

## AMTLICHE MITTEILUNG

Nr.: 715

Datum: 15.12.2020

Änderung der LBOW-Richtlinie 2013  
mit nichtamtlicher Lesefassung

Herausgeber:

Präsident  
Hochschule RheinMain  
Postfach 3251  
65022 Wiesbaden

Redaktion:

Abteilung VIII  
Rainer Scholl  
E-Mail: [rainer.scholl@hs-rm.de](mailto:rainer.scholl@hs-rm.de)

## BEKANNTMACHUNG

Nach § 1 der Satzung der Hochschule RheinMain zur Bekanntmachung ihrer Satzungen vom 04. Juni 2013 (StAnz. vom 29.7.2013, S. 929) wird die Änderung der LBOW-Richtlinie 2013 mit nichtamtlicher Lesefassung der Hochschule RheinMain hiermit bekanntgegeben.

Wiesbaden, 15.12.2020

Prof. Dr. Detlev Reymann  
Präsident

# ÄNDERUNG DER LBOW-RICHTLINIE 2013 MIT NICHTAMTLICHER LESEFASSUNG

Das Präsidium der Hochschule RheinMain hat am 22.09.2020 nach zustimmendem Beschluss des Senats vom 17.09.2020 die nachfolgende Änderung der Richtlinie zur Gewährung von Leistungsbezügen und Erfahrungsstufen in der Besoldungsordnung W – LBOW2013 (AM Nr. 260) beschlossen:

## I. ÄNDERUNGEN

1.

§ 5 Abs. 3 d) LBOW wird ersatzlos gestrichen.

2.

§ 6 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 3 Satz 2 wird gestrichen.

b) Abs. 5 Satz 3 und Satz 7 wird gestrichen.

c) Abs. 6 Satz 6 wird gestrichen.

d) Der bisherige Abs. 7 wird zu Abs. 8, wobei Abs. 7 folgenden Inhalt erhält:

"Die Sprecher:innen hochschulübergreifender Promotionszentren erhalten 1,75 Zulagenstufen für die Dauer ihrer Amtszeit. Diese sowie die Bestell- bzw. Wahlmodalitäten für die Funktion richten sich nach den Satzungen der jeweiligen hochschulübergreifenden hessischen Promotionszentren in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Die Vorsitzenden der Kommission Qualitätssicherung (KQS) erhalten gleichfalls 1,75 Zulagenstufen für die Dauer ihrer Amtszeit. Deren Amtszeit sowie die Bestell- bzw. Wahlmodalitäten richten sich nach der Satzung der Hochschule RheinMain zum Einsatz der Kommission Qualitätssicherung im Verfahren der internen Akkreditierung der Hochschule RheinMain (KQS-Satzung) in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Die Amtszeit lehnt sich dabei an die Amtszeit des Gesamtremiums an."

## II. IN-KRAFT-TRETEN

Die Änderungen treten mit Veröffentlichung in den amtlichen Mitteilungen in Kraft.

Wiesbaden, 22.09.2020

Prof. Dr. Detlev Reymann

## ANLAGE

### **NICHTAMTLICHE Lesefassung der Richtlinie zur Gewährung von Leistungsbezügen und Erfahrungsstufen in der Besoldungsordnung W - LBOW2013 – Stand 22.09.2020**

Diese Richtlinie regelt in Ergänzung des Hessischen Professorenbesoldungsgesetzes (HPBesG) und der Hessischen Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) die Gewährung von professoralen Erfahrungsstufen und von Leistungsbezügen sowie ihrer Entfristung sowie die Wechselmodalitäten von der C- in die W-Besoldung.

#### **§ 1 Professorale Erfahrungszeiten**

- (1) Professorale Erfahrungszeiten werden anhand der gesetzlichen Vorschriften (§§ 3, 4 HPBesG) zu Beginn der Professur nach der gesetzlich vorgeschriebenen Überleitung oder beim Wechsel bereits berufener Professorinnen und Professoren in die neue W-Besoldung ermittelt und rechtsverbindlich festgelegt. Die Anerkennung der berücksichtigungsfähigen Zeiten orientiert sich dabei an den Maßstäben des § 61 HHG.
- (2) Eine Erhöhung des Grundgehältes durch weitere Erfahrungsstufen wird dabei vorbehaltlich einer Aufstiegshemmung im Sinne des § 3 HPBesG gewährt.

