

Richtlinie des Präsidenten der Hochschule Niederrhein zur Vergabe von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen (Leistungszulagenrichtlinie)

vom 17. Dezember 2019

§ 1 Zweck und Zielsetzung der Richtlinie

(1) Nach Maßgabe des § 33 Abs. 1 Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW), der §§ 2 bis 7 Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (HLeistBVO) sowie der vom Senat der Hochschule Niederrhein beschlossenen Ordnung über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen - HN-VVLeistB-0 - werden in den Besoldungsgruppen W2 und W3 neben dem als Mindestbezug gewährten Grundgehalt variable Leistungsbezüge in Form von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen, besonderen Leistungsbezügen sowie Funktions-Leistungsbezügen vergeben.

(2) Die Entscheidung über die Gewährung, die Höhe und Laufzeit von Berufungs-, Bleibe-Leistungsbezügen sowie besonderen Leistungsbezügen, deren Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen sowie über die Ruhegehaltsfähigkeit befristeter Leistungsbezüge trifft der Präsident auf Vorschlag oder nach Anhörung der Dekanin/des Dekans. Die Entscheidung über die in Betracht kommenden Funktionen, die Gewährung und Höhe von Funktions-Leistungsbezügen der nicht hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung, Dekaninnen/Dekane sowie Funktionsträger/innen mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung trifft der Präsident nach Beratung durch das Präsidium.

(3) Über die Vergabe von Forschungs- und Lehrzulagen gemäß § 62 LBesG NRW und § 8 HLeistBVO entscheidet der Präsident und regelt dies im Einvernehmen mit dem Drittmittelgeber.

(4) Alle Entscheidungen trifft der Präsident nach pflichtgemäßem Ermessen unter Beachtung des Leistungs- und Gleichbehandlungsgrundsatzes, wobei sich der Ermessenspielraum aus den allgemeinen verwaltungsrechtlichen Vorgaben des § 40 Verwaltungsverfahrensgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (VwVfG NRW) sowie den vorbenannten einschlägigen Rechtsvorschriften ergibt.

(5) Mit dem Erlass dieser Richtlinie soll die Entscheidungspraxis des Präsidenten für alle an der Hochschule beschäftigten und neu zu berufenen Professorinnen/Professoren in ihren Eckpunkten (Höhe und Dauer der Zahlung der Leistungsbezüge, Teilnahme an regelmäßigen Besoldungsanpassungen, Entscheidung über die Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungsbezüge und die in Betracht kommenden Funktionen für Funktions-Leistungsbezüge sowie deren Höhe sowie die Vergabe von Forschungs- und Lehrzulagen) festgelegt und transparent und nachvollziehbar dargestellt werden. Gleichzeitig dient diese Richtlinie als Orientierungshilfe für die Entscheidung des Präsidenten zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen und legt für die Feststellung einer besonderen Leistung quantitative Leistungskennzahlen fest.

§ 2 Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (§ 34 LBesG NRW; § 3 HLeistBVO)

(1) Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden in der Regel unbefristet und als laufender Bezug vergeben und können nach Entscheidung des Präsidenten an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen. Sie sind im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben (§ 37 Abs. 1 LBesG NRW) ruhegehaltsfähig und können in begründeten Ausnahmefällen auf Vorschlag oder nach Anhörung der Dekanin/des Dekans auch über die dort genannte Obergrenze hinaus für ruhegehaltsfähig erklärt werden (§ 37 Abs. 2 LBesG NRW). Im begründeten Ausnahmefall können sie auch als befristete monatliche Zulage gewährt werden; eine Einmalzahlung ist in besonderen Fällen möglich.

(2) Die Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen bestimmt sich nach den Kriterien des § 3 Abs. 2 HN-VVLeistB-O. Bei der Festlegung der Höhe der Berufungs-Leistungsbezüge wird u.a. die Berufserfahrung berücksichtigt. Darüber hinaus kann bei der Festlegung der Höhe der Berufungs-Leistungsbezüge die Ausgestaltung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses angemessen berücksichtigt werden.

