



Sankt Augustin, 10.06.2025

Laufende Nummer: 17/2025

**Richtlinie des Präsidiums der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg für die Vergabe
von Leistungsbezügen für Professor:innen**

Richtlinie des Präsidiums der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg für die Vergabe von Leistungsbezügen für Professor:innen

Vorbemerkungen

Nach Maßgabe des § 33 Abs. 1 des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW), der §§ 2 bis 7 Verordnung über die Gewährung und Bemessung von Leistungsbezügen sowie der Leistungsbezügeverordnung (LeistBVO) NRW 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. Diese Richtlinie regelt die Grundsätze für die Vergabe von Leistungsbezügen im Sinne des § 4 der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) NRW für die hauptberuflichen privatrechtlich angestellten und verbeamteten Professorinnen und Professoren sowie die Mitglieder der Hochschulleitung an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Sie löst das W-Besoldungskonzept der H-BRS vom 15.07.2018 ab.

Die rechtlichen Grundlagen der W-Besoldung und der Prozess ihrer Bewilligung sind in den jeweils geltenden Fassungen geregelt:

- Landesbesoldungsgesetz NRW
- Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW
- Hochschul-Leistungsbezügeverordnung NRW
- Hochschulgesetz NRW
- Landesgleichstellungsgesetz NRW

1. Besoldung

Die Ämter der hauptberuflichen Mitglieder von Hochschulleitungen werden der Besoldungsgruppe W3 zugeordnet.

Nach dem Landesbesoldungsgesetz (LBesG) NRW sind die Ämter der Professor:innen nach Maßgabe sachgerechter Bewertung grundsätzlich der Besoldungsgruppe W2 und nur in Ausnahmefällen (wie z.B. bei Stiftungsprofessuren) W3 zuzuordnen.

Im Regelfall werden neuberufene Professor:innen verbeamtet, sofern die persönlichen Voraussetzungen vorliegen. Alternativ erfolgt die Einstellung im privatrechtlichen Dienstverhältnis. Unabhängig von diesem Status können Leistungs- und Funktionsbezüge gleichermaßen vergeben werden.

2. Leistungs- und Funktionsbezüge

2.1 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

- (1) Aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen können Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge gewährt werden, soweit dies erforderlich ist, um eine Person für eine Hochschulprofessur zu gewinnen oder die Abwanderung zu

verhindern.

- (2) Im Falle einer bevorstehenden Hausberufung muss der sonst drohende Abwanderungsgedanke glaubhaft, z.B. durch ein schriftliches Rufangebot oder ein Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers, nachgewiesen werden, um eine Berufungszulage zu erhalten.
- (3) Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge werden in der Regel unbefristet und als laufender Bezug gewährt. Eine Einmalzahlung ist in besonderen Fällen möglich (§ 34 LBesG NRW). Bei befristeten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen wird nach Abschluss des vierten Jahres, in begründeten Ausnahmen auch früher, jedoch nicht vor Ablauf von drei Jahren, geprüft, ob sie unbefristet weiter gewährt werden können.
- (4) Unbefristet gewährte Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.
- (5) Bei der Entscheidung über Berufungs-Leistungsbezüge sind insbesondere die Bedeutung der zu besetzenden Professur, die individuelle Qualifikation, die Bewerbungslage und die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fachgebiet zu berücksichtigen. Bei der Bemessung der Berufungs-Leistungsbezüge kann die Ausgestaltung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses angemessen berücksichtigt werden.
- (6) Für die Gewährung eines Bleibe-Leistungsbezuges sind insbesondere die Qualifikation der Professorin oder des Professors maßgeblich. Ein Bleibe-Leistungsbezug darf nur vergeben werden, wenn der Ruf einer anderen Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Arbeitgebers schriftlich nachgewiesen wird (§ 34 LBesG NRW). Über die Gewährung und die Höhe eines Bleibe-Leistungsbezuges entscheidet die Präsidentin oder der Präsident nach Anhörung der Dekanin oder des Dekans.
- (7) Über die Gewährung und die Höhe sowie über die Ruhegehaltfähigkeit der befristeten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge entscheidet die Präsidentin oder der Präsident nach Anhörung der Dekanin oder des Dekans im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Es erfolgt eine schriftliche Verhandlungsniederschrift.
- (8) Für die Aufwendungen einer mit der Berufung in Verbindung stehenden Verlegung des Hauptwohnsitzes in den unmittelbaren Einzugsbereich der H-BRS (max. Entfernung zum Standort 100 km) kann eine einmalige, nicht ruhegehaltfähige Umzugskostenpauschale bewilligt werden. Die einmalige Umzugskostenpauschale in Höhe von i.d.R. maximal 1.500 Euro wird nach Beendigung des Umzuges gewährt und ist innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr, nach Beendigung des Umzuges bei der H-BRS schriftlich zu beantragen. Die Pauschale wird gewährt, wenn innerhalb von zwei Jahren nach der Rufannahme umgezogen wird. Die Auszahlung erfolgt per Entgeltabrechnung über das LBV.

2.2 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 gemäß § 35 LBesG NRW besondere Leistungsbezüge gewährt werden. Sie können neben Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezügen gezahlt werden. Die erstmalige Gewährung ist frühestens zwei Jahren nach Berufung an die H-BRS möglich.
- (2) Keine besonderen Leistungen sind Leistungen, die den allgemeinen Anforderungen zur Erfüllung der Dienstpflichten entsprechen. Dies sind beispielsweise:
 - Regelmäßige Lehre (Präsenz, digital, hybrid, blended Learning) durch inhaltlich und formal strukturierte Lehrveranstaltungen, die dem Anforderungsprofil der Professur entsprechen.
 - Teilnahme an den regelmäßigen Lehrevaluationen
 - Mitwirkung an der Selbstverwaltung
 - Aktive Studierendenbetreuung
 - Betreuung von Abschlussarbeiten
 - Erstellung von Gutachten für Abschlussarbeiten
 - Teilnahme an der hochschuldidaktischen Weiterbildung in üblichem Rahmen (z.B. Teilnahme am Neuberufenenprogramm)
- (3) Neben den Leistungen im Hauptamt sind nur unentgeltliche Nebentätigkeiten als besondere Leistung zu berücksichtigen, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten ausgeübt werden oder an deren Übernahme die oder der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 4 HLeistBVO).
- (4) Weiterhin können nur Leistungen berücksichtigt werden, die nicht bereits über eine Lehrermäßigung honoriert werden. Dies gilt auch für das Einwerben von Drittmitteln, die nur als besondere Leistung berücksichtigt werden können, wenn hierfür keine Lehrermäßigung, Forschungs- oder Lehrzulage nach § 14 LBesG NRW gewährt wird (§ 4 HLeistBVO).
- (5) Die besonderen Leistungsbezüge werden als laufende monatliche Zahlung gewährt, in begründeten Ausnahmefällen auch als Einmalzahlung. Sie werden für einen Zeitraum von in der Regel drei Jahren befristet vergeben. Im Falle einer wiederholten Vergabe können laufende besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. Unbefristet gewährte besondere Leistungsbezüge werden nach § 35 LBesG NRW mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls versehen. Unbefristet gewährte besondere Leistungsbezüge nehmen nach Entscheidung der Präsidentin oder des Präsidenten an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil und sind ruhegehaltfähig.

- (6) Die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen orientiert sich an vier aufeinander aufbauenden Leistungsstufen. Für die Vergabe der Leistungsbezüge der jeweiligen Stufen dienen die in Anlage 1 dieser Richtlinie genannten Kriterien als Orientierungshilfe. Alle Entscheidungen trifft die Präsidentin oder der Präsident nach pflichtgemäßem Ermessen unter Beachtung des Leistungs- und Gleichbehandlungsgrundsatzes, wobei sich der Ermessensspielraum aus den allgemeinen verwaltungsrechtlichen Vorgaben des § 40 Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (VwVfG NRW) ergibt.
- (7) Die Gewährung von besonderen Leistungsbezügen setzt die Erfüllung der allgemeinen Anforderungen an eine Professur inklusive Selbstverwaltungs-Aufgaben voraus.
- (8) Besondere Leistungsbezüge müssen von der Professorin oder dem Professor individuell in Form eines schriftlichen Selbstberichts beantragt werden. Der Antrag der Professorin oder des Professors ist in der Regel nach den in der Anlage 1 genannten Kriterien zu erstellen. Dem Antrag muss die Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans gemäß Anlage 2 beigelegt sein. Für den Fall, dass die Amtszeit der Dekanin oder des Dekans erst weniger als 12 Monate beträgt, kann die Amtsvorgängerin oder der Amtsvorgänger beteiligt werden. Die Stellungnahme entfällt, wenn die Dekanin oder der Dekan selbst Antragsteller:in ist.
- (9) Der Antrag auf Gewährung besonderer Leistungsbezüge ist von der Professorin oder dem Professor zum Stichtag 31.3. oder 30.9. zu stellen. Nach Abschluss des vierten Jahres der Gewährung der besonderen Leistungsbezüge, in begründeten Ausnahmen auch früher, jedoch nicht vor Ablauf von drei Jahren, kann ein erneuter Antrag gestellt werden. Diese Regelung stellt sicher, dass ein angemessener Zeitraum betrachtet werden kann und eine gerechte Beurteilung der Antragstellerinnen oder Antragsteller ermöglicht wird.
- (10) Alle Antragstellenden erhalten vom Dezernat Personal einen schriftlichen Bescheid, in dem die Entscheidung über die Bewilligung oder Ablehnung mitgeteilt wird. Im Falle der Bewilligung sind Bewilligungszeitraum, Höhe der Leistungsbezüge und Ruhegehaltfähigkeit bekannt zu geben.
- (11) Bewilligungen, die aufgrund falscher, von der antragstellenden Person zu vertretender Angaben erteilt wurden, sind zu widerrufen.
- (12) Bei der Bewertung von Leistungen und der Bemessung besonderer Leistungsbezüge darf eine Reduzierung oder Unterbrechung der Tätigkeit als Professor:in aufgrund der Übernahme von Tätigkeiten in der Selbstverwaltung, als Gleichstellungsbeauftragte, als nicht hauptamtliches Mitglied der Hochschulleitung, als Dekanin oder Dekan oder in einer vergleichbaren Funktion nicht zu einer Benachteiligung führen. Aus diesem Grunde kann ein Antrag auf

besondere Leistungsbezüge mit Leistungen aus den letzten vier 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. So wird der Vergabezeitraum um die Zeiten einer Elternzeit/Beurlaubung aus familiären Gründen oder der Einschränkung aufgrund einer Behinderung oder Krankheit verlängert. Im Falle einer unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bzw. aus familiären Gründen erfolgt die Verlängerung entsprechend anteilig, umgerechnet in volle Monate. Bei Überschneidungen des Verlängerungszeitraumes mit der nächsten Vergabe erfolgt die neue Gewährung besonderer Leistungsbezüge unabhängig hiervon. Hinsichtlich der Voraussetzungen für eine unbefristete Gewährung besonderer Leistungsbezüge ist eine Elternzeit / Freistellung / Beurlaubung / Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen sowie Einschränkungen wegen Behinderung oder Krankheit unterbrechungsunschädlich.

2.3 Funktionsleistungsbezüge

- (1) Funktionsleistungsbezüge werden nur für die Dauer der Funktionsübernahme gewährt und nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil (§ 36 LBesG NRW).
- (2) Die hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung erhalten einen Funktionsleistungsbezug nach § 6 HLeistBVO.
- (3) Die nicht-hauptamtlichen Mitglieder der Hochschulleitung der H-BRS sowie die Dekaninnen oder Dekane und Prodekaninnen oder Prodekane erhalten einen Funktions-Leistungsbezug in folgender Höhe:

Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten	800,00 € brutto
Dekaninnen oder Dekane	500,00 € brutto
Prodekaninnen oder Prodekane	250,00 € brutto

Der Funktions-Leistungsbezug nimmt an den regulären Besoldungsanpassungen teil.

In begründeten Ausnahmefällen kann die Präsidentin / der Präsident unter Berücksichtigung des § 6 Absatz 5 HLeistBVO ausnahmsweise höhere Funktionsleistungsbezüge gewähren.

3. Ruhegehaltfähigkeit

- (1) Soweit Leistungsbezüge unbefristet gewährt werden und jeweils mindestens zwei Jahre bezogen wurden, sind sie nach § 37 LBesG NRW bis zur Höhe von zusammen 21% in der Besoldungsgruppe W2 und 32,5% in der Besoldungsgruppe W3 des jeweiligen Grundgehalts ruhegehaltfähig, sofern keine anderen gesetzlichen Regelungen vorliegen. Dynamisierte Leistungsbezüge sind dabei vorrangig anzusetzen.
- (2) Gemäß § 37 LBesG NRW können befristete Leistungsbezüge nur insoweit für ruhegehaltfähig erklärt werden, als sie die unbefristeten ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge übersteigen.
- (3) Funktions-Leistungsbezüge an hauptamtliche Mitglieder von Hochschulleitungen sowie Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sind ruhegehaltfähig gem. § 37 Abs. 3 LBesG NRW.
- (4) Einmalzahlungen und Forschungszulagen sind nicht ruhegehaltfähig.
- (5) Eine erhöhte Ruhegehaltfähigkeit gemäß § 37 Abs. 2 LBesG NRW wird ausgeschlossen.

4. Transparenz

Aus Gründen der Verfahrenstransparenz erteilt die Präsidentin oder der Präsident im Abstand von 2 Jahren in geeigneter Weise anonymisiert, geschlechterdifferenziert (w/d/m) und getrennt nach Bezugsarten Auskunft in den Gremien über die Gewährung und Höhe der Leistungsbezüge.

Die Richtlinie tritt mit Wirkung vom 15. Juni 2025 in Kraft.

Sankt Augustin, den 05. Juni 2025

Prof. Marion Halfmann
Präsidentin
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Vergabekriterien für besondere Leistungsbezüge an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Durch die Vergabe der besonderen Leistungsbezüge soll das Engagement der Professor:innen in den folgenden Bereichen der Hochschultätigkeit honoriert werden:

- Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung
- Forschung und Transfer

Die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen orientiert sich dabei an den folgenden vier Stufen.

Stufe 1: Leistungen, die über die Erfüllung der Dienstpflichten deutlich hinausgehen.

Stufe 2: Leistungen, die über die Erfüllung der Dienstpflichten deutlich hinausgehen und die das Profil des Fachbereichs oder des Faches als Forschungs- und / oder Lehrinstitution nachdrücklich prägen.

Stufe 3: Leistungen die das Profil der Hochschule als Lehrinstitution mindestens im regionalen Rahmen und / oder als Forschungsinstitution im nationalen Rahmen prägen.

Stufe 4: Leistungen, die die internationale Reputation der Hochschule entscheidend mitprägen.

Leistungen der jeweils höheren Stufe können nur gewährt werden, wenn die Kriterien der vorherigen Stufe erreicht werden.

Zur Orientierung, Bewertung und Einordnung der Leistungen einer Professorin / eines Professors in die Stufen 1 bis 4 dienen unterschiedliche Kriterien, die pro Stufe erbracht werden müssen. Die Kriterien sind im nachfolgenden Kriterienkatalog aufgelistet.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie beträgt die Summe der besonderen Leistungsbezüge für

die Stufe 1: 250,- Euro brutto monatlich

die Stufe 2: 500,- Euro brutto monatlich

die Stufe 3: 750,- Euro brutto monatlich

die Stufe 4: 1.000,- Euro brutto monatlich.

Kriterienkatalog für die Leistungsstufen 1 bis 4:

Leistungen im Bereich Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung können insbesondere nachgewiesen werden durch

Ergebnisse der Lehrevaluation (auf Basis der vorliegenden Lehrevaluationsbögen)

Überdurchschnittliche Anzahl der abgenommenen Prüfungen im FB (auf Daten der Rückmeldungen von Dekan oder Dekanin aus dem FB)

Überdurchschnittliche Anzahl der betreuten Abschlussarbeiten im FB (auf Daten der Rückmeldungen von Dekan oder Dekanin aus dem FB)

Besonders engagierte Wahrnehmung der eigenen Fort- und Weiterbildung (Nachweis durch Teilnahmebescheinigungen, mind. 2 pro Jahr)

Umsetzung moderner didaktischer Konzepte und Methoden

Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinausgehen und auf diese nicht angerechnet werden

Einbeziehung von Gender- und Diversitätsforschung in die Lehre

Aufbau und Pflege von Praxiskontakten

Engagement bei der Betreuung weiblicher Studierender und Interaktion als Role Model bzw. Ausübung einer Mentoringfunktion zur Förderung des weiblichen studentischen Nachwuchses

Engagement bei der Betreuung und Integration von ausländischen Studierenden sowie beim internationalen Austausch

Engagement bei der Betreuung und Integration Studierender mit besonderen Herausforderungen (bspw. Behinderungen oder chronischen Erkrankungen)

Mitwirkung bei der Alumni-Arbeit

Einwerben von Stipendien für Studierende

Fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit mit anderen Lehrenden

Ausbau und Pflege der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit internationalen Hochschulen

Durchführung von Lehrtätigkeiten oder Exkursionen in besonderem Maße

Besonderes Engagement bei Studienreformen und Entwicklung innovativer Lehrangebote

Autorin oder Autor mit zumindest maßgeblichem Anteil an mindestens einem rezensierten Fach- oder Lehrbuch

Herausragendes Engagement bei der Weiterentwicklung, Organisation und Durchführung von Lehrveranstaltungen mit Kooperations-Partnern aus der Praxis

Netzwerkbildung zwischen Studierenden und Industriepartnern für Praktika / Abschlussarbeiten

Aufbau / Koordination / Betreuung von dualen und kooperativen Studiengängen

Besonderes Engagement in der Weiterbildung

Besonderes Engagement in der Nachwuchsgewinnung

Anerkannte Auszeichnungen und Preise für herausragende Lehre

Beiträge zur strukturellen Entwicklung des Fachbereichs, auch im Sinne des Hochschulentwicklungsplans

Betreuung von Schüler:innen und besonderes Engagement in Kooperation mit Schulen

Einwerbung von Drittmitteln für die Lehre

Entwicklung und Umsetzung interdisziplinärer Lehrangebote

Fach- und organisationsübergreifendes Engagement für die strukturelle Weiterentwicklung der Lehre

Beiträge zur Erreichung von Gleichstellungszielen und Umsetzung von Gleichstellungsplänen

Leistungen im Bereich Forschung und Transfer können insbesondere nachgewiesen werden durch

Überdurchschnittlicher Betrag eingeworbener Forschungsmittel
(Vergleich: Durchschnitt der Profs. im FB, Nachweis durch Team Drittmittel)

Überdurchschnittliche Zahl von Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften

Wissenschaftliche Vortragstätigkeit auf Fachtagungen außerhalb der H-BRS
(wenn nicht als Nebentätigkeit durchgeführt)

Mitarbeit in wissenschaftlichen Gremien (außerhalb der H-BRS)

Ehrenamtliche Gutachtertätigkeit im wissenschaftlichen oder technischen Bereich

Internationales Engagement in Wissenschaft und Forschung

Leitung von wissenschaftlichen Gruppen von Expertinnen und Experten

Leitung von Forschungsverbänden

Überdurchschnittlicher Technologietransfer mit wirtschaftlichem Nutzen für die H-BRS

Veranstaltung von wissenschaftlichen Konferenzen / Symposien oder eingeladene Vorträge auf internationalen Konferenzen (keynote lectures)

Aufbau und Pflege von Kooperationen (Zusammenarbeit mit Hochschulen bundesweit sowie mit bundesweiten Industriepartnern)

Bewilligte Patente / Gebrauchsmuster und Schutzrechte

Anerkannte Auszeichnungen und Preise für Leistungen in Forschung, Gestaltung oder im Technologietransfer

Herausragendes Engagement bei der Erreichung von Gleichstellungszielen und Umsetzung von Gleichstellungsplänen

Alle Leistungen müssen während eines maßgeblichen Zeitraums im Berichtszeitraum erbracht worden sein und im jährlichen Selbstbericht nachgewiesen werden.

Erklärung der Dekanin oder des Dekans über die Erfüllung der allgemeinen Anforderungen an eine Professur

Die Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen und besonderen Leistungsbezügen gemäß § 2 der Richtlinie des Präsidiums der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg für die Vergabe von Leistungsbezügen für Professorinnen oder Professoren setzt die Erfüllung der allgemeinen Anforderungen an eine Professur voraus.

Mit dem Antrag auf Gewährung von Bleibe-Leistungsbezügen und von besonderen Leistungsbezügen ist von der Dekanin oder dem Dekan eine Erklärung nach dem nachfolgenden Muster zu erstellen, die der Präsidentin oder dem Präsidenten über das Dezernat Personal vorzulegen ist.

Name der Professorin oder des Professors: _____

Einzelflichterfüllung	ja	erfüllt	nein
Organisation des eigenen Lehrbetriebes und Eingliederung in den gesamten Fachbereich	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Termintreue innerhalb des Fachbereiches	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Gesprächsbereitschaft und Termintreue mit Studierenden	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Sprechstunden regelmäßig in erforderlichem Umfang	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Wahrnehmung der Lehrverpflichtung / Vertretung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Anwesenheit / Erreichbarkeit	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Mind. gute Evaluation durch Studierende	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Betreuung von Abschlussarbeiten als Erst- oder Zweitprüfer	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Regelmäßige und für den Fachbereich angemessene Übernahme von Aufgaben in der Selbstverwaltung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Didaktisch gute Vermittlung der Lehrinhalte	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Anmerkungen:

Datum, Unterschrift Dekanin oder Dekan



Hinweis zur Amtlichen Bekanntmachung 17/2025

Sankt Augustin, den 10.06.2025

Die vorstehende Ordnung wird hiermit amtlich bekannt gemacht.

Es wird darauf hingewiesen, dass gegen diese Ordnung der Hochschule gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) die Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Hochschulgesetzes NRW, des Ordnungsrechts oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit ihrer Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn,

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Präsidium 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.