#### **§ 2 Grundgehalt / Erfahrungsstufen**

- (1) Professuren werden in der Regel nach W2 ausgewiesen.
- (2) Die Zuordnung von hauptamtlichen Leitungsfunktionsämtern erfolgt nach Anlage I des HPBesG.
- (3) Die Grundgehälter können sich nach 5 Jahren anerkannter professoraler Erfahrungszeiten um eine Erfahrungsstufe bis zu maximal 4-mal erhöhen.
- (4) Wird aufgrund einer Leistungsbewertung festgestellt, dass die Leistungen einer Professorin oder eines Professors nicht den mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen, so verbleibt sie oder er in der bisherigen Stufe (Aufstiegshemmung). Die Leistungsanforderungen orientieren sich an den wissenschaftlich adäquaten Maßstäben des jeweiligen Fach- bzw. Forschungsgebiets, wobei die Mindestanforderungen des jeweiligen Fachgebiets vorliegen müssen.
- (5) Die Leistungsfeststellung nach Abs. 4 orientiert sich an dem aus dem Makrokriterienkatalog in Anlage zu dieser Richtlinie vom Fachbereich ausgewählten Mikrokriterien – siehe § 5 Abs. 2.
- (6) Die Professorinnen und Professoren legen zum Zweck der Leistungsfeststellung jährlich bis zum 01.11. eines Jahres über die Dekanin / den Dekan an die Präsidentin / den Präsidenten einen Antrag mit Selbstbericht über die in den Tätigkeitsfeldern der sie

betreffenden Mikrokriterienliste durchgeführten Leistungen vor, wenn im Folgejahr eine Erhöhung der Erfahrungsstufen zeitlich anstünde. Die Besoldungskommission beurteilt im Januar eines Jahres aufgrund eigener Sachkunde, ob im zurückliegenden Zeitraum erbrachte Leistungen den Anforderungen im Sinne des Abs. 4 und 5 entsprechen. Dabei berücksichtigen sie die besonderen Aufgaben von Funktionsträgern im Fachbereich innerhalb der 5-Jahresperiode sowie die damit verbundenen Deputatsreduzierungen. Bei positiver Entscheidung der Besoldungskommission wird die Stufe termingerecht, gegebenenfalls rückwirkend, zum anstehenden Zeitpunkt umgesetzt. Dies ist nicht der Fall, wenn die Dekanin / der Dekan einen Leistungsabfall im Zeitraum zwischen der Entscheidung der Besoldungskommission und dem anstehenden Erhöhungstermin feststellt. In diesem Fall muss die Besoldungskommission eine aktuelle Entscheidung treffen, ob die Leistungen im Gesamtgefüge noch den Mindestanforderungen entsprechen und einem Stufenanstieg nicht entgegen stehen. Die Erfahrungsstufen werden vom Präsidium vergeben.

- (7) Im Fall der negativen Entscheidung der Besoldungskommission ergeht ein schriftlicher Bescheid durch die Präsidentin / den Präsidenten. Die oder der Betreffende hat die Möglichkeit im Sinne des § 3 Abs. 4 S. 2 HPBesG – jeweils zum nächst möglichen Überprüfungstermin – jeweils Januar eines Jahres - überprüfen zu lassen, ob seine Leistungen wieder den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen (Aufstiegshemmungsenthemmung). Die Überprüfung erfolgt anhand der vorgenannten Maßstäbe. Abhängig von den Aufstiegshemmungszeitpunkten sind unter Umständen auch rückwirkende Zahlungen möglich.

### **§ 3 Leistungsbezüge**

- (1) Zusätzlich zum Grundgehalt können variable Leistungsbezüge in folgenden Bereichen gewährt werden:
- a) Berufungs- oder Bleibeverhandlungen (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge)
  - b) Besondere Leistungen in Forschung und Entwicklung, Lehre, Kunst, Weiterbildung sowie Nachwuchs- und Frauenförderung (Leistungsbezüge für besondere Leistungen)
  - c) Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder Hochschulleitung (Funktionsleistungsbezüge).
- (2) Das Präsidium vergibt für Leistungsbezüge im Sinne von § 3 Abs. 1 Buchstabe b und c kumulierbare Zulagenstufen in fester Höhe von 3,75 % vom Grundgehalt W2 in Erfahrungsstufe 1 (entspricht 1 Zulagenstufe). Hinsichtlich der Finanzierbarkeit der Zulagen hat das jeweilige Dekanat mit dem Präsidium das Einvernehmen herzustellen; die Primärzuständigkeiten des Präsidiums nach dem HHG bleiben hiervon unberührt.
- (3) Leistungsbezüge nehmen an den allgemeinen Besoldungsanpassungen teil. Erfolgen während des Befristungszeitraums einer Leistungszulage ein oder mehrere Erhöhungen durch allgemeine Tarifsteigerungen so wird die Summe der Tarifsteigerungen zum gleichen Zeitpunkt entfristet wie die Leistungszulage entfristet werden soll.

## **§ 4 Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge**

Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen können der Höhe nach variable Leistungsbezüge vergeben werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Professorin oder einen Professor für die Hochschule zu gewinnen (Berufungsleistungsbezüge) oder zum Verbleib an der Hochschule zu bewegen (Bleibeleistungsbezüge). Bei der Entscheidung hierüber sind insbesondere die Qualifikation, Evaluationsergebnisse und die Bewerberinnenlage / Bewerberlage in dem jeweiligen Fach sowie die Entwicklungsplanung der Hochschule zu berücksichtigen. Bleibeleistungsbezüge dürfen nur vergeben werden, wenn die Professorin oder der Professor das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers glaubhaft gemacht hat. Das Verfahren für Professorinnen und Professoren, die aus der C2- oder C3-Besoldung in die W2-Besoldung wechseln wollen, richtet sich nach § 9 Abs. 1.

## **§ 5 Leistungsbezüge für besondere Leistungen**

- (1) Leistungsbezüge für besondere Leistungen (LBL) können für besondere Leistungen von Professorinnen und Professoren in bestimmten Tätigkeitsfeldern vom Präsidium auf Vorschlag des Dekanats des Fachbereiches gewährt werden.
- (2) Vergabeverfahren
  - a) Für Professorinnen und Professoren innerhalb der W-Besoldung werden in jedem Fachbereich der Hochschule fachbereichsinterne Listen der Professorinnen und Professoren erstellt, die besondere Leistungen in hervorragendem Maße nachgewiesen haben. Nachdem die Professorinnen und Professoren bis zum 01.11. des Vorjahres ihren Antrag auf eine Leistungszulage für besondere Leistungen beim Präsidium eingereicht haben, beurteilt die Besoldungskommission des Fachbereiches im Januar eines Jahres den Antrag auf der Basis der zurückliegenden 5-Jahre und erstellt die notwendige Liste. Das Präsidium kann zur Synchronisation der individuellen Eintritts- und Wechseltermine in die Besoldungsordnung W abweichende Regelungen von der 5-Jahres-Periodizität zulassen. Siehe hierzu auch § 10 Ziffer 3.
  - b) Die Beurteilung in den Fachbereichen orientiert sich an dem vom Senat verabschiedeten Kriterienkatalog (Makrokriterien, s. Anhang!) der HSRM, aus dem der Fachbereichsrat bestimmte Mikrokriterien und deren Gewichtung festlegt. Hierbei sind die fachbereichsspezifischen Besonderheiten und Zielsetzungen der HSRM zu berücksichtigen. Die ausgewählten Kriterien sind in den Fachbereichen jährlich bekannt zu geben. Änderungen sind unverzüglich im Fachbereich zu veröffentlichen.
  - c) Die Besoldungskommission trifft ihre Entscheidung aufgrund eigener Sachkunde unter Berücksichtigung der festgelegten Mikrokriterien auf Basis der von der Antrag stellenden Professorin oder dem Antrag stellenden Professor eingereichten Selbstbericht. Es erfolgt kein schematischer Vergleich, sondern eine Gesamtbetrachtung und Gesamtbewertung. Dazu kann die Besoldungskommission externe Gutachten heranziehen. Die Besoldungskommission klärt Widersprüche in dem professoralen Selbstbericht. Die Besoldungskommission ordnet die beurteilten

Professorinnen und Professoren des Fachbereiches nach Absatz 2 Ziff. a ) zu erstellenden Liste zu, wenn sich diese durch hervorragende Leistungen hervorheben. Liegen derartige Leistungen bei einer oder einem Beurteilten nicht vor, so erfolgt keine Aufnahme in die Liste. Diese Liste wird über die Dekanin oder den Dekan des Fachbereichs an das Präsidium zum festgelegten Termin überstellt. In einer separaten Aufstellung sind die nicht Vorgeschlagenen aufzuführen, die dann den nächsten Antrag auf Leistungsbezüge für besondere Leistungen nach 5 Jahren stellen können. Das Dekanat hat bei der Übersendung an das Präsidium eine Aussage zur Finanzierbarkeit der Zulagen zu treffen. Für den Fall, dass die Anzahl der hervorragend Beurteilten eine Finanzierbarkeit durch den Fachbereich überschreitet, hat eine sachlich begründete Prioritätensetzung durch die Besoldungskommission zu erfolgen.

(3) Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen

- a) Leistungsbezüge für besondere Leistungen können für Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen nach Erstberufung erstmals frühestens nach 5 Jahren auf Antrag gewährt werden; § 5 Abs. 2a Satz 3 bleibt hiervon unberührt.
- b) Die Erfüllung von Dienstpflichten im Sinne des § 33 HHG darf kein Kriterium für die Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen oder ihrer Entfristung sein.
- c) Das Präsidium vergibt befristete Leistungsbezüge für besondere Leistungen für die Dauer von jeweils 5 Jahren. Die hervorragend beurteilten Professorinnen und Professoren erhalten eine ganze Zulagenstufe. Diese ist nach 5 Jahren auf Antrag zum 01.11. zu entfristen, wenn die Besoldungskommission aufgrund eines Selbstberichts der Professorin / des Professors anhand der Makro- und Mikrokriterien zu der Entscheidung kommt, dass kein erheblicher Leistungsabfall zu verzeichnen ist und das Präsidium einen Entfristungsbeschluss fasst. Neue Leistungszulagen für besondere Leistungen können in der Regel frühestens nach Ablauf von 5 Jahren einer zuletzt gewährten Leistungszulage im Sinne von § 3 Abs. 1 Buchstabe a und b gewährt werden.
- d) Das Präsidium kann aufgrund besonderer Leistungen durch Präsidiumsbeschluss anstelle einer Zulage eine nicht ruhegehaltfähige Einmalzahlungen vergeben. Das Verfahren gemäß § 5 Abs. 1- 3 findet entsprechende Anwendung. Das HPBesG sieht eine Einmalzahlung alternativ zur Leistungszulage für besondere Leistungen nicht kumulativ vor.

## **§ 6 Funktionsleistungsbezüge**

- (1) Hauptamtlichen Mitgliedern des Präsidiums sowie hauptamtlichen Dekanen/-innen werden für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben ein Grundgehalt je Funktion nach WL1 bis WL 3 gewährt.
- (2) Zusätzlich werden Funktionszulagen entsprechend § 3 Abs. 2 prozentual zum Grundgehalt W2 in Erfahrungsstufe 1 gezahlt.



