

Richtlinie der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
für die individuelle Honorierung besonderer Leistungen in Lehre, Forschung und Transfer
sowie für die Gewährung von Anreizen zur Entwicklung und Durchführung
größerer Lehr-, Forschungs- und Transfer-Projekte

Beschlossen vom Präsidialkollegium am 21. Januar 2026

1. Präambel

Der Anspruch, innovative Leistungen in Forschung, Lehre und Transfer zu erbringen, neue, weiterführende Lösungen für alte und neue Probleme zu erarbeiten, ist Teil sowohl des individuellen Selbstverständnisses eines jeden Lehrenden und Forschenden als auch der korporativen Identität der Viadrina. Lehrendes und forschendes Engagement ist ein verfassungsmäßig geschütztes Privileg und ein Kernelement der Dienstaufgabe. Beides ist in erster Linie durch individuelle Neugier, Erkenntnisgrenzerfahrungen, pädagogische Begeisterung und Karriereperspektiven getrieben. In dieser mehrfachen Selbstverständlichkeit bