



NR. 481 | 21.05.2024

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Ordnung

der Folkwang Universität der Künste

für die Vergabe von

Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen

vom 10.04.2024



Aufgrund des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz – LBesG NRW) vom 14.06.2016 (GV. NRW. S. 310, 339) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit der Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung – HLeistBVO) vom 17.12.2004 (GV. NRW. S. 790) in der jeweils geltenden Fassung und § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz – KunstHG) vom 13.03.2008 (GV. NRW. S. 195) in der jeweils geltenden Fassung hat die Folkwang Universität der Künste die folgende Ordnung erlassen:

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Berufungs-Leistungsbezüge
- § 3 Bleibe-Leistungsbezüge
- § 4 Besondere Leistungsbezüge
- § 5 Funktions-Leistungsbezüge
- § 6 Forschungs- und Lehrzulage
- § 7 Besoldungsanpassungen und Auszahlung
- § 8 Ruhegehaltfähigkeit; gesetzliche Rentenversicherung, Zusatzversorgung
- § 9 Vertraulichkeit
- § 10 Berichts- und Prüfungspflicht des Rektorats
- § 11 Veröffentlichung und Inkrafttreten

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung regelt die Zuständigkeit, das Verfahren und die Voraussetzungen und Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Professor*innen an der Folkwang Universität der Künste.

(2) Neben dem Grundgehalt können Professor*innen in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen

- a) Berufsleistungsbezüge (§ 2),
- b) Bleibe-Leistungsbezüge (§ 3),
- c) Besondere Leistungsbezüge (§ 4) und
- d) Funktions-Leistungsbezüge (§ 5)

gewährt werden.

(3) Daneben können Professor*innen sowie Juniorprofessor*innen in Ämtern der Landesbesoldungsordnung W Forschungs- und Lehrzulagen (§ 6) gewährt werden.

(4) Die Regelungen finden entsprechende Anwendung auf diejenigen Professor*innen, die in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis entsprechend dieser Besoldungsgruppen vergütet werden.

§ 2

Berufungs–Leistungsbezüge

(1) Aus Anlass von Berufungsverhandlungen können neben dem Grundgehalt Berufsungs-Leistungsbezüge gewährt werden, um Professor*innen für die Folkwang Universität der Künste zu gewinnen.

(2) Über die Gewährung und die Höhe entscheidet die*der Rektor*in auf Vorschlag oder nach Anhörung der*des Dekan*in bzw. des*der Leiter*in des jeweiligen zentralen Instituts. Bei der Gewährung von Berufsungs-Leistungsbezügen werden insbesondere die nachstehenden Kriterien berücksichtigt:

- a) individuelle Qualifikation;
- b) besondere Bedeutung der Professur für die Folkwang Universität der Künste;
- c) besondere Bedeutung der Professur für die Entwicklung des jeweiligen Faches;
- d) vorliegende Evaluationsergebnisse;
- e) die Bewerberlage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach.

(3) Weitere Steigerungen der Berufsungs-Leistungsbezüge können im Rahmen der Berufsungsverhandlungen in Aussicht gestellt werden. Sie werden grundsätzlich nur in Verbindung mit Zielvereinbarungen über die Leistungen der*des Professor*in und nach entsprechender Evaluation gewährt. In der Zielvereinbarung sind neben künstlerischen Leistungen, Forschungs- und Transferleistungen insbesondere Leistungen in der Lehre konkret zu vereinbaren. Die Erarbeitung von Zielvereinbarungen zwischen der*des Rektor*in und Professor*innen erfolgt unter Beteiligung und in Absprache mit den Dekan*innen bzw. der Leiter*innen der jeweiligen zentralen Institute.

(4) Die Berufsungs-Leistungsbezüge werden im Regelfall unbefristet gewährt.

§ 3

Bleibe–Leistungsbezüge

(1) Aus Anlass von Bleibeverhandlungen können Professor*innen neben dem Grundgehalt Bleibe- Leistungsbezüge gewährt werden. Die Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen setzt voraus, dass die*der Professor*in den schriftlichen Ruf einer anderen Hochschule oder das

schriftliche Einstellungsangebot einer*ines anderen Arbeitgeber*in vorlegt. Die*Der Dekan*in des betroffenen Fachbereichs bzw. die*der Leiter*in des jeweiligen zentralen Instituts soll das Interesse zur Aufnahme von Bleibeverhandlungen mit Professor*innen gemäß den in § 2 Abs. 2 Satz 2 sowie § 3 Abs. 2 Satz 2 dieser Ordnung festgelegten Kriterien und unter besonderer Berücksichtigung der Person in einer schriftlichen Stellungnahme begründen.

(2) Über die Gewährung und die Höhe entscheidet die*der Rektor*in auf Vorschlag oder nach Anhörung der*des Dekan*in bzw. der*des Leiter*in des jeweiligen zentralen Instituts. Neben den in § 2 Abs. 2 Satz 2 dieser Ordnung genannten Kriterien sind folgende Aspekte bei der Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen zu würdigen:

- a) besonderes Engagement in der Lehre,
- b) besondere künstlerische Leistungen,
- c) Einwerben von Drittmitteln,
- d) Beteiligung an besonderen Entwicklungsvorhaben und Kooperationen sowie Management-Erfahrungen, die seit der Berufung bzw. der letzten Entscheidung über die Gewährung von Leistungsbezügen zusätzlich erworben worden sind.

(3) Die Bleibe-Leistungsbezüge werden in der Regel unbefristet gewährt. Die Verhandlungen über Bleibe-Leistungsbezüge sollen frühestens drei Jahre nach der letzten Gewährung geführt werden.

§ 4

Besondere Leistungsbezüge

(1) Professor*innen können bei Erfüllung der Regelanforderungen in allen Bereichen der dienstlichen Tätigkeit für besondere, in der Regel über mehrere Jahre erbrachte Leistungen in den Bereichen Lehre, Kunstausübung, Forschung, Gleichstellung/ Gender und Diversity, akademische Selbstverwaltung, Weiterbildung und Nachwuchsförderung auf Antrag besondere Leistungsbezüge gewährt werden. Besondere Leistungen sind solche, die in Art und Umfang signifikant über das hinausgehen, was zu den Dienstplichten einer Professorin oder eines Professors gehört. Der Antrag ist in Textform an den*die Rektor*in zu richten. In den Bereichen Lehre, Kunstausübung und Forschung werden wegen der Ausrichtung der Folkwang Universität der Künste interdisziplinäre und transdisziplinäre Aktivitäten bei der Gewährung von Leistungsbezügen besonders berücksichtigt.

(2) Über die Gewährung und die Höhe entscheidet die*der Rektor*in auf Vorschlag oder nach Anhörung der*des Dekan*in bzw. der*des Leiter*in des jeweiligen zentralen Instituts. Die Entscheidung erfolgt anhand der in § 5 HLeistBVO genannten Kriterien.

(3) Bei der Bewertung von Leistungen und der Bemessung von besonderen Leistungen und der Bemessung von besonderen Leistungsbezügen darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professor*in wegen der Übernahme von Tätigkeiten in der Selbstverwaltung zu keiner Benachteiligung führen.

Bei der Bewertung von Leistungen und der Gewährung von Leistungsbezügen darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professor*in nicht nachteilig angerechnet werden, wenn die Einschränkung der Tätigkeit familienbedingt erfolgt.

(4) Für die Antragstellung gelten die folgenden Fristen:

- a. Für die Gewährung zum 01.04. ist der Antrag bis zum 01.01. eines jeden Jahres zu stellen.
- b. Für die Gewährung zum 01.10. ist der Antrag bis zum 15.08. eines jeden Jahres zu stellen.

(5) Für die Gewährung der besonderen Leistungsbezüge können Zielvereinbarungen geschlossen werden, die die geplanten Arbeitsschwerpunkte, die zu erreichenden Zwischenziele, das angestrebte Endergebnis sowie Höhe und gegebenenfalls Staffelung der zu gewährenden besonderen Leistungsbezüge festhalten. Die Erarbeitung von Zielvereinbarungen zwischen der*dem Rektor*in und Professor*innen erfolgt unter Beteiligung und in Absprache mit den Dekan*innen bzw. der Leiter*innen der jeweiligen zentralen Institute.

(6) Die besonderen Leistungsbezüge werden als laufende monatliche Zahlung, in begründeten Ausnahmefällen auch als Einmalzahlung gewährt. Monatlich zu zahlende besondere Leistungsbezüge sollen in der Regel auf einen Zeitraum von vier Semestern befristet werden. Leistungsbezüge können auch wiederholt gewährt werden; dies setzt aber einen erneuten Antrag oder eine erneute Zielvereinbarung voraus. Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. Unbefristete monatliche Leistungsbezüge werden mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall eines erheblichen Leistungsabfalls versehen.

(7) Die Dekan*innen bzw. die Leiter*innen der zentralen Institute werden über die Höhe der gewährten besonderen Leistungsbezüge informiert.

§ 5

Funktions-Leistungsbezüge

(1) Den Prorektor*innen, den Dekan*innen, den Prodekan*innen und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden für die Dauer der Wahrnehmung ihrer Ämter und gemäß § 6 der Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie über die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete (Hochschul-Leistungsbezügeverordnung - HLeistBVO) Leistungsbezüge in Höhe von bis zu 20 Prozent des jeweiligen Grundgehalts gewährt.

(2) Die Funktions-Leistungsbezüge betragen:

Für Prorektor*innen	500 €,	mtl.
für Dekan*innen	500 €,	mtl.
für Prodekan*innen	300 €,	mtl.
für die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	400 €.	mtl.

Vorstehend nicht genannter Funktionsträger*innen (z. B. Montepulciano-Beauftragte) mit vergleichbarer Belastung und Verantwortung kann ein Funktionsleistungsbezug in Höhe von bis zu 200 Euro/Monat gewährt werden.

§ 6

Forschungs- und Lehrzulage

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 62 LBesG NRW und des § 8 HLeistBVO kann Professor*innen sowie Juniorprofessor*innen, die Mittel privater Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Folkwang Universität der Künste einwerben und diese Vorhaben durchführen, für die Dauer des Drittmittelflusses aus diesen Mitteln eine nichtruhegehaltfähige Zulage gewährt werden. In den jeweiligen Anträgen ist darzulegen, dass die Voraussetzungen des § 62 LBesG NRW sowie des § 8 HLeistBVO gegeben sind.

(2) Forschungszulagen gemäß § 62 des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen muss das Hochschulmitglied/die Projektleitung ausdrücklich mit der*dem privaten Drittmittelgeber*in im Vertrag vereinbaren. Ohne vertragliche Vereinbarung darf keine Auszahlung der Forschungszulage erfolgen. Eine vereinbarte Forschungszulage kann erst nach Abschluss des Forschungs-/Entwicklungsvorhabens ausgezahlt werden und auch nur unter der Voraussetzung, dass noch ausreichend private Drittmittel zur Verfügung stehen. Die*Der Rektor*in muss die Forschungszulage auf Antrag vorab genehmigen.

(3) Die Forschungs- und Lehrzulagen sind für Professor*innen im Beamtenverhältnis nicht ruhegehaltfähig. Bei Professor*innen im Privatdienstvertragsverhältnis erfolgt die Berücksichtigung der Forschungs- und Lehrzulagen in jedem Falle zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung bis zur Höhe der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze.

(4) Die*Der Rektor*in entscheidet vorab auf Antrag über die Gewährung und Höhe der Forschungs- und Lehrzulage.

§ 7

Besoldungsanpassungen und Auszahlung

(1) Über die Teilnahme der Berufungs-, Bleibe- und Besonderen Leistungsbezüge gemäß §§ 2, 3 und 4 dieser Ordnung an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen entscheidet die*der Rektor*in auf Vorschlag oder nach Anhörung der*des Dekan*in bzw. des*der Leiter*in des jeweiligen zentralen Instituts.

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

(3) Alle Leistungsbezüge gemäß §§ 2, 3, 4 und 5 dieser Ordnung werden als Bruttozahlungen gewährt.

§ 8

Ruhegehaltfähigkeit; gesetzliche Rentenversicherung, Zusatzversorgung

(1) Unbefristete Leistungsbezüge sind unter den Voraussetzungen des § 37 LBesG NRW ruhegehaltfähig. Befristete Leistungsbezüge kann die*der Rektor*in auf Vorschlag oder nach Anhörung der*des Dekan*in bzw. des*der Leiter*in des jeweiligen zentralen Instituts für ruhegehaltfähig erklären. Bei der Erklärung sind die Vorgaben des § 37 LBesG NRW zu berücksichtigen.

(2) Bei Professor*innen im Privatdienstvertragsverhältnis erfolgt die Berücksichtigung der Leistungsbezüge als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung bis zur Höhe der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze.

§ 9

Vertraulichkeit

Alle an den jeweiligen Verfahren Beteiligten sind zur Vertraulichkeit verpflichtet.

§ 10

Berichts- und Prüfungspflicht des Rektorats

(1) Um Transparenz und Verfahrensgerechtigkeit zu fördern und bestehende Verdienstunterschiede (Gender Pay Gap) abzubauen, berichtet das Rektorat dem Senat regelmäßig, aber



mindestens einmal jährlich zusammenfassend über den Prozess und die Ergebnisse der Leistungsbezüge-Verhandlungen.

(2) Das Rektorat prüft jährlich unter Einbeziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ob die zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge herangezogenen Kriterien – sowie das hierbei zugrunde gelegte Verständnis akademischer Leistung – die Bandbreite ausschöpfen, die gemäß Hochschul-Leistungsbezügeverordnung zur Verfügung gestellt wird.

§ 11

Veröffentlichung und Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Folkwang Universität der Künste in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Senatsbeschlusses vom 10.04.2024.

Gegen diese Ordnung kann gemäß § 13 Absatz 5 KunstHG NRW nach Ablauf eines Jahres seit ihrer Bekanntmachung die Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Kunsthochschulgesetzes oder des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Folkwang Universität der Künste nicht mehr geltend gemacht werden es sei denn,

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

Essen, den 15.05.2024
Der Rektor
Prof. Dr. Andreas Jacob