- (3) Präsidentinnen und Präsidenten erhalten für die Zeit ihres Amtes ein WL3-Grundgehalt zuzüglich Funktionszulage, die das HMWK festlegt und kehren danach wieder in ihr ursprüngliches Amt zurück.
- (4) Nichtprofessorale Kanzlerinnen und Kanzler nach Wechsel in die W-Besoldung erhalten nach § 2 HPBesG für die Zeit ihres Amtes ein WL1-Grundgehalt zuzüglich Funktionszulage. Die Präsidentin / der Präsident vergibt Funktionsleistungsbezüge für die Dauer der Amtszeit als kumulierbare zusätzliche Zulagenstufen. Die Voraussetzungen werden vom Präsidium festgelegt.
- (5) Hauptamtliche Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten sowie hauptamtliche Dekaninnen und Dekane erhalten für die Zeit ihres Amtes gegenüber W2 ein erhöhtes WL2-Grundgehalt und kehren danach wieder in ihr ursprüngliches Amt zurück. Die Präsidentin / der Präsident vergibt Funktionsleistungsbezüge für die Dauer der Amtszeit als kumulierbare zusätzliche Zulagenstufen.  
Professorinnen und Professoren aus der W2-Besoldung, die neben ihrem Hauptamt als nebenamtliche Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten in Vollzeit oder Teilzeit tätig sind, verbleiben im W2-Amt. Sie erhalten proportional zum Freistellungsgrad Funktionsleistungsbezüge für die Dauer der Amtszeit als fünf zusätzliche Zulagenstufen bei Vollzeittätigkeit. Darüber hinaus können weitere Zulagenstufen vergeben werden.
- (6) Nebenamtliche Dekaninnen und Dekane, Studiendekaninnen und Studiendekane und Prodekaninnen und Prodekane der Besoldungsordnung W erhalten für die Zeit Ihrer Funktion ein W2-Grundgehalt zuzüglich Funktionszulage.  
Die Funktionszulagen für Dekaninnen und Dekane, Studiendekaninnen und Studiendekane und Prodekaninnen und Prodekane können nur nach dem Wechsel von der C2- oder C3-Besoldung ins W-System gewährt werden. Es gelten hierfür die Wechselbedingungen des § 9. Zusätzlich zu den sich daraus ergebenden Zulagenstufen erhalten die nebenamtlichen Dekaninnen und Dekane 2,5 weitere Zulagenstufen und die Studiendekaninnen und Studiendekane und Prodekaninnen und Prodekane 1,25 Zulagenstufen nach § 3 Abs. 2. Studienbereichsleiter/-innen, Studiengangleiter/-innen sowie Prüfungsamtsleiter/-innen in einem Fachbereich in der W-Besoldung erhalten eine Funktionszulage in Höhe von 1,25 Zulagenstufen während ihrer Funktion. Werden mehrere Funktionen wahrgenommen, wird für jede eine Funktionszulage gewährt (Kumulation).
- (7) Die Sprecher:innen hochschulübergreifender Promotionszentren erhalten 1,75 Zulagenstufen für die Dauer ihrer Amtszeit. Diese sowie die Bestell- bzw. Wahlmodalitäten für die Funktion richten sich nach den Satzungen der jeweiligen hochschulübergreifenden hessischen Promotionszentren in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Die Vorsitzenden der Kommission Qualitätssicherung (KQS) erhalten gleichfalls 1,75 Zulagenstufen für die Dauer ihrer Amtszeit. Deren Amtszeit sowie die Bestell- bzw. Wahlmodalitäten richten sich nach der Satzung der Hochschule RheinMain zum Einsatz der Kommission Qualitätssicherung im Verfahren der internen Akkreditierung der Hochschule RheinMain (KQS-Satzung) in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Die Amtszeit lehnt sich dabei an die Amtszeit des Gesamtgremiums an.
- (8) Für die Funktionen nebenamtlicher Vizepräsidenten und Vizepräsidentinnen entsprechen Leistungen im Gesamtgefüge noch den Mindestanforderungen und erfüllen

damit die Voraussetzungen für anstehende weitere Erfahrungsstufen während der Amtszeit, wenn das Präsidium einen positiven Beschluss fasst. Im Falle von hauptamtlichen Funktionen von Professorinnen und Professoren, professoraler Kanzlerinnen und Kanzler bzw. Präsidentinnen und Präsidenten werden die Erfahrungsstufen während der Amtszeit durch Präsidiumsbeschluss festgestellt, aber erst nach der Rückkehr ins W-Professorenamt gewährt. § 17 Abs. 4 Grundordnung der Hochschule RheinMain vom 1.5.2013 (AM Nr. 228) gilt entsprechend. Nach Ausscheiden aus der Funktion und Anstehen weiterer Erfahrungsstufen trifft das Präsidium eine Entscheidung über Zeiten, die in der Amtszeit liegen. Für Restzeiten, die nicht von der Funktion umfasst sind, ist ein Selbstbericht vorzulegen.

### **§ 7 Forschungs- und Lehrzulagen**

- (1) An Professorinnen und Professoren, die Mittel Dritter für Forschungs- oder Lehrvorhaben der Hochschule einwerben und diese Vorhaben durchführen, kann aus diesen Mitteln für den Zeitraum, für den Drittmittel gezahlt werden, eine nicht ruhegehaltsfähige Zulage vergeben werden, soweit der Drittmittelgeber Mittel für diesen Zweck ausdrücklich vorgesehen hat.
- (2) Die Summe der Forschungs- und Lehrzulagen darf jährlich das Jahresgrundgehalt nur in Ausnahmefällen überschreiten. Gründe für eine solche Ausnahmeregelung können insbesondere in der strategischen Ausrichtung der Hochschule, in der hohen Bedeutung des Projektes und Höhe des Drittmittelvolumens und in der Förderung des Hochschulansehens liegen. Hierbei ergeben sich keine Unterschiede zwischen beamteten und angestellten Professorinnen und Professoren.

Das Nähere wird durch Präsidiumsbeschluss geregelt.

### **§ 8 Ruhegehaltfähigkeit**

Die Ruhegehaltfähigkeit von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, Leistungsbezügen für besondere Leistungen und Funktionsleistungsbezügen richtet sich nach § 5 Abs. 3 und 4 HPBesG und den sonstigen gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 9 Übergangsregelung von der C-Besoldung in die W-Besoldung**

- (1) Wechsel von Professorinnen und Professoren aus der C-Besoldung in die leistungsbezogene W-Besoldung
  - a) Professorinnen und Professoren aus der C-Besoldung können auf Antrag jederzeit in ein W2-Amt wechseln. Der Wechsel kann nicht mehr rückgängig gemacht werden.
  - b) Wechsler/-innen aus der C- in die W-Besoldung erhalten beim Wechsel die Möglichkeit, eine Berufungs-/ Bleibeverhandlung nach § 4 zu führen.

- c) Wechselinteressent/-innen stellen über das Fachbereichsdekanat beim Präsidium einen schriftlichen Antrag auf einen Wechsel in die W-Besoldung. Das Wechselangebot des Präsidiums muss innerhalb von 3 Monaten nach Zugang angenommen sein, spätestens zum Ende des jeweiligen Haushaltsjahres.
- d) In der Berufungsverhandlung der Präsidentin oder des Präsidenten mit der Antragstellerin oder dem Antragsteller können im Einvernehmen mit dem jeweiligen Dekanat (§ 37 Abs. 7 HHG) aufgrund hochschulpolitischer Ziele und der Entwicklungsplanung der Hochschule zum Zeitpunkt der Antragstellung weitere Zulagenstufen zum Grundgehalt hinzukommen.
- e) Legen die Antragsteller/-innen bei Antragstellung keinen Bericht über die in Forschung und Lehre erbrachten Leistungen (§ 61 Abs. 3 HHG) vor, darf das Verhandlungsergebnis der Berufungsverhandlung nicht zu Dienstbezügen nach der LBOW führen, die höher sind als die Dienstbezüge zum Zeitpunkt der Antragstellung (Erlass des HMWK vom 23.02.2005, Az. I 5B –050/0141-79). Gleiches gilt für einen fehlerhaften und unvollständigen Bericht. Das Präsidium legt diesen Bericht vor seiner Entscheidung über die Gewährung von Zulagen der Besoldungskommission des zuständigen Fachbereichs zur Überprüfung vor. Die Besoldungskommission der Fachbereiche (§ 11 LBOW) prüft den „Bericht der in Lehre und Forschung erbrachten Leistungen“ der Antragstellerin oder des Antragstellers im Hinblick auf Korrektheit und Vollständigkeit der dargestellten Leistungen anhand der Gliederungspunkte der Makrokriterien im Anhang der LBOW (Lehre, Forschung, wissenschaftliche Arbeit, Praxiskontakte und besondere Förderaktivitäten). Die Besoldungskommission vergleicht den eingereichten Bericht mit den dem Fachbereich vorliegenden an die Professorin bzw. den Professor übertragenen Lehr- und Forschungsaufgaben während des Berichtszeitraums und beurteilt diese ggf. schriftlich mit „korrekt und vollständig“. Fehlende oder fehlerhafte Berichtsteile müssen von der Professorin oder dem Professor unverzüglich nachgereicht werden. Bei dem Ergebnis „korrekt und vollständig“ spricht sich die Besoldungskommission für einen leistungsbezogenen Wechsel von der C- in die W-Besoldung aus und übergibt das Ergebnis an das Präsidium mit Kopie an das Dekanat.
- f) Des Weiteren sind nach der unter § 5 Abs. 2 beschriebenen Vorgehensweise weitere Evaluationen auf Antrag frühestens nach einer Evaluationsperiode von 5 Jahren ab Wechseldatum möglich. Es gelten die Verfahren nach § 5 LBOW.

### **§ 10 Überleitungsregelungen von der LBOW alt / neu**

Da es nach LBOW2012 (LBOW alt) keine befristeten Berufungs- und Bleibeleistungszulagen gab, sind im Übergang von der alten auf die neue Besoldung von der HSRM insbesondere die LBL zu betrachten. Diese können in unbefristeter und/oder befristeter Form teilweise bis zu 50% oder nicht konsumiert worden sein.

Die konsumierten Anteile sind de facto in Form des höheren Grundgehalts direkt entfristet.

Die noch nicht entfristeten Anteile werden wie folgt behandelt:

Verbleibende nicht konsumierte und nicht entfristete Leistungsbezüge für besondere Leistungen können rückwirkend zum 1.1. eines Jahres nach dem unter § 5 beschriebenen Verfahren unter folgenden Randbedingungen entfristet werden:

**1. Regelung für befristet gewährte Leistungsbezüge für besondere Leistungen, die bis einschließlich 2008 gewährt wurden:**

Anträgen auf Entfristung, die im letzten Jahr gestellt und von den Besoldungskommissionen befürwortet wurden, werden, wenn kein erheblicher Leistungsabfall (Dekanin- / Dekansbestätigung erforderlich) zu verzeichnen ist, rückwirkend zum 1.1.13 durch Präsidiumsbeschluss stattgegeben.

**2. Entfristungsregelung für befristet gewährte Leistungsbezüge für besondere Leistungen ab 2009:**

Zur Verwaltungsvereinfachung und Synchronisierung der Termine gilt für diese Anträge auf Entfristung nicht mehr die bisherige Regelung, Antrag auf Entfristung nach 4 Jahren mit anschließender Leistungsbestätigung durch die Dekanin / den Dekan im 5. Jahr nach befristeter Gewährung. Nunmehr ist der Entfristungsantrag mit Selbstdarstellung im 5. Jahr nach der nachfolgenden Tabelle über die Dekanin/den Dekan an die Präsidentin / den Präsidenten zu stellen. Bereits vorgelegte Selbstberichte sollen um das 5. Berichtsjahr ergänzt werden. Die Besoldungskommission erteilt zur Entfristung ein Votum. Bei positivem Votum erfolgt die Entfristung zum 1.1. eines Jahres durch Bescheid. Nach Ablauf des 5. Jahres der Gewährung einer befristeten Leistungszulage für besondere Leistungen wird diese bis zur Entfristungsbescheidung durch das Präsidium unter Vorbehalt weitergezahlt.

Jahr der gewährten befristeten Zulage	Antrag Prof. auf Entfristung bis zum 01.11. des Jahres	Votum der Besoldungskommission Im Januar des Jahres	Entfristungsbescheid des Präsidenten im 1. Quartal	Entfristungsdatum bei positiver Bescheidung
2009	2013	2014	2014	1.1.2014
2010	2014	2015	2015	1.1.2015
2011	2015	2016	2016	1.1.2016
2012	2016	2017	2017	1.1.2017
usw.				

**3. Regelung für die Neugewährung von Leistungsbezügen für besondere Leistungen ab 1.1.2013:**

Die HSRM stellt ab 1.1.2013 auf einen 5-jährigen Turnus der Gewährung von befristeten Leistungsbezügen um. Die vor dem Inkrafttreten des Hessischen Professorenbesoldungsgesetzes liegenden Leistungszeiträume werden berücksichtigt, soweit sie den vom Gesetzgeber nunmehr vorgesehenen hervorragenden Leistungen entsprechen. Das Verfahren der bisherigen LBOW2012 mit Makrokriterien, die die professoralen Leistungsbereiche

beschreiben, sowie Mikrokriterien, die die einzelnen Fachbereiche individuell benannt haben, wird beibehalten. Bereits vorgelegte Selbstberichte sollen um das 5. Berichtsjahr ergänzt werden.

Es gelten folgende Antrags- und Gewährungsmodalitäten:

Jahr der zuletzt gewährten Berufungszulage bzw. LBL im Jahr	Antrag mit Selbstbericht auf Gewährung einer neuen befristeten LBL bis zum 01.11. des Jahres für hervorragende Leistungen	Entscheidung Besoldungskommission im Januar des Jahres	Bescheid des Präsidenten im 1. Quartal	Gewährung der LBL zum
2009 und früher	2013	2014	2014	1.1.2014
2010	2014	2015	2015	1.1.2015
2011	2015	2016	2016	1.1.2016
2012	2016	2017	2017	1.1.2017
2013	2017	2018	2018	1.1.2018
2014	2018	2019	2019	1.1.2019
2015	2019	2020	2020	1.1.2020
usw.				

Das Verfahren richtet sich nach §5 LBOW.

