UTN

Technische Universität Nürnberg

Richtlinie zur Regelung der Grundsätze über die Vergabe von Hochschulleistungsbezügen

02.09.2026

Aufgrund von § 8 S. 2 der Bayerischen Hochschulleistungsbezügeverordnung (BayHLeistBV) vom 14. Januar 2011 (GVBl. S. 50, BayRS 2032-3-4-1-WK), die zuletzt durch § 1 Abs. 90 der Verordnung vom 26. März 2019 (GVBl. S. 98) geändert worden ist, erlässt das Gründungspräsidium der Technische Universität Nürnberg im Einvernehmen mit der Gründungskommission nachfolgende Richtlinie.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich und Kontingentierung 1
§ 2 Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge 1
§ 3 Besondere Leistungsbezüge 2
§ 4 Leistungsstufen 3
§ 5 Funktionsleistungsbezüge 5
§ 6 Forschungs- und Lehrzulage 6
§ 7 Ruhegehaltfähigkeit 6
§ 8 In-Kraft-Treten 6

§ 1 Geltungsbereich, Regelmäßige Evaluierung und Kontingentierung

(1) [1]Die Richtlinie regelt die Grundsätze für die Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen im Sinne des § 3 BayHLeistBV, besonderen Leistungsbezügen im Sinne von § 4 BayHLeistBV und Funktionsleistungsbezügen im Sinne von § 5 Abs. 1 S. 2 BayHLeistBV. [2]Sie gilt für Professorinnen und Professoren der Technischen Universität Nürnberg (UTN), die den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 der Besoldungsordnung W zugeordnet werden.

(2) [1]Daten zu Berufungs-, Bleibe- und Besondere Leistungsbezüge werden entsprechend erfasst und genutzt, um Analysen – z. B. zur Gleichstellung – vorzunehmen und in den Verteilungsprozess von Bezügen einzubringen. [2]In regelmäßigen Abständen, mindestens einmal jährlich, werden die erhobenen Daten mit den Gleichstellungsbeauftragten besprochen.

(3) Mindestens 15% des zur Verfügung stehenden Vergaberahmens sollen auf besondere Leistungsbezüge entfallen.

§ 2 Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

(1) [1]Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge im Sinne von § 3 BayHLeistBV werden in der Regel als laufende monatliche Zahlungen gewährt und werden befristet oder unbefristet vergeben. [2]Bei der Vergabe von Berufungs-Leistungsbezügen für eine initiale Berufung an die UTN sind insbesondere zu berücksichtigen:

- die individuelle wissenschaftliche Qualifikation der Person,
- Führungsqualitäten und Passung zu einer Pionieruniversität
- etwaige Evaluierungsergebnisse, (z.B. Tenure Track Zwischenevaluierungen oder Evaluierungen im Rahmen einer Heisenberg Professur)
- die Bewerberlage für die ausgeschriebene Professur,
- die Arbeitsmarktlage im jeweiligen Fach,

- der Beitrag der Gewinnung der Person zur strukturellen Profilbildung und der internationalen Exzellenz der UTN

(2) Die Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen erfolgt nur im Ausnahmefall und setzt voraus, dass der Ruf an eine andere, in der Regel außerbayerischen Hochschule vorgelegt wurde oder das Einstellungsinteresse eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers durch Vorlage einer schriftlichen Einstellungszusage glaubhaft gemacht wurde und der Verbleib der Person von wesentlicher strategischer Bedeutung für die UTN ist.

(3) [1]Vor der Entscheidung über die Gewährung von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen ist eine Stellungnahme des jeweils zuständigen Department Chairs einzuholen. [2]Die Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Internationales und der Vizepräsident für Forschung, Innovation und Unternehmertum können Stellungnahmen hierzu abgeben.

(4) Eine weitere Vergabe oder Erhöhung soll frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung erfolgen.

(5) Unbefristet gewährte Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge können an den allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vom-Hundert-Satz teilnehmen, um den die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden.

