9
4 Ruhegehaltfähigkeit .....	9
5 Übergang von der C-Besoldung in die W-Besoldung .....	10
6 Kriterienkatalog für besondere Leistungsbezüge.....	12
6.1 Vorbemerkungen .....	12
6.2 Leistungsbereiche und Leistungskriterien .....	13
7 Inkrafttreten .....	15
<b>Anhang: Rechtsgrundlagen</b> .....	<b>16</b>
LBesG NRW – Landesbesoldungsgesetz .....	16
HLeistBVO – Hochschul-Leistungsbezügeverordnung.....	20
Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen .....	24
Gesetz zur Änderung des Kunsthochschulgesetzes und zur Änderung weiterer Vorschriften im Hochschulbereich .....	25

# Vorbemerkungen

Die vorliegende Richtlinie des Präsidiums der TH Köln zur W-Besoldung löst die Richtlinie vom 13.12.2017 ab. Mit dieser neuen Fassung der Richtlinie zur W-Besoldung sind Erhöhungen der Leistungsbezugsbeträge sowie redaktionelle Änderungen umgesetzt.

In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 können nach Maßgabe der folgenden Präsidiumsrichtlinie neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben werden. Das hierfür maßgebliche Verfahren an der TH Köln wird in dieser Richtlinie ebenso beschrieben wie das Verfahren für den Übergang von der C-Besoldung in die W-Besoldung.

Die rechtlichen Grundlagen der W-Besoldung sind in den jeweils geltenden Fassungen:

- Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz – LBesG NRW) vom 14.06.2016 (GV. NRW. S. 310, 339), Abschnitt 2, §§ 32 ff.
- Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtenversorgungsgesetz – LBeamVG NRW) vom 14.06.2016 (GV. NRW. S. 310, 387).
- Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – HLeistBVO) vom 17. Dezember 2004 (GV. NRW. S. 790).
- Dienstrechtanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16.05.2013 (GV. NRW Nr.15 vom 24.05.2013).
- Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz-HG) vom 16.09.2014 (GV. NRW. S. 547).
- Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) vom 14.06.2016 (GV.NRW. Nr. 18 vom 27.06.2016).

# W-Besoldung · Richtlinie des Präsidiums

## 1 Besoldung

- (1) Die Ämter der hauptberuflichen Mitglieder von Hochschulleitungen werden der Besoldungsgruppe W 3 zugeordnet. Den Amtsbezeichnungen ist ein Zusatz auf die jeweilige Hochschule beizufügen.
- (2) Nach dem Landesbesoldungsgesetz NRW sind die Ämter der Professorinnen und Professoren nach Maßgabe sachgerechter Bewertung<sup>1</sup> den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zuzuordnen. An Hochschulen für Angewandte Wissenschaften darf der Anteil der W 3-Stellen bis zu 10 v. H. betragen. Das Nähere bestimmt der Haushalt.
- (3) Im Regelfall werden neuberufene Professorinnen und Professoren verbeamtet, alternativ erfolgt die Einstellung im privatrechtlichen Dienstverhältnis. Bei einer Verbeamtung nach Vollendung des 50. Lebensjahres ist nach der Hochschulwirtschaftsführungsverordnung (HWFVO) ein Versorgungsausgleichsbetrag als Einmalzahlung an das Land NRW zu leisten (s. Absatz 4). Die Altersgrenze kann bei Erfüllung von im Einzelfall zu prüfender Voraussetzungen um bis zu maximal sechs Jahre ohne eine Ausgleichszahlungspflicht überschritten werden.<sup>2</sup>
- (4) Der Versorgungsausgleichsbetrag liegt nach § 7 Abs. 4 der Hochschulwirtschaftsführungsverordnung (HWFVO) zurzeit je nach Dienst Eintrittsalter zwischen 832.000 € und 1.060.000 €. Der jeweilige Versorgungsausgleich muss von der Fakultät getragen werden. Einzelheiten der Finanzierung (Einmalzahlung, Kreditierung, Rückzahlungsmodalitäten) werden zwischen Fakultät und Präsidium im Einzelfall schriftlich vereinbart.

## 2 Leistungs- und Funktionsbezüge

### 2.1 Berufungs-Leistungsbezüge

- (1) Aus Anlass von Berufungsverhandlungen können Berufungs-Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für die Hochschule zu gewinnen.
- (2) Bei einem Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung können keine Berufungs-Leistungsbezüge vergeben werden.
- (3) Berufungs-Leistungsbezüge werden in der Regel unbefristet und als laufender Bezug vergeben. Eine Einmalzahlung ist in besonderen Fällen grundsätzlich möglich.
- (4) Berufungs-Leistungsbezüge nehmen nach Entscheidung der Präsidentin bzw. des Präsidenten an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> § 19 LBesG NRW - Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung: Die Funktionen der Beamt\*innen und Richter\*innen sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Die Ämter sind nach ihrer Wertigkeit unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherrn den Besoldungsgruppen zuzuordnen.

<sup>2</sup> Überschreitungstatbestände, aufgrund derer sich die Einstellung oder Übernahme in ein Beamtenverhältnis verzögert hat, u.a.: Wehrdienstpflicht, FSJ, Mutterschutz, Kinderbetreuungszeiten, Pflegezeiten, jeweils in tatsächlicher und nachgewiesener Höhe, sowie ggf. bei Schwerbehinderung um bis zu maximal drei Jahre.

<sup>3</sup> Die Teilnahme von Berufungs-Leistungsbezügen an Besoldungsanpassungen ist eine Kann-Bestimmung im LBesG NRW.

- (5) Über die Gewährung und die Höhe der Berufungs-Leistungsbezüge entscheidet die Präsidentin oder der Präsident nach Anhörung der Dekanin oder des Dekans im Rahmen der Berufungsverhandlung mit der Berufungsbewerberin bzw. dem Berufungsbewerber. Das Ergebnis wird in einer Verhandlungsniederschrift festgehalten. Bei der Entscheidung ist insbesondere die Bedeutung der Professur für Lehre und Forschung, die individuelle Qualifikation sowie die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen.
- (6) Die Höhe der Berufungs-Leistungsbezüge beträgt in der Regel 300 €/Monat bei einer Vollzeitprofessur; ansonsten in anteiliger Höhe entsprechend der jeweiligen Lehrverpflichtung. Die Präsidentin oder der Präsident kann davon abweichende Berufungs-Leistungsbezüge vergeben.

Professorinnen und Professoren, die in ein privatrechtliches Dienstverhältnis berufen werden, erhalten in der Regel eine zusätzliche unbefristete Berufungszulage von monatlich 200 € bei einer Vollzeitprofessur; ansonsten in anteiliger Höhe entsprechend der jeweiligen Lehrverpflichtung. Über die Höhe entscheidet die Präsidentin oder der Präsident.

- (7) Für die Aufwendungen einer mit der Berufung in Verbindung stehenden Verlegung des Hauptwohnsitzes an den Hochschulort kann eine einmalige, nicht ruhegehaltfähige Umzugskostenbeihilfe zwischen 2.000 € und 4.000 € bewilligt werden. Die Umzugskostenpauschale wird nach Beendigung des Umzuges gewährt und ist innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr nach Beendigung des Umzuges bei der TH Köln schriftlich zu beantragen. Die Pauschale wird gewährt, wenn innerhalb von fünf Jahren nach Wirksamwerden der Zusage umgezogen wird.

## 2.2 Bleibe-Leistungsbezüge

- (1) Die Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorin oder der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot einer anderen Arbeitgeberin oder eines anderen Arbeitgebers vorlegt (§ 34 Satz 5 LBesG NRW).
- (2) Bleibe-Leistungsbezüge werden in der Regel unbefristet und als laufender Bezug vergeben. Eine Einmalzahlung ist in besonderen Fällen grundsätzlich möglich.
- (3) Bleibe-Leistungsbezüge nehmen nach Entscheidung der Präsidentin bzw. des Präsidenten an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.
- (4) Bleibe-Leistungsbezüge werden in der Regel nach vier Leistungsstufen vergeben. Die Präsidentin oder der Präsident kann davon abweichende Bleibe-Leistungsbezüge vergeben. Für Leistungen, die den allgemeinen Anforderungen zur Erfüllung der Dienstpflichten einer Professur entsprechen, kann kein Bleibe-Leistungsbezug gewährt werden.

Stufe	A	B	C	D
€/Monat	200	400	600	900

Tabelle 1: Bleibe-Leistungsbezüge

- (5) Bleibe-Leistungsbezüge bis zur Höhe von 600 € (Stufe C) tragen die Fakultäten aus ihrem Personalbudget. Darüber hinaus gehende Bleibe-Leistungsbezüge werden aus zentralen Mitteln finanziert. Die Fakultäten erhalten diese Mittel als Sonderzuweisung.

- (6) Über die Gewährung und die Höhe der Bleibe-Leistungsbezüge entscheidet die Präsidentin oder der Präsident nach Anhörung der Dekanin oder des Dekans auf Antrag der Professorin bzw. des Professors im Rahmen der Bleibeverhandlung. Es erfolgt eine schriftliche Verhandlungsniederschrift. Bei der Entscheidung ist insbesondere die Bedeutung der Professur für Lehre und Forschung, die individuelle Qualifikation und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen.
- (7) Die Gewährung eines Bleibe-Leistungsbezuges kann mit einer Leistungsvereinbarung verknüpft werden. Hierzu sind im Antrag die in den folgenden fünf Jahren geplanten Schwerpunkte der Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Weiterbildung ausführlich darzulegen.

### 2.3 Besondere Leistungsbezüge

- (1) Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden. Die erstmalige Gewährung ist in der Regel frühestens drei Jahre nach Berufung an die TH Köln möglich.
- (2) Die besonderen Leistungsbezüge werden als laufende monatliche Zahlung gewährt, in begründeten Ausnahmefällen auch als Einmalzahlung. Sie werden für einen Zeitraum von in der Regel fünf Jahren befristet vergeben.
- (3) Besondere Leistungsbezüge müssen von der Professorin oder dem Professor individuell beantragt werden. Der Antrag muss detaillierte Ausführungen zu drei bis maximal fünf Leistungsbereichen entsprechend Kapitel 6 (6.2) dieser Richtlinie enthalten. Das Einwerben von Drittmitteln kann nur dann als besondere Leistung berücksichtigt werden, wenn hierfür keine Forschungs- und Lehrzulage nach § 62 LBesG NRW gewährt wird. Für besondere Leistungen in der akademischen Selbstverwaltung können grundsätzlich keine besonderen Leistungsbezüge gewährt werden.
- (4) Der Antrag auf Gewährung eines besonderen Leistungsbezuges ist von der Professorin oder dem Professor auf dem Dienstweg über die Dekanin oder den Dekan zu stellen. Diese(r) bestätigt die Antragstellung durch einen Sichtvermerk und leitet ihn zur Vorbereitung der Entscheidung der Präsidentin oder des Präsidenten an das Hochschulreferat Personalservice weiter. Anträge können zum 31.03. oder 30.09. eines Jahres gestellt werden. Über den Antrag entscheidet die Präsidentin oder der Präsident bis zum 31.05. bzw. bis zum 30.11. und teilt anschließend die Entscheidung mit.
- (5) Über die Gewährung, die Höhe und die Laufzeit besonderer Leistungsbezüge entscheidet die Präsidentin oder der Präsident nach Anhörung der Dekanin oder des Dekans. Die Gewährung eines besonderen Leistungsbezugs ist schriftlich festzuhalten.
- (6) Die Gewährung besonderer Leistungsbezüge kann mit einer Leistungsvereinbarung verknüpft werden. Hierzu sind im Antrag die in den folgenden drei bis fünf Jahren geplanten Schwerpunkte der Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Weiterbildung ausführlich darzulegen.
- (7) In der Regel kann nach frühestens fünf Jahren ein weiterer Antrag auf Gewährung eines besonderen Leistungsbezugs gestellt werden. Dieser kann die unveränderte Gewährung des bereits bezogenen besonderen Leistungsbezugs oder eine erhöhte Gewährung zum Gegenstand haben. Der bereits gewährte Leistungsbezug kann dadurch sukzessive entsprechend einer neuen Leistungseinstufung aufgestockt werden.
- (8) Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet in der Höhe vergeben werden, in der sie bereits einmal vergeben wurden. Der Antrag ist rechtzeitig vor Ablauf der Befristung der laufenden besonderen Leistungsbezüge zu stellen.
- (9) Unbefristet gewährte besondere Leistungsbezüge werden nach § 35 LBesG NRW mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls versehen.

- (10) Unbefristet und befristet gewährte besondere Leistungsbezüge nehmen nach Entscheidung der Präsidentin oder des Präsidenten an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.<sup>4</sup>
- (11) Die Höhe der besonderen Leistungsbezüge orientiert sich an vier Leistungsstufen. Für Leistungen, die den allgemeinen Anforderungen zur Erfüllung der Dienstpflichten einer Professur entsprechen, kann kein besonderer Leistungsbezug bewilligt werden. Für weit überdurchschnittliche Leistungen, die die internationale Reputation der Hochschule entscheidend mitprägen, oder wenn eine Professorin oder ein Professor im eigenen Fach eine überragende internationale Reputation genießt, kann die Leistungsstufe D vergeben werden.

<b>Stufe</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
€/Monat	200	400	600	900

Tabelle 2: Besondere Leistungsbezüge

Die Präsidentin oder der Präsident kann von Tabelle 2 abweichende Leistungsbezüge vergeben.

- (12) Bei der Bewertung von Leistungen und der Bemessung von besonderen Leistungsbezügen darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder Professor wegen der Übernahme von Tätigkeiten in der Selbstverwaltung, als Gleichstellungsbeauftragte, als nicht hauptamtliches Mitglied der Hochschulleitung, als Dekanin oder Dekan, als Studiendekanin oder Studiendekan oder in einer vergleichbaren Funktion zu keiner Benachteiligung führen. Aus diesem Grunde kann ein Antrag auf besondere Leistungsbezüge mit Leistungen aus den letzten drei Jahren vor Übernahme der Selbstverwaltungstätigkeit begründet werden.
- (13) Bei der Bewertung von Leistungen und der Gewährung von Leistungsbezügen darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder Professor nicht nachteilig angerechnet werden, wenn die Einschränkung der Tätigkeit familienbedingt erfolgt. Das Gleiche gilt, wenn die Einschränkung durch eine Behinderung oder Krankheit bedingt ist.

## 2.4 Funktions-Leistungsbezüge

- (1) Funktions-Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung werden für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder Aufgabe in Anwendung der jeweils geltenden Fassung des § 36 LBesG NRW und der HLeistBVO gewährt.
- (2) Die Präsidentin oder der Präsident der TH Köln erhält einen Funktions-Leistungsbezug in Höhe von 33,8 v. H. des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 3. Die weiteren hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung der TH Köln erhalten einen Funktions-Leistungsbezug in Höhe von 16,1 v. H. des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 3.
- (3) Hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung kann neben dem Leistungsbezug nach Absatz 2 ein weiterer Funktions-Leistungsbezug monatlich als fester Betrag gewährt werden, wenn dies notwendig ist, um sie aus dem Bereich außerhalb der nordrhein-westfälischen Hochschulen für das Amt zu gewinnen. Dasselbe gilt, um die Abwanderung in den Bereich außerhalb der nordrhein-westfälischen Hochschulen abzuwenden. Die Gewährung setzt in dem Fall voraus, dass das konkrete Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers bzw. Dienstherrn vorgelegt wird. Die Ausgestaltung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses kann bei der Bemessung angemessen berücksichtigt werden.

<sup>4</sup> Die Teilnahme von befristeten und unbefristeten besonderen Leistungsbezügen an Besoldungsanpassungen ist eine Kann-Bestimmung im LBesG NRW.



- (4) Unbeschadet der Regelungen der Absätze 2 und 3 können hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung weitere Funktions-Leistungsbezüge als feste Beträge monatlich gewährt werden. Die Gewährung kann insbesondere von der Erreichung vereinbarter Ziele, von Projektergebnissen oder von der Wiederwahl abhängig gemacht werden. Sie ist auch zulässig, soweit die Bezüge der hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung hinter den Bezügen aus dem vorhergehenden Professorenamt zurückbleiben.
- (5) Nicht hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung und Dekaninnen und Dekanen kann nach den Regelungen der HLeistBVO auf formlosen Antrag ein Funktions-Leistungsbezug in der Regel in Höhe von 12,5 v. H. des jeweiligen Grundgehalts gewährt werden.

Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung (z.B. Leiter\*innen von zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen; hingegen nicht: Geschäftsführende Institutsdirektor\*innen, Prodekaninnen und Prodekane, Prüfungsausschussvorsitzende, Haushaltsbeauftragte, Vorsitzende von Gremienvertretungen etc.) kann auf formlosen Antrag ein Funktions-Leistungsbezug in Höhe von bis zu 10 v. H. des jeweiligen Grundgehalts gewährt werden.<sup>5</sup>

- (6) Über die Gewährung und die Höhe entscheidet bei den hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung aktuell die oder der Vorsitzende des Hochschulrats. In den übrigen Fällen entscheidet die Präsidentin oder der Präsident.

### 3 Forschungs- und Lehrzulage

Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage nach § 62 LBesG NRW gewährt werden, soweit der Drittmittelgeber bestimmte Mittel ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehen hat. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- oder Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen eines solchen Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen in der Regel jährlich 100 v. H. des Jahresgrundgehalts der Professorin oder des Professors nicht überschreiten.

### 4 Ruhegehaltfähigkeit

Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge sind aktuell bis zur Höhe von zusammen 21 v. H. des jeweiligen Grundgehalts in der Besoldungsgruppe W 2 ruhegehaltfähig, soweit sie unbefristet gewährt werden und jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind.

<sup>5</sup> Bei der Bemessung des Funktions-Leistungsbezuges werden die Größe der Hochschule oder des in der Hochschule verantworteten Organisationsbereiches (Personal und Studierende), ein angemessener Abstand zu den Funktions-Leistungsbezügen der hauptberuflichen Mitglieder des Präsidiums und die mit der Funktion verbundene Belastung und Verantwortung berücksichtigt, insbesondere auch etwaige Ermäßigungen der Lehrverpflichtung.

Die Ruhegehaltfähigkeit von Funktions-Leistungsbezügen richtet sich nach § 37 Abs. 3 LBesG NRW. Dem Zusammentreffen von Bezügen inkl. Funktions-Leistungsbezügen aus einem Beamtenverhältnis auf Zeit mit den Bezügen aus einem (ruhenden) Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wird Rechnung getragen.<sup>6</sup>