(3) Neue oder höhere Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden bei einem neuen Ruf frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung vergeben. Ausnahmen sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

§ 3 Leistungsbezüge für besondere Leistungen (§ 35 LBesG NRW; § 4 HLeistBVO)

1. - Allgemeine Regelungen

(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 Vergabe von besonderen Leistungsbezügen erfolgt in der Regel im Antragsverfahren gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 4 HN-VVLeistB-O; ausnahmsweise können besondere Leistungsbezüge auch im Verfahren über den Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen vergeben werden (§ 4 Abs. 2 Satz 2 HN-VVLeistB-O). Die erstmalige Beantragung von besonderen Leistungsbezügen ist frühestens nach Abschluss des vierten Jahres der Beschäftigung an der Hochschule zum 31.12. des dann laufenden Kalenderjahres möglich. Antragsstichtag ist einheitlich der 31.12. eines jeden Jahres. Zu diesem Zeitpunkt müssen der Selbstbericht und die Stellungnahme der Dekanin/des Dekans in schriftlicher Form beim Präsidenten eingegangen sein. Die abschließende Bearbeitung ist bis spätestens 15.03. des Folgejahres vorgesehen; die Auszahlung des nach Prüfung der Voraussetzungen zustehenden befristeten monatlichen besonderen Leistungsbezugs erfolgt dann rückwirkend zum 01.01. des Bewilligungsjahres (Folgejahr der Antragstellung). Wird ein Antrag auf besondere Leistungsbezüge erstmalig nach Abschluss des fünften Jahres der Beschäftigung an der Hochschule oder später gestellt, so werden bei der Prüfung der Voraussetzungen die letzten 5 vollen Kalenderjahre betrachtet.

(2) Besondere Leistungsbezüge betragen 3 vom Hundert, 6 vom Hundert oder 9 vom Hundert des zum Zeitpunkt der rückwirkenden Gewährung gültigen Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 2 LBesO W. Sie werden im Falle einer Vergabe als laufende monatliche Zahlung für einen Zeitraum von in der Regel fünf Jahren befristet vergeben. In begründeten Ausnahmefällen können besondere Leistungsbezüge auch als Einmalzahlung gewährt werden.

(3) Nach Abschluss des vierten Jahres der Gewährung des besonderen Leistungsbezugs, in begründeten Ausnahmen auch früher, jedoch nicht vor Ablauf von drei Jahren, kann ein erneuter Antrag zum 31.12. des dann laufenden Kalenderjahres gestellt werden. Diese Regelung ist erforderlich, da nur so ein angemessener Zeitraum betrachtet werden kann und ein Vergleich besonderer Leistungen unter allen Antragsteller(inne)n sowie eine gerechte Beurteilung dieser ermöglicht wird. Die Absätze 1 und 2 finden sinngemäß Anwendung. Im Falle der erneuten Gewährung wird der besondere Leistungsbezug in gleicher Höhe (sofern die Voraussetzungen hierfür erfüllt werden) für in der Regel weitere fünf Jahre gezahlt. Der Präsident kann diesen Leistungsbezug auch unbefristet gewähren. Darüber hinaus kann bei Vorliegen der Voraussetzungen zusätzlich ein weiterer, wiederum zunächst befristeter besonderer Leistungsbezug in Höhe von 3 vom Hundert, 6 vom Hundert bzw. 9 vom Hundert des Grundgehalts gewährt werden, so dass über die Zeit gesehen in der Regel eine Gehaltstreppe zustande kommt mit Stufenhöhen von 3 vom Hundert, 6 vom Hundert oder 9 vom Hundert des Grundgehalts und Stufenbreiten in der Regel von fünf Jahren. Die jeweils letzte Stufe dieser Treppe bezieht sich auf einen befristeten besonderen Leistungsbezug, alle vorangegangenen Stufen können unbefristet vergeben sein. Der Umfang aller Leistungsbezüge eines Jahres muss im gesetzten Verfügungsrahmen bleiben und richtet sich nach § 2 Absatz 1 und § 4 Absatz 6 HN-VVLeistB-O.

(4) Übergangsregelung: Für den Fall, dass die Zahlung eines befristet gewährten besonderen Leistungsbezugs im Kalenderjahr 2020 endet, kann ein erneuter Antrag bis zum 31.12.2020 gestellt werden. Bei Gewährung wird der besondere Leistungsbezug in gleicher Höhe (sofern die Voraussetzungen hierfür erfüllt werden) als Ausnahmefall nahtlos befristet bis zum 31.12.2024 gezahlt. Der Präsident kann diesen Leistungsbezug auch unbefristet gewähren. Darüber hinaus kann bei Vorliegen der Voraussetzungen zusätzlich ein weiterer, wiederum zunächst befristeter besonderer Leistungsbezug in Höhe von 3 vom Hundert, 6 vom Hundert bzw. 9 vom Hundert des Grundgehalts gewährt werden. Dieser Leistungsbezug wird ab dem 01.01.2021, in der Regel für eine Dauer von fünf Jahren, gezahlt.

(5) Unbefristet gewährte besondere Leistungsbezüge werden nach § 35 LBesG NRW mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls versehen.

(6) Der Präsident entscheidet darüber, ob die besonderen Leistungsbezüge an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teilnehmen und über die Ruhegehaltstfähigkeit.

(7) Professorinnen/Professoren der Besoldungsgruppen C 2 und C 3 wird auf Antrag ein Amt der Besoldungsgruppe W 2 übertragen. Anträge auf Wechsel sind unwiderruflich. Beamtinnen und Beamte, die die Übertragung eines Amtes der Landesbesoldungsordnung W beantragt haben, können gemäß § 87 Absatz 1 Satz 6 LBesG NRW abweichend von § 35 Satz 2 und Satz 3 LBG NRW besondere Leistungsbezüge bereits bei erstmaliger Vergabe unbefristet gewährt werden. Für die Ermittlung der besonderen Leistungen gelten die Kriterien und Leistungskennzahlen gemäß 2. dieser Ordnung.

2. - Kriterien zur Ermittlung der besonderen Leistungen - Festlegung der quantitativen Leistungskennzahlen

(1) Für die Entscheidung, ob besondere Leistungsbezüge gewährleistet werden können sowie bei der Festsetzung von Höhe und Dauer der besonderen Leistungsbezüge werden die Kriterien bewertet, die gemäß § 5 HLeistBVO insbesondere besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung begründen können.

(2) Die Feststellung, ob besondere Leistungen erbracht worden sind, erfolgt hinsichtlich der qualitativ geprägten Kriterien auf der Basis eines Selbstberichts der Antragstellerin/des Antragstellers und der Stellungnahme der Dekanin/des Dekans sowie hinsichtlich der quantitativ bestimmbaren Kriterien anhand der nachfolgend festgelegten quantitativen Leistungskennzahlen. Besondere Leistungen (z.B. künstlerische Aktivitäten), die - weil sie quantitativ nicht fassbar sind - in der Liste der quantitativen Kennzahlen nicht aufgeführt sind, sollten in dem von der Antragstellerin/dem Antragsteller einzureichenden Selbstbericht Erwähnung finden (vgl. nachfolgenden Punkt 3.). Für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen müssen die besonderen Leistungen aus Selbstbericht, der Stellungnahme der Dekanin/des Dekans und der quantitativen Leistungserfassung klar hervorgehen.

(3) Anhand der quantitativen Leistungskennzahlen soll ein Leistungsbezug von 3 vom Hundert gewährt werden, wenn das in Punkt a. aufgeführte Kriterium oder zwei der in Punkt b. aufgeführten Kriterien der Stufe 1 erfüllt sind. Ein Leistungsbezug von 6 vom Hundert soll gewährt werden, wenn zusätzlich zu den bereits genannten Voraussetzungen mindestens ein weiteres Kriterium der Stufe 2 erfüllt ist. Dabei ist es nicht erheblich, ob die Kriterien dem Bereich Lehre (Punkt a.) oder Forschung (Punkt b.) entstammen. Die Stufe 2 kann jeweils nur erreicht werden, wenn zuvor im selben Bereich die Stufe 1 erreicht wurde. Ein Leistungsbezug von 9 vom Hundert soll gewährt werden, wenn zusätzlich zu den Kriterien der Stufe 1 sowohl in Lehre (Punkt a.) als auch in Forschung (Punkt b.) jeweils mindestens ein Kriterium der Stufe 2 erfüllt ist. Diese Festlegung gilt als Orientierung; Abweichungen von dieser generellen Regelung können sich aus Selbstbericht und der Stellungnahme der Dekanin/des Dekans ergeben.

a. Quantitative Leistungskennzahlen für den Bereich der Lehre

Die Vizepräsidentin/der Vizepräsident für Studium und Lehre ermittelt je Kalenderjahr (Stichtag 31.12.) für alle Professorinnen und Professoren jeweils die Betreuungskennzahl, die wie folgt definiert ist: Die Betreuungskennzahl ist die Anzahl der im Kalenderjahr betreuten und geprüften Abschlussarbeiten (ausschlaggebend für Bachelor- und Masterarbeiten ist das Datum des Kolloquiums). Betreute Masterarbeiten werden hierbei mit dem Faktor 2 und Tätigkeiten als Zweitprüfer je Abschlussarbeit mit dem Faktor 0,2 gewichtet. Zusätzlich zur Betreuungskennzahl wird je Kalenderjahr (Stichtag 31.12.) der Durchschnitt der jeweiligen Fachbereiche in Bezug auf die im Kalenderjahr betreuten und geprüften Abschlussarbeiten ermittelt. In diesen Mittelwert fließen auch die Betreuungen ein, die von fachbereichsexternen Betreuer/innen geleistet wurden; errechnet wird der Durchschnittswert pro besetzter Professorenstelle des Fachbereichs, inklusive HP- und Stiftungsprofessuren. Für die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen nach Absatz 3 werden in der Lehre die folgenden Kriterien herangezogen:

Stufe 1:

- Eine Betreuungskennzahl, die in der Mehrheit der Kalenderjahre des betrachteten Zeitraums über dem Durchschnitt des Fachbereiches liegt.

Stufe 2:

- Eine Betreuungskennzahl, die in allen Kalenderjahren des betrachteten Zeitraums über dem Durchschnitt des Fachbereiches liegt.
- Im betrachteten Zeitraum abgeschlossene Betreuung mindestens eines an der Hochschule Niederrhein durchgeführten und betreuten sowie erfolgreichen Promotionsprojektes und Mitwirkung als Referentin/Referent oder Korreferentin/Korreferent in einem Promotionsverfahren (sog. Kooperative Promotion).

b. Quantitative Kennzahlen für den Bereich der Forschung

Die Vizepräsidentin/der Vizepräsident für Forschung und Transfer ermittelt je Kalenderjahr (Stichtag 31.12.) eine fachbereichsbezogene Kennzahl der durchschnittlich je Professorin/Professor akquirierten Drittmittel aus dem Bereich Forschung und Entwicklung. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berücksichtigung akquirierter Drittmittel ist das Datum der Bewilligung bzw. das Datum der Vertragsunterzeichnung. Drittmittel besonders hoher Reputation (z.B. DFG, Volkswagen-Stiftung, Exzellenzprogramme des Bundes) zählen 2-fach, alle anderen eingeworbenen Drittmittel aus dem Bereich Forschung werden einfach gewertet. Die Bewilligung einer Forschungs- und Lehrzulage bei der Einwerbung privater Mittel Dritter schließt die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen für das Einwerben dieser Drittmittel aus (§ 8 Absatz 1 HLeistBVO). Ziel- und Leistungsvereinbarungen aus Anlass von Berufungs- und/oder Bleibeverhandlungen sowie gewährte Lehrverpflichtungs-ermäßigungen sind ggf. zu berücksichtigen, um eine doppelte Anerkennung derselben Leistung auszuschließen. Zusätzlich ermittelt die Vizepräsidentin/der Vizepräsident für Forschung und Transfer die Publikationstätigkeit der Professorinnen/Professoren auf Basis des Forschungsportals. Es können bei der Ermittlung der Kennzahlen nur die Publikationen berücksichtigt werden, die dem Forschungsportal zuvor gemeldet wurden. Im Selbstbericht der Professorin/des Professors soll eine vergleichende, wertende Einordnung der eigenen Publikations- bzw. künstlerischen Tätigkeit in dem jeweiligen Fachgebiet erfolgen. Der Selbstbericht (Teilbereich Forschung) wird bei Antragstellung durch die Servicestelle Berufungsmanagement in Kopie an die Vizepräsidentin/den Vizepräsidenten für Forschung und Transfer weitergeleitet. Für die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen nach Absatz 3 werden in der Forschung die folgenden Kriterien herangezogen:

Stufe 1:

- Drittmittel, die in mindestens 2 Jahren des betrachteten Zeitraums über dem in der Jahreskennzahl ermittelten Durchschnitt des Fachbereiches liegen.
- Drittmittel von insgesamt über 50.000 € in dem betrachteten Zeitraum.
- Mindestens ein im Betrachtungszeitraum erteiltes Patent mit Verwertungserfolg für die HN
- Mindestens zwei Publikationen als Erst- oder Seniorautor in einer Fachzeitschrift mit Peer Review-Verfahren innerhalb des betrachteten Zeitraums

Stufe 2:

- Drittmittel, die in mindestens 3 Jahren des betrachteten Zeitraums mindestens 30% über dem in der Jahreskennzahl ermittelten Durchschnitt des Fachbereiches liegen.
- Drittmittel von insgesamt über 400.000 € im Betrachtungszeitraum.
- Mindestens zwei im Betrachtungszeitraum erteilte Patente mit Verwertungserfolg für die HN.
- Aufbau und Leitung von Forschungsschwerpunkten, Sonderforschungsbereichen sowie wissenschaftlichen Arbeitsgruppen, sofern für dieselbe Leistung nicht bereits eine Funktionszulage ausgezahlt und/oder eine Lehrermäßigung gewährt wurde.
- Mindestens drei weitere Publikationen als Erst- oder Seniorautor in einer Fachzeitschrift mit Peer Review-Verfahren innerhalb des betrachteten Zeitraums.

3. - Qualitative Kriterien zur Ermittlung der besonderen Leistungen - Selbstbericht der Antragstellerin/des Antragstellers sowie Stellungnahme der Dekanin/des Dekans

(1) Der von der Antragstellerin/dem Antragsteller einzureichende Selbstbericht kann auf die Leistungsmerkmale Bezug nehmen, die in den Abschnitten 2 a. und 2 b. aufgeführt sind, sollte aber auf jeden Fall all jene besonderen Leistungen aufführen und kommentieren, die sich quantitativ nicht fassen lassen. Insbesondere soll der Selbstbericht die eigenen Publikationsaktivitäten bzw. künstlerischen Tätigkeiten würdigen.

(2) Möglicher Inhalt des Selbstberichts kann sein:

- Ergebnisse der Lehrevaluation sowie 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 (z.B. eLearning, Weiterbildung, Praktika)
- Preise und Auszeichnungen im Bereich der Lehre
- Besonderes Engagement bei der Betreuung Studierender (wie z.B. Exkursionen) und Doktoranden
- Ergebnisse von Forschungsevaluationen
- Auszeichnungen und Preise im Bereich der Forschung
- Erfindungen
- Herausgabe oder wissenschaftliche Redaktion von Fachzeitschriften
- Teilnahme an internationalen Forschungsk Kooperationen
- Leistungen im Wissenschaftstransfer (wie z.B. Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien außerhalb der Hochschule oder Fachzeitschriften) einschließlich Existenzgründungen
- Gutachter- und Vortragstätigkeiten im wissenschaftlichen, technischen oder künstlerischen Bereich für Stellen außerhalb der Hochschule
- Internationale Kooperationen im Bereich der Forschung
- Organisation und Durchführung von Aufführungen, Ausstellungen, Mode-Shows und anderen Veranstaltungen aus dem künstlerischen Bereich
- Auszeichnungen und Preise im künstlerischen Bereich
- Engagement bei künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Projekten
- Ergebnisse der Evaluation von Weiterbildungsveranstaltungen
- Besonderes Engagement bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten
- Besonders hoher Anteil an Weiterbildungseinnahmen der Hochschule
- Besondere Initiativen/Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Leitung von bzw. Engagement in Graduiertenkollegs und ähnlichen Einrichtungen
- Besonderes Engagement für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern

(3) Die Dekanin/der Dekan nimmt ausführlich schriftlich Stellung zu dem Selbstbericht der antragstellenden Professorin/des antragstellenden Professors und würdigt die darin gemachten Angaben in Hinsicht auf ihren Nutzen für Lehre und Forschung am Fachbereich.

4. - Vergabe von besonderen Leistungsbezügen über das Verfahren der Ziel- und Leistungsvereinbarungen

(1) Besondere Leistungsbezüge können ausnahmsweise im Verfahren über eine zuvor abzuschließende Ziel- und Leistungsvereinbarung gewährt werden. Die Ziel- und Leistungsvereinbarung kann jederzeit zwischen der Antragstellerin/dem Antragsteller und dem Präsidenten ausgehandelt werden und muss sich auf eine Laufzeit von mehreren Jahren, in der Regel drei bis fünf Jahren, erstrecken.

(2) Für die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen gelten die Kriterien des § 5 HLeistBVO. Die Bewertung, ob im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung besondere Leistungen erbracht worden sind, erfolgt im Anschluss an die Beendigung der Vereinbarung.

(3) Der besondere Leistungsbezug wird im Regelfall als laufende monatliche Zahlung gewährt und wird befristet bis zu einer Dauer von 5 Jahren gezahlt. Eine erneute Gewährung ist zulässig, setzt aber einen erneuten Abschluss einer Ziel- und Leistungsvereinbarung voraus.

(4) Bei einer Vergabe von besonderen Leistungsbezügen über das Verfahren des Abschlusses von Ziel- und Leistungsvereinbarungen ist die Höhe der monatlich zu zahlenden besonderen Leistungsbezüge durch den Präsidenten individuell festzulegen.