(6) Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sind zurückzuzahlen, wenn der Professor oder die Professorin innerhalb von drei Jahren seit Gewährung dieser Leistungsbezüge an eine andere Hochschule wechselt.

§ 3 Besondere Leistungsbezüge

(1) [1]Besondere Leistungsbezüge im Sinne von § 4 BayHLeistBV können für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die im Rahmen der hauptamtlichen Tätigkeit in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden sollen, gewährt werden. [2]Besondere Leistungen sind dabei solche, die über die Dienstpflichten im Zusammenhang mit der hauptamtlichen Tätigkeit erheblich hinausgehen. [3]Die Vergabe erfolgt nach den in § 4 dieser Richtlinie geregelten Kriterien.

(2) [1]Besondere Leistungsbezüge werden als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben. [2]Im Fall einer wiederholten Vergabe können sie frühestens nach einer Bezugsdauer von insgesamt drei Jahren unbefristet gewährt werden. [3]Unbefristet gewährte monatliche besondere Leistungsbezüge können bei einem erheblichen Leistungsabfall für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen werden.

(3) Unbefristet gewährte besondere Leistungsbezüge, die als laufende monatliche Zahlung gewährt werden, können an den allgemeinen Besoldungsanpassungen von dem Vom-Hundert-Satz teilnehmen, um den die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden.

§ 4 Kriterien und Leistungsstufen

(1) Maßgeblich für die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen sind insbesondere Qualität, Umfang, Nachhaltigkeit, strategische Bedeutung und Reichweite der Leistung sowie ihr Beitrag zur Entwicklung und des Profils der UTN.

(2) Die Zuordnung zu den Leistungsstufen erfolgt nach den folgenden Kriterien:

1. Leistungsstufe – individuelle besondere Leistungen
   Leistungen von besonderer individueller Qualität, insbesondere die erfolgreiche Einwerbung eines hochwertigen individuellen Grants oder vergleichbarer individueller wissenschaftlicher, lehrbezogener oder transferbezogener (inklusive Wissenschaftskommunikation) Leistungen.
2. Leistungsstufe – besondere Leistungen zum Wohle des Departments
   Leistungen, die in besonderer Weise dem jeweiligen Department zugutekommen, insbesondere besondere Beiträge zur Weiterentwicklung des Departments, herausgehobene Kooperationen innerhalb des Departments oder transferbezogener (inklusive Wissenschaftskommunikation) Leistungen auf Ebene des Departments.
3. Leistungsstufe – besondere Leistungen zum Wohle der UTN intern
   Leistungen von besonderer Bedeutung für die UTN insgesamt, insbesondere besondere Leistungen in der interdisziplinären Lehre, der erfolgreiche Abschluss interdisziplinärer Projekte, die Entwicklung oder

Durchführung UTN-weiter Weiterbildungsangebote, besondere Beiträge zur UTN-internen Nachwuchsförderung zur UTN-internen Gleichstellungsförderung. Als Leistung können auch konkrete und erfolgreiche Aktivitäten für die Wirkung und die Sichtbarkeit der UTN in ihren Netzwerken, einschließlich Outreach anerkannt werden.

4. Leistungsstufe – besondere Leistungen zum Wohle der UTN auf nationaler Ebene

   Leistungen mit besonderer nationaler Bedeutung für die UTN, insbesondere die Einwerbung national bedeutsamer Drittmittel oder Kooperationen, besondere Beiträge zur deutschlandweiten Nachwuchsförderung, Gleichstellungsförderung, nationale Preise und Auszeichnungen sowie strategisch wichtige nationale Kooperationen mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen, öffentlichen Einrichtungen oder der Wirtschaft, oder Engagement für die Wirkung und Sichtbarkeit der UTN in ihren Netzwerken, einschließlich Outreach mit nationaler Bedeutung.

5. Leistungsstufe – besondere Leistungen zum Wohle der UTN auf internationaler Ebene

   Leistungen mit besonderer internationaler Bedeutung für die UTN, insbesondere internationale Auszeichnungen, der erfolgreiche Abschluss internationaler Konsortien mit strategischer Bedeutung für die UTN sowie Leistungen nach Leistungsstufe 4, soweit diese auf internationaler Ebene erbracht werden.