## 5 Übergang von der C-Besoldung in die W-Besoldung

- (1) Die TH Köln ermöglicht Professorinnen und Professoren in der C-Besoldung den Übergang in die W-Besoldung. Der Wechsel setzt einen Antrag voraus, der nach Annahme und Überleitung in die W-Besoldung unwiderruflich ist. Eine unbefristete „Berufungszulage“ kann bei einem Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung nicht gewährt werden, da zum Zeitpunkt des Wechsels keine „Berufung“ vorliegt.
- (2) Ein Bleibe-Leistungsbezug kann nur vergeben werden, wenn das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft gemacht werden kann durch Vorlage des Rufs einer anderen Hochschule oder des Einstellungsangebotes einer anderen Arbeitgeberin oder eines anderen Arbeitgebers. Für einen Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung ohne diese Voraussetzungen kann ein Bleibe-Leistungsbezug nicht gewährt werden.
- (3) Professorinnen und Professoren, die die Überführung aus einem Amt der Besoldungsgruppe C in ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 beantragen, können grundsätzlich besondere Leistungsbezüge erhalten, deren erstmalige Höhe sich nach den im Rahmen der C-Besoldung erbrachten Leistungen richtet. Für die Gewährung eines besonderen Leistungsbezuges sind insbesondere die Qualifikation der Professorin bzw. des Professors, die Ergebnisse der Lehrevaluation und die erbrachten Forschungsleistungen maßgeblich.
- (4) Der Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung muss von der Professorin oder dem Professor individuell beantragt werden. In dem Antrag sind die tragenden Gründe für die Gewährung eines besonderen Leistungsbezugs darzulegen.
- (5) Der Antrag muss detaillierte Ausführungen zu besonderen, über mehrere Jahre erbrachten Leistungen zu drei bis maximal fünf Leistungsbereichen entsprechend Kapitel 6 (6.2) enthalten. Besondere Leistungsbezüge beim Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung werden in der Regel nach fünf Leistungsstufen vergeben. Die Präsidentin oder der Präsident kann von diesen fünf Leistungsbezugsgrößen in der Höhe abweichende besondere Leistungsbezüge gewähren.
- (6) Zur differenzierten Berücksichtigung der während der C-Besoldung erbrachten besonderen Leistungen werden für Wechsler in die W-Besoldung die Leistungsstufen B+ und C+ eingeführt. Damit soll bei Festlegung der Leistungsstufe auch die Dauer der erbrachten besonderen Leistungen angemessen berücksichtigt werden können.

<b>Stufe</b>	<b>B</b>	<b>B+</b>	<b>C</b>	<b>C+</b>	<b>D</b>
€/Monat	605	745	910	1.160	1.410

Tabelle 3: Besondere Leistungsbezüge im Rahmen des Wechsels von der C-Besoldung in die W-Besoldung

<sup>6</sup> Mit dem Inkrafttreten am 15.04.2021 des Gesetzes zur Änderung des Kunsthochschulgesetzes und zur Änderung weiterer Vorschriften im Hochschulbereich vom 25.03.2021 (GV. NRW. S. 331).

- (7) Die besonderen Leistungsbezüge nach dieser Vorschrift können nur bis zum 31.12.2023 beantragt werden. Danach werden besondere Leistungsbezüge auch bei einem Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung nach Kapitel 2.3 dieser Richtlinie gewährt.
- (8) Bei der Bewertung von Leistungen und der Bemessung von besonderen Leistungsbezügen darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder Professor wegen der Übernahme von Tätigkeiten in der Selbstverwaltung als Gleichstellungsbeauftragte, als nicht hauptamtliches Mitglied der Hochschulleitung, als Dekanin oder Dekan, als Studiendekanin oder Studiendekan oder in einer vergleichbaren Funktion zu keiner Benachteiligung führen. Aus diesem Grunde kann ein Antrag auch mit besonderen Leistungen vor Übernahme der Selbstverwaltungstätigkeit begründet werden.
- (9) Bei der Bewertung von Leistungen und der Gewährung von Leistungsbezügen darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professorin oder Professor nicht nachteilig angerechnet werden, wenn die Einschränkung der Tätigkeit familienbedingt erfolgt. Das Gleiche gilt, wenn die Einschränkung durch eine Behinderung oder Krankheit bedingt ist.
- (10) Über die Gewährung und die Höhe besonderer Leistungsbezüge entscheidet die Präsidentin oder der Präsident nach Anhörung der Dekanin oder des Dekans.
- (11) Die besonderen Leistungsbezüge werden ab dem Zeitpunkt der Überleitung von der C-Besoldung in die W-Besoldung unbefristet gewährt. Sie werden nach § 35 LBesG NRW mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls versehen.
- (12) Nach in der Regel fünf Jahren, in begründeten Ausnahmen auch früher, jedoch nicht vor weiteren drei Jahren nach der Gewährung eines besonderen Leistungsbezugs, kann ein Antrag auf Gewährung eines erhöhten besonderen Leistungsbezugs gestellt werden. Der bereits gewährte Leistungsbezug kann dadurch sukzessive entsprechend einer neuen Leistungseinstufung aufgestockt werden.
- (13) Unbefristete Leistungsbezüge nehmen nach Entscheidung der Präsidentin bzw. des Präsidenten an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.
- (14) Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und die gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit werden unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) nach den früheren höheren Dienstbezügen in der C-Besoldung berechnet, sofern sich bei einem Wechsel in ein Amt der Landesbesoldungsordnung W die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge verringern und die Dienstbezüge des früheren Amtes mindestens zwei Jahre bezogen wurden.

## 6 Kriterienkatalog für besondere Leistungsbezüge

### 6.1 Vorbemerkungen

Durch die Vergabe der Leistungsbezüge werden besondere Leistungen auf den Gebieten Lehre, Forschung, Weiterbildung und Nachwuchsförderung gewürdigt. Für besondere Leistungen in der akademischen Selbstverwaltung können grundsätzlich keine besonderen Leistungsbezüge gewährt werden.

Für Leistungen, die den allgemeinen Anforderungen zur Erfüllung der Dienstpflichten einer Professur in Lehre, Forschung und Weiterbildung entsprechen, kann kein besonderer Leistungsbezug gewährt werden.

Die Gewährung und die Höhe von besonderen Leistungsbezügen orientieren sich an folgenden vier Leistungsstufen.

#### **Stufe Allgemeine Leistungsbeschreibung**

- |   |   |
|---|---|
| A | Überdurchschnittliche Leistungen, die deutlich über die Erfüllung der Dienstpflichten in Lehre, Forschung, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung hinausgehen.   |
| B | Überdurchschnittliche Leistungen in der Lehre und überdurchschnittliche Leistungen, die deutlich über die Erfüllung der Dienstpflichten in Forschung, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung hinausgehen.  |
| C | Überdurchschnittliche Leistungen in der Lehre und überdurchschnittliche Leistungen, die deutlich über die Erfüllung der Dienstpflichten in Forschung, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung hinausgehen <i>und</i> die das Profil der Hochschule mindestens im regionalen Rahmen und/oder als Forschungsinstitution im nationalen Rahmen mitprägen. |
| D | Überdurchschnittliche Leistungen in der Lehre und überdurchschnittliche Leistungen, die deutlich über die Erfüllung der Dienstpflichten in Forschung, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung hinausgehen <i>und</i> die die internationale Reputation der Hochschule entscheidend mitprägen.   |

## 6.2 Leistungsbereiche und Leistungskriterien

Besondere Leistungsbezüge müssen von der Professorin oder dem Professor individuell beantragt werden. Der Antrag soll detaillierte und nachvollziehbare Ausführungen zu drei bis maximal fünf der nachfolgenden zehn Leistungsbereiche (1.1 bis 5) umfassen. Die aufgeführten Kriterien zur Bewertung einer besonderen Leistung sind dabei beispielhaft zu verstehen und geben lediglich einen Orientierungsrahmen für die Antragstellung.

### **Bereich    Leistungskriterien (Beispiele)**

1	Besondere Leistungen in Lehre und Studium
1.1	Lehrveranstaltungen <ul style="list-style-type: none"> <li>– Besonderes Engagement bei der Entwicklung innovativer Lehr- und Lernarrangements</li> <li>– Fächerübergreifende bzw. fakultätsübergreifende Zusammenarbeit mit anderen Lehrenden im Rahmen von Modulen, Projekten oder Abschlussarbeiten</li> <li>– Besonderes Engagement bei der Betreuung Studierender, insbesondere bei Abschlussarbeiten und wiederholte Prämierung von Abschlussarbeiten</li> <li>– Fremdsprachig durchgeführte Lehrveranstaltungen</li> <li>– Veröffentlichung von Lehrmaterialien und Verfassen von Lehrbüchern</li> <li>– Anerkannte Auszeichnungen und Preise für herausragende Lehre</li> </ul>
1.2	Kooperationen in Lehre und Studium <ul style="list-style-type: none"> <li>– Besonderes Engagement bei internationalen Kooperationen und internationalem Austausch sowie bei der Integration ausländischer Studierender</li> <li>– Verantwortliche Durchführung von Kooperationsprogrammen mit anderen Hochschulen</li> <li>– Aufbau, Koordination und Betreuung von dualen Studiengängen</li> </ul>
1.3	Studienreform <p>Besonderes Engagement bei der Studienreform sowie bei der Entwicklung innovativer Studiengänge</p>

- 
- 2      **Besondere Leistungen in der Forschung**
- Das Einwerben von Drittmitteln kann nur dann als besondere Leistung berücksichtigt werden, wenn hierfür keine Forschungs- und Lehrzulage nach § 62 LBesG NRW gewährt wird.*
- 
- 2.1    **Forschungs- und Drittmittelprojekte**
- Regelmäßige Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten
  - Drittmittelinwerbung in erheblichem Umfang in der jeweiligen Fachrichtung
  - Mitwirkung in internationalen Forschungsprojekten
  - Auszeichnungen, Preise
  - Forschungsleistungen, die die internationale Reputation der Hochschule entscheidend mitprägen
  - Verantwortliche Durchführung von Kooperationsprogrammen mit anderen Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen, Unternehmen oder Organisationen
- 
- 2.2    **Forschungsschwerpunkte**
- Aufbau und Leitung von Forschungsschwerpunkten, Forschungsinstituten und wissenschaftlichen Arbeitsgruppen
- 
- 2.3    **Wissenstransfer**
- Leistungen im Wissenschaftstransfer
  - Unterstützung bei Existenzgründungen
  - Erfindungen und Patente
- 
- 2.4    **Wissenschaftliche Publikationen und Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien**
- Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften
  - Mitarbeit in anerkannten wissenschaftlichen Gremien
  - Gutachtertätigkeit
- 
- 3      **Besondere Leistungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung**
- Engagement bei der Entwicklung von umfangreichen Weiterbildungsangeboten in der Hochschule
  - Besonders hoher Anteil an den Weiterbildungseinnahmen der Hochschule
-

- 
- 4      Besondere Leistungen in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Leitung von bzw. Engagement in Graduiertenkollegs und ähnlichen Einrichtungen
  - Engagement für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern
  - Betreuung von Promotionsvorhaben als Erst- oder Zweitgutachter\*in
  - Besonderes Engagement bei der Qualifizierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Promotionsvorhaben oder anderen wissenschaftlichen Projekten
- 
- 5      Sonstige besondere Leistungen
- Wesentliche Beiträge zur strukturellen Entwicklung der Hochschule in Forschung und/ oder Lehre
  - Sonstiges
- 

## 7 Inkrafttreten

Diese Richtlinie zur W-Besoldung des Präsidiums der TH Köln tritt mit Wirkung vom 01.04.2021 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie zur W-Besoldung des Präsidiums der TH Köln vom 13.12.2017 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums vom 28.04.2021.

Der Präsident



Prof. Dr. med. Stefan Herzig

# Anhang: Rechtsgrundlagen

## LBesG NRW – Landesbesoldungsgesetz<sup>7</sup>

### § 32 Landesbesoldungsordnung W

- (1) Die Ämter der Professorinnen, Professoren, Hochschuldozentinnen, Hochschuldozenten, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und ihre Besoldungsgruppen sind in der Landesbesoldungsordnung W (Anlage 4 zu diesem Gesetz) geregelt. Die Grundgehaltssätze sind in der Anlage 9 zu diesem Gesetz ausgewiesen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für hauptamtliche Leiterinnen und Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind, soweit ihre Ämter nicht Besoldungsgruppen der Landesbesoldungsordnungen A und B zugewiesen sind.
- (2) Die Ämter der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind der Besoldungsgruppe W 1, die Ämter der Professorinnen und Professoren sowie der Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten sind nach Maßgabe sachgerechter Bewertung (§ 19) den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 zuzuordnen. An Fachhochschulen darf der Anteil der W 3-Stellen bis zu 10 Prozent betragen. Das Nähere bestimmt der Haushalt.
- (3) Die Ämter der hauptberuflichen Mitglieder von Hochschulleitungen und Fachbereichsleitungen werden der Besoldungsgruppe W 3 zugeordnet. Den Amtsbezeichnungen ist ein Zusatz auf die jeweilige Hochschule beizufügen; bei den hauptberuflichen Mitgliedern der Fachbereichsleitungen auch des jeweiligen Fachbereichs.

### § 33 Leistungsbezüge

- (1) In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben:
  1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge),
  2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (besondere Leistungsbezüge) sowie
  3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung (Funktions-Leistungsbezüge).
- (2) Leistungsbezüge dürfen 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 diesen Unterschiedsbetrag ferner übersteigen, wenn die Professorin oder der Professor bereits an der bisherigen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die diesen Unterschiedsbetrag erreichen oder übersteigen und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für eine nordrhein-westfälische Hochschule zu gewinnen oder die Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für hauptamtliche Leiterinnen und Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professorinnen oder Professoren sind.

<sup>7</sup> Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz – LBesG NRW) vom 14.06.2016 (GV.NRW. Nr. 18 vom 27.06.2016), angewendet wird die jeweils gültige Fassung.



- (3) Die am 1. Januar 2017 zustehende Leistungsbezüge nach Absatz 1 erhöhen sich um 2,5 Prozent, soweit diese nicht als Einmalzahlung gewährt werden.

#### **§ 34 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge**

Bei der Entscheidung über Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 sind insbesondere die individuelle Qualifikation, vorliegende Evaluationsergebnisse, die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach zu berücksichtigen. Die Leistungsbezüge werden in der Regel unbefristet und als laufender Bezug vergeben; sie können auch als Einmalzahlung gewährt werden. Es kann vereinbart werden, dass gewährte Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Neue oder höhere Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 sollen bei einem neuen Ruf frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung zugestanden werden. Die Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen setzt voraus, dass die Professorin oder der Professor den Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot einer anderen Arbeitgeberin oder eines anderen Arbeitgebers vorlegt.

#### **§ 35 Besondere Leistungsbezüge**

Für besondere Leistungen, die in der Regel über mehrere Jahre in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung erbracht werden, können Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 2 gewährt werden. Diese Leistungsbezüge können neben solchen nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 gewährt und als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden. Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. Unbefristete monatliche Bezüge sind mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls zu versehen. Es kann vereinbart werden, dass gewährte besondere Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

#### **§ 36 Funktions-Leistungsbezüge**

Hauptamtlichen Mitgliedern von Hochschulleitungen sowie Mitgliedern von Leitungsgremien an Hochschulen werden für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 gewährt. Für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung können diese Leistungsbezüge für die Dauer der Wahrnehmung ebenfalls gewährt werden. Die Bemessung der Funktions-Leistungsbezüge richtet sich nach § 19, insbesondere sind die im Einzelfall mit den Aufgaben verbundene Verantwortung und Belastung sowie die Größe und Bedeutung der Hochschule zu berücksichtigen. Funktions-Leistungsbezüge können teilweise erfolgsabhängig vereinbart werden, in diesem Fall können sie nach Eintritt des Erfolgs auch als Einmalzahlung gewährt werden. Funktions-Leistungsbezüge nach Satz 1 nehmen an allgemeinen Besoldungsanpassungen teil.

#### **§ 37 Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen**

- (1) Soweit Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 und 2 unbefristet gewährt werden und jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind, sind sie vorbehaltlich des Absatzes 2 bis zur Höhe von zusammen 21 Prozent in der Besoldungsgruppe W 2 und 32,5 Prozent in der Besoldungsgruppe W 3 des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig; dynamisierte Leistungsbezüge sind dabei vorrangig anzusetzen. In den Fällen des § 5 Absatz 6 Satz 2 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) in der jeweils geltenden Fassung gilt die Zweijahresfrist nicht. Soweit die Leistungsbezüge befristet gewährt werden, können sie vorbehaltlich des Absatzes 2 höchstens bis zur Höhe von 40 Prozent des jeweiligen Grundgehalts in der Höhe für ruhegehaltfähig erklärt werden, in der sie jeweils mindestens für die Dauer von zehn Jahren bezogen wurden. Bei mehreren befristeten Leistungsbezügen, die für ruhegehaltfähig erklärt worden sind, wird der höchste Betrag berücksichtigt. Wurden mehrere solcher befristeten Leistungsbezüge mindestens fünf Jahre nebeneinander gewährt, sind sie in der Summe ruhegehaltfähig.

Treffen unbefristete mit befristeten, für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezügen zusammen, findet Satz 5 entsprechende Anwendung. Im Übrigen können befristete Leistungsbezüge nur insoweit für ruhegehaltfähig erklärt werden, als sie die unbefristeten ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge übersteigen.

- (2) Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 und 2 können zusammen höchstens für
  1. 2 Prozent der Inhaberinnen und Inhaber von W 2- oder W 3-Stellen bis zur Höhe von 42 vom Hundert des Grundgehalts,
  2. 3 Prozent der Inhaberinnen und Inhaber von W 2- oder W 3-Stellen bis zur Höhe von 52 vom Hundert des Grundgehalts,
  3. 2 Prozent der Inhaberinnen und Inhaber von W 2- oder W 3-Stellen bis zur Höhe von 71 vom Hundert des Grundgehalts
 für ruhegehaltfähig erklärt werden.
- (3) Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 an hauptamtliche Mitglieder von Hochschulleitungen sowie Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sind ruhegehaltfähig, soweit das Amt mindestens fünf Jahre wahrgenommen wurde und sofern das Mitglied aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit oder aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach § 19 Absatz 2 Satz 3 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (GV. NRW. S. 195) in der jeweils geltenden Fassung in den Ruhestand tritt oder versetzt wird. In anderen Fällen erhöhen Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. In den Fällen des Satzes 2 sind sie ruhegehaltfähig in Höhe eines Viertels, soweit das Amt fünf Jahre und in Höhe der Hälfte, soweit es fünf Jahre und zwei Amtszeiten wahrgenommen wurde. Sie sind in voller Höhe ruhegehaltfähig, soweit das Amt mindestens fünf Jahre wahrgenommen wurde und das Mitglied während seiner Amtszeit wegen Dienstunfähigkeit oder auf Antrag wegen Schwerbehinderung nach Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt wird oder die Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 bis zum Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze oder bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bezogen hat. § 5 Absatz 3 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend.
- (4) Treffen ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Nummer 1 und 2 mit solchen nach § 33 Absatz 1 Nummer 3 zusammen, wird nur der bei der Berechnung des Ruhegehalts für die Beamtin oder den Beamten günstigere Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt.
- (5) Einmalzahlungen sind nicht ruhegehaltfähig.
- (6) Im Falle von gemeinsamen Berufungen mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung werden von der Hochschule festgesetzte Leistungsbezüge bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach Maßgabe der vorstehenden Absätze ruhegehaltfähig, soweit dafür ein entsprechender Versorgungszuschlag entrichtet worden ist.

## **§ 62 Forschungs- und Lehrzulage für Professorinnen und Professoren**

Professorinnen und Professoren in Ämtern der Landesbesoldungsordnung W, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule 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. Eine Zulage darf nur gewährt werden, soweit neben den übrigen Kosten des Forschungs- oder Lehrvorhabens auch die Zulagenbeträge durch die Drittmittel gedeckt sind. Die im Rahmen eines Lehrvorhabens anfallende Lehrtätigkeit ist auf die Lehrverpflichtung nicht anzurechnen. Forschungs- und Lehrzulagen dürfen in der Regel jährlich 100 Prozent des Jahresgrundgehaltes der Professorin oder des Professors

nicht überschreiten.

...

### **§ 87 Übergangsregelungen für Professorinnen und Professoren, Rektorinnen und Rektoren, Kanzlerinnen und Kanzler**

- (1) Für die am 1. Januar 2005 im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren der mit Artikel 1 Nummer 1 des Dienstrechtsanpassungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16. Mai 2013 in Landesrecht übergeleiteten Bundesbesoldungsordnung C, die noch in dieser Landesbesoldungsordnung vorhanden sind, finden § 1 Absatz 2 Nummer 2, § 8 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 Satz 1, der Abschnitt 2, Unterabschnitt 3, die §§ 43 und 50, die Anlagen I und II des Bundesbesoldungsgesetzes und die Hochschulleitungs-Stellenzulagenverordnung vom 3. August 1977 (BGBl. I S. 1527), jeweils in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung, sowie die Anlagen IV und IX des Bundesbesoldungsgesetzes nach Maßgabe des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2000 vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 618) sowie unter Berücksichtigung der weiteren Anpassungen der Besoldung nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung, nach § 14 des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen und nach § 16 Anwendung; eine Erhöhung von Dienstbezügen durch die Gewährung von Zuschüssen nach § 1 Absatz 2 Nummer 2 des Bundesbesoldungsgesetzes in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung ist ausgeschlossen. Abweichend von Satz 1 wird im Fall einer Berufung auf eine höherwertige Professur an der gleichen Hochschule oder einer Berufung an eine andere nordrhein-westfälische Hochschule, bei erstmaliger Annahme eines Rufes in Nordrhein-Westfalen oder auf Antrag Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe C 4 ein Amt der Besoldungsgruppe W 3 übertragen. Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C 2 und C 3 wird im Falle des Wechsels auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 2, in den übrigen Fällen des Satzes 2 ein Amt der Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 übertragen. Anträge auf Wechsel sind unwiderruflich. In den Fällen der Sätze 2 und 3 finden § 21 Absatz 1, § 57 und § 61 keine Anwendung. Beamtinnen und Beamte, die die Übertragung eines Amtes der Landesbesoldungsordnung W beantragt haben, können abweichend von § 35 Satz 2 und Satz 3 besondere Leistungsbezüge bereits bei erstmaliger Vergabe unbefristet gewährt werden.
- (2) ....

# HLeistBVO – Hochschul-Leistungsbezügeverordnung<sup>8</sup>

Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – HLeistBVO)

## § 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt die Zuständigkeit, das Verfahren und die Voraussetzungen und Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren und für die Vergabe von Leistungsbezügen wegen der Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung und Hochschulleitung gemäß § 33 des Landesbesoldungsgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) in der jeweils geltenden Fassung. Ferner werden Bestimmungen über die Ruhegehaltfähigkeit gemäß § 37 des Landesbesoldungsgesetzes und die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen gemäß § 62 des Landesbesoldungsgesetzes getroffen. Die Regelungen dieser Verordnung gelten auch für die Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten.

## § 2 Leistungsbezüge

Leistungsbezüge sind Bestandteile der Besoldung, die

1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§ 3 Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge)
  2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung (§ 4 Besondere Leistungsbezüge)
  3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung (§ 6 Funktions-Leistungsbezüge)
- gewährt werden können.

## § 3 Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge

- (1) Aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen können Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen oder die Abwanderung außerhalb der Hochschule zu verhindern. Neben den nach § 34 LBesG zu berücksichtigenden Kriterien können insbesondere im Hinblick auf die Bedeutung der Professur durch Hochschulordnung weitere Kriterien aufgestellt werden. Bei der Bemessung der Berufungs-Leistungsbezüge kann die Ausgestaltung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses angemessen berücksichtigt werden
- (2) Über die Gewährung, die Höhe sowie die Teilnahme der Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen entscheidet die Rektorin oder der Rektor oder die Präsidentin oder der Präsident auf Vorschlag oder nach Anhörung der Dekanin oder des Dekans.

<sup>8</sup> Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - HLeistBVO vom 17.12.2004 (GV. NRW. S. 790), angewendet wird die jeweils gültige Fassung der HLeistBVO.

#### **§ 4 Besondere Leistungsbezüge**

Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden, können besondere Leistungsbezüge gewährt werden. Neben den Leistungen im Hauptamt sind nur unentgeltliche Nebentätigkeiten zu berücksichtigen, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten ausgeübt werden oder an deren Übernahme der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse anerkannt hat. Das Einwerben von Drittmitteln ist nur als besondere Leistung zu berücksichtigen, wenn hierfür keine Forschungs- und Lehrzulage (§ 62 LBesG) gewährt wird. Die besonderen Leistungsbezüge werden als laufende monatliche Zahlung, in begründeten Ausnahmefällen auch als Einmalzahlung gewährt. § 3 Abs. 2 gilt entsprechend. Weitere Einzelheiten zum Vergabeverfahren kann die Hochschule in einer Hochschulordnung regeln.

#### **§ 5 Kriterien für besondere Leistungsbezüge**

(1) Besondere Leistungen in der Forschung können insbesondere begründet werden durch:

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

(2) Besondere Leistungen in der Lehre können insbesondere begründet werden durch:

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

(3) Besondere Leistungen im Bereich der Kunst können insbesondere begründet werden durch:

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

(4) Besondere Leistungen im Bereich der Weiterbildung können insbesondere begründet werden durch:

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

(5) Besondere Leistungen in der Nachwuchsförderung können insbesondere begründet werden durch:

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

## **§ 6 Funktions-Leistungsbezüge (Auszug)**

(1) Mitglieder des Rektorats und des Präsidiums, Dekaninnen und Dekane sowie sonstige Funktionsträgerinnen und Funktionsträger erhalten Funktions- Leistungsbezüge gemäß den nachfolgenden Bestimmungen. Die Funktions-Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.

(2) Die Rektorin, der Rektor, die Präsidentin oder der Präsident erhält einen Funktions-Leistungsbezug in Höhe von 33,8 von Hundert des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 3.

Jedes weitere hauptberufliche Mitglied der Hochschulleitung erhält einen Funktions-Leistungsbezug in Höhe von 16,1 von Hundert des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 3.

(3) Hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung kann neben dem Leistungsbezug nach Absatz 2 ein weiterer Funktions-Leistungsbezug monatlich als fester Betrag gewährt werden, wenn dies notwendig ist, um sie aus dem Bereich außerhalb der nordrhein-westfälischen Hochschulen für das Amt zu gewinnen. Dasselbe gilt, um die Abwanderung in den Bereich außerhalb der nordrhein-westfälischen Hochschulen abzuwenden. Die Gewährung setzt in dem Fall voraus, dass das konkrete Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers bzw. Dienstherrn vorgelegt wird. Die Ausgestaltung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses kann bei der Bemessung angemessen berücksichtigt werden.

(4) Unbeschadet der Regelungen der Absätze 2 und 3 können hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung weitere Funktions-Leistungsbezüge als feste Beträge monatlich gewährt werden. Die Gewährung kann insbesondere von der Erreichung vereinbarter Ziele, von Projektergebnissen oder von der Wiederwahl abhängig gemacht werden. Sie ist auch zulässig, soweit die Bezüge der hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung hinter den Bezügen aus dem vorhergehenden Professorenamt zurückbleiben. Hauptberuflichen Dekaninnen und Dekanen können Funktions-Leistungsbezüge als feste Beträge monatlich gezahlt werden. Bei der Bemessung sind insbesondere die dauerhaft mit dem Amt verbundene Belastung und Verantwortung sowie die Größe des Fachbereichs zu berücksichtigen; Sätze 2 und 3 sowie Absatz 3 gelten entsprechend.

(5) Nicht hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung, Dekaninnen und Dekanen sowie Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung kann ein Funktions-Leistungsbezug in Höhe von bis zu 20 Prozent des jeweiligen Grundgehalts gewährt werden. Bei der Bemessung sind die Größe der Hochschule (Personal und Studierende), ein angemessener Abstand zu den Funktions-Leistungsbezügen der hauptberuflichen Mitglieder des Rektorats oder des Präsidiums und die mit der Funktion verbundene Belastung und Verantwortung, insbesondere auch etwaige Ermäßigungen der Lehrverpflichtung zu berücksichtigen.

- (6) Über die Gewährung und die Höhe entscheidet bei den hauptberuflichen Mitgliedern der Hochschulleitung das für die Hochschulen zuständige Ministerium. Es kann diese Befugnis im Einzelfall oder für eine Gruppe von Fällen ganz oder teilweise auf den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Hochschulrats übertragen und sich dabei das Benehmen vorbehalten. In den übrigen Fällen entscheidet die Rektorin oder der Rektor oder die Präsidentin oder der Präsident.

### **§ 7 Ruhegehaltfähigkeit**

Für die Entscheidung über die Ruhegehaltfähigkeit befristeter Leistungsbezüge (§ 37 Abs. 1 S. 3-7 LBesG) sowie über die Überschreitung des Vomhundertsatzes gemäß § 37 Abs. 2 LBesG gilt § 3 Abs. 2 entsprechend.

### **§ 8 Forschungs- und Lehrzulage**

- (1) Professorinnen und Professoren, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann unter den Voraussetzungen des § 62 LBesG für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt werden. Die Gewährung einer Forschungs- und Lehrzulage schließt die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen für das Einwerben dieser Drittmittel für Forschungs- und Lehrvorhaben aus.
- (2) Die Rektorin oder der Rektor oder die Präsidentin oder der Präsident entscheidet über die Vergabe der Zulage und regelt dies im Einvernehmen mit dem Drittmittelgeber.

...

# Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

## **Artikel 4**

### **Gesetz zur Erhöhung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3**

#### **§ 1 Erhöhung der Grundgehälter**

Das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe W 2 wird um 690 Euro, das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe W 3 um 300 Euro erhöht.

#### **§ 2 Anrechnung**

Die Erhöhungsbeträge gemäß § 1 werden auf Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge (§ 33 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen) und auf besondere Leistungsbezüge (§ 33 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen) angerechnet, soweit diese jeweils im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes als monatlicher laufender Bezug zustehen.

Insgesamt erfolgt die Anrechnung von 45 vom Hundert der monatlichen Leistungsbezüge bis maximal zur Höhe der Erhöhungsbeträge. Zunächst sind unbefristete, dann befristete Leistungsbezüge heranzuziehen. Bei mehreren unbefristeten Leistungsbezügen verringern sich vorrangig der früher gewährte; erstmals am gleichen Tag gewährte verringern sich anteilig. Entsprechendes gilt für befristete Leistungsbezüge,

#### **§ 3 Auswirkungen für bereits im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3**

§§ 1 und 2 gelten für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren Versorgungsbezüge ruhegehaltfähige Dienstbezüge aus den Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 zu Grunde liegen, entsprechend.

#### **§ 4 Inkrafttreten**

Das Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2013 in Kraft.



# Gesetz zur Änderung des Kunsthochschulgesetzes und zur Änderung weiterer Vorschriften im Hochschulbereich<sup>9</sup>

## **Artikel 2 Änderung des Hochschulgesetzes (Auszug)**

### **§ 20 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:**

(3) Für hauptberufliche Rektoratsmitglieder, die in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen worden sind, gilt § 31 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes im Fall der Abwahl entsprechend. Das privatrechtliche Dienstverhältnis, in dem Rechte und Pflichten als hauptamtliches Rektoratsmitglied geregelt sind, ist im Fall der Abwahl zu kündigen.

## **Artikel 3 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes**

In § 37 Absatz 3 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. April 2020 (GV. NRW. S. 284) geändert worden ist, werden die Wörter „in den Ruhestand tritt“ durch die Wörter „oder aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach § 19 Absatz 2 Satz 3 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (GV. NRW. S. 195) in der jeweils geltenden Fassung in den Ruhestand tritt oder versetzt wird“ ersetzt.

...

## **Artikel 7 Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 15. April 2021 in Kraft.

<sup>9</sup> Gesetz zur Änderung des Kunsthochschulgesetzes und zur Änderung weiterer Vorschriften im Hochschulbereich vom 25.03.2021 (GV. NRW. S. 331)

TH Köln  
Gustav-Heinemann-Ufer 54  
50968 Köln  
[www.th-koeln.de](http://www.th-koeln.de)

**Technology**  
**Arts Sciences**  
**TH Köln**