### **§ 11 Zuständigkeiten**

- (1) Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge (§ 4) werden vom Präsidium auf Antrag der Professorin oder des Professors im Einvernehmen mit dem betreffenden Dekanat gewährt (§ 37 Abs. 7 HHG). Die entsprechenden Verhandlungen führt der/die Präsident/-in im Auftrag des Präsidiums.
- (2) Leistungsbezüge für besondere Leistungen werden vom Präsidium auf Antrag der Professorin oder des Professors gewährt
  - a) Die Besoldungskommission wird von allen Professorinnen und Professoren des Fachbereiches auf Vorschlag der Dekanin oder des Dekans im Einvernehmen mit dem Präsidium für die Amtszeit des Dekanats in geheimer Wahl mit einfacher Mehrheit gewählt und besteht aus drei stimmberechtigten Mitgliedern mit gleicher Stimmengewichtung:
    - aa) einer Professorin oder einem Professor des eigenen Fachbereiches, die / der von ihrer / seiner Stellung im Fachbereich und aufgrund ihrer / seiner Besoldungsgruppe eine sachgerechte Entscheidung erwarten lässt,

- ab) einer Professorin oder einem Professor eines vergleichbaren Fachbereiches der eigenen oder einer benachbarten Hochschule,
  - ac) der Dekanin oder dem Dekan.
- b) Die Kommission wählt aus ihrer Mitte eine Kommissionsvorsitzende oder einen Kommissionsvorsitzenden. Bei großen Fachbereichen mit mehr als 30 Professuren kann je ein zusätzliches Mitglied aus den in aa) und ab) genannten Gruppen mit gleicher Stimmengewichtung in die Besoldungskommission gewählt werden.
  - c) Dem Ausschuss soll mindestens eine Wissenschaftlerin angehören. Die Frauenbeauftragte wird mit beratender Funktion hinzugezogen. Sie kann sich mit einer eigenen Stellungnahme an das Präsidium wenden.
  - d) Sind Mitglieder der Besoldungskommission selbst von der anstehenden Evaluation betroffen, können sie der Besoldungskommission nicht angehören; das Präsidium bestellt ein Ersatzmitglied auf Vorschlag des Dekanats.
  - e) Über Abweichungen bei der Zusammensetzung der Besoldungskommission entscheidet das Präsidium.
- (3) Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge für die Präsidentin oder den Präsidenten schlägt das Präsidium dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst vor (§7 Abs.3 HLeistBVO). Über die Vergabe von Leistungsbezügen für hauptamtliche sonstige Präsidiumsmitglieder entscheidet die Präsidentin/der Präsident (§ 7Abs. 2 HLeistBVO). Für letzteres bedarf es der Genehmigung des HMWK (§ 7 Abs. 3 HLeistBVO).
- a) Über die Vergabe von Forschungs- und Lehrzulagen entscheidet das Präsidium nach § 6 HLeistBVO.
  - b) Im Übrigen gilt § 7 HLeistBVO.

## **§ 12 Berichtswesen**

- (1) Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule RheinMain veröffentlicht.
- (2) Das Präsidium unterrichtet den Hochschulrat und den Senat in einem 2-Jahres-Rhythmus über die Entwicklung der W-Besoldung an der Hochschule RheinMain.

## **§ 13 Inkrafttreten**

Diese Neufassung (Amtliche Mitteilung Nr. 260) tritt rückwirkend zum 1.1.2013 mit (damaliger) Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen in Kraft. Die am 22.09.2020 erfolgten Änderungen treten ebenfalls mit (aktueller) Veröffentlichung in den amtlichen Mitteilungen in Kraft.

Wiesbaden, 22.09.2020

Prof. Dr. Detlev Reymann  
Präsident

## Makrokriterienkatalog für Leistungsbezüge für besondere Leistungen nach § 5

Lehre	Forschung und wissenschaftliche Arbeit	Praxiskontakte	Besondere Förderaktivitäten
Lehrveranstaltungen	Sonder- und Drittmittelforschung	zu privatwirtschaftlichen Unternehmen und Körperschaften	Weiterbildung
Labore und Praktika	Betreuung von Promotionsverfahren	zu öffentlichen Unternehmen und Körperschaften	Nachwuchs
Aktualität und Stand der Technik	Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten	Stellenvermittlung	Gleichstellung der Geschlechter
Studienmaterial	Veröffentlichungen und Patente	Stipendienvergabe	Internationalisierung
Studienberatung	Kooperationen, Technologie- und Wissenstransfer		Interdisziplinarität
	Fachausschüsse und Gutachter- und Beratertätigkeit		