(3) [1]Die Höhe der besonderen, einmalig oder monatlich zu zahlenden Leistungsbezüge bemisst sich an dem im Zeitpunkt der Vergabe geltenden monatlichen Grundgehalt der Besoldungsgruppe W 3, Grundgehaltsstufe 1. [2]Sie kann je nach Zuordnung zu einer Leistungsstufe bis zu den folgenden Höchstbeträgen festgesetzt werden:

- Leistungsstufe 1 bis zu 2 %
- Leistungsstufe 2 bis zu 4 %
- Leistungsstufe 3 bis zu 7 %
- Leistungsstufe 4 bis zu 9 %
- Leistungsstufe 5 bis zu 12

(4) Innerhalb der jeweiligen Leistungsstufe bestimmt sich die konkrete Höhe nach dem Grad der Zielerreichung, der Eigenständigkeit der Leistung, ihrer Dauer und Nachhaltigkeit, ihrer Sichtbarkeit sowie ihrer Bedeutung für das Department, die UTN oder die nationale bzw. internationale Profilbildung oder Positionierung der UTN.

(5) [1]Eine Leistung darf nicht mehrfach berücksichtigt werden. [2]Erfüllt eine Leistung die Voraussetzungen mehrerer Leistungsstufen, ist sie grundsätzlich der höchsten einschlägigen Leistungsstufe zuzuordnen. [3]Mehrere voneinander abgrenzbare besondere Leistungen können bei der Gesamtbewertung berücksichtigt werden.

§ 5 Funktionsleistungsbezüge

(1) [1]Funktionsleistungsbezüge im Sinne von § 5 Abs. 1 S. 2 BayHLeistBV können für die Dauer der Wahrnehmung von Aufgaben in der Hochschul-selbstverwaltung gewährt werden. [2]Die Höhe der Funktionsleistungsbezüge bemisst sich im Einzelfall nach der wahrgenommenen Funktion und mit der Aufgabe verbundenen Verantwortung und Belastung. [3]Bei Bemessung der Funktions-Leistungsbezüge ist eine etwaige Ermäßigung der Lehrverpflichtung zu berücksichtigen.

(2) [1]Die Gewährung der Funktionsleistungsbezüge erfolgt für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion. [2]Jeweils bei Amtsantritt und Ablaufen der Amtszeit begonnene Monate werden als ganze Monate gerechnet.

(3) Funktionsleistungsbezüge können für folgende Funktionen in folgender Höhe gewährt werden, insoweit der Aufwand der Ausübung dieser Funktionen nicht anderweitig ausgeglichen wird:

Gründungs-Chairs der Departments	1000 € / Monat
Professorale Gründungs-Vizepräsidenten	1000 € / Monat
Studiengangsverantwortliche	500 € / Monat
Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst	1000 € / Monat
Stellvertretende Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst	200 € / Monat

Vize-Chairs	300 € / Monat
Ombudsperson	500 € / Monat
Antisemitismusbeauftragte	250 € / Monat

(4) Außer im Falle des Art. 72 Abs. 3 BayBesG nehmen Funktionsleistungsbezüge nicht an den allgemeinen Besoldungsanpassungen mit dem Vom-Hundert-Satz teil, um den die Grundgehälter der Besoldungsordnung W angepasst werden.

§ 6 Forschungs- und Lehrzulage

Für die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen wird auf die Regelungen des Art. 57 Abs. 1 BayBesG verwiesen.

§ 7 Ruhegehaltfähigkeit

Die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen richtet sich nach Art. 13 BayBeamtVG.

§ 8 In-Kraft-Treten

[1]Diese Grundsätze treten am Tag nach ihrer Bekanntgabe in Kraft. [2]Sie ersetzen die Grundsätze der Technischen Universität Nürnberg für die Vergabe von Leistungsbezügen vom 27.04.2023.

Nürnberg, 31.08.2026

Der Gründungspräsident

Prof. Dr. Michael Huth