(5) Soweit im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen bereits Ziel- und Leistungsvereinbarungen getroffen werden, wird im Rahmen dieser Vereinbarungen auch festgelegt, in welchem Umfang besondere Leistungsbezüge gemäß § 4 HLeistBVO durch diese Ziel- und Leistungsvereinbarungen abgegolten sind. In diesem Fall werden besondere Leistungsbezüge nur in dem Umfang gewährt, wie sie der Höhe nach den bereits abgegoltenen Anteil überschreiten.

**§ 4 Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen und besonderen Aufgaben im
Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung
(§ 36 LBesG NRW; § 6 HLeistBVO)**

(1) Nicht hauptberufliche Mitglieder der Hochschulleitung, Dekaninnen/Dekane sowie Funktionsträgerinnen/Funktionsträger mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung erhalten für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion oder der besonderen Aufgabe einen Funktions-Leistungsbezug als laufende monatliche Zahlung.

(2) Bei der Festlegung der Höhe des Funktions-Leistungsbezuges werden die Größe der Hochschule (Personal und Studierende), ein angemessener Abstand zu den Funktions-Leistungsbezügen der hauptberuflichen Mitglieder des Präsidiums und die mit der Funktion verbundene Belastung und Verantwortung, insbesondere auch etwaige Ermäßigungen der Lehrverpflichtungen berücksichtigt.

(3) Funktions-Leistungsbezüge werden insbesondere gewährt für:

- Nicht hauptberufliche Vizepräsidentinnen/Vizepräsidenten in Höhe von 9 vom Hundert des jeweiligen Grundgehaltes
- Dekaninnen/ Dekane in Höhe von 9 vom Hundert des jeweiligen Grundgehaltes
- Prodekaninnen/ Prodekane in Höhe von 4,5 vom Hundert des jeweiligen Grundgehaltes
- Gleichstellungsbeauftragte in Höhe von 9 vom Hundert des jeweiligen Grundgehaltes
- Datenschutzbeauftragte in Höhe von 9 vom Hundert des jeweiligen Grundgehaltes

(4) Die o. g. Funktions-Leistungsbezüge nehmen nicht an den allgemeinen Besoldungsanpassungen des Grundgehalts der Besoldungsgruppe W 2 der Landesbesoldungsordnung W teil. Hinsichtlich der Ruhegehaltsfähigkeit gilt § 37 Abs. 3 u. Abs. 4 LBesG NRW. Der Funktions-Leistungsbezug ist demnach ruhegehaltsfähig in Höhe eines Viertels, soweit das Amt/die Funktion fünf Jahre und in Höhe der Hälfte, wenn das Amt/die Funktion fünf Jahre und zwei Amtszeiten wahrgenommen wurde. Treffen ruhegehaltsfähige Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge/besondere Leistungsbezüge mit Funktions-Leistungsbezügen zusammen, wird nur der bei der Berechnung des Ruhegehalts für die Beamtin/den Beamten günstigere Betrag als ruhegehaltsfähiger Dienstbezug berücksichtigt.

§ 5 Forschungs- und Lehrzulage
(§ 62 LBesG NRW; § 8 HLeistBVO)

(1) Professorinnen/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 nichtruhegehaltstfähige 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 vom Hundert des Jahresgrundgehalts der Professorin oder des Professors nicht überschreiten. Die Antragstellerin/der Antragsteller ist verpflichtet, sich vor Beantragung der Auszahlung der Zulage zu vergewissern, dass die vereinbarte Projektschuld auf den Konten der Hochschule vollständig eingegangen ist.

(2) Die Gewährung einer Forschungs- und Lehrzulage schließt die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen für das Einwerben dieser Drittmittel für Forschungs- und Lehrvorhaben aus (§ 8 Abs. 1 S.2 HLeistBVO).

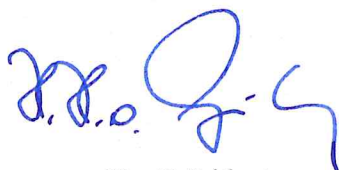
(3) Eine Entscheidung über die Vergabe erfolgt im Hinblick auf die Rechtsprechung zur Korruptionsstrafbarkeit bei der Drittmittelinwerbung immer vor Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung mit dem privaten Drittmittelgeber.

§ 6 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt mit Wirkung vom 01.01.2020 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund der Beratung im Präsidium in der Präsidiumssitzung am 10.12.2019

Krefeld, den 17.12.2019



Der Präsident
der Hochschule Niederrhein
Professor Dr. Hans Hennig von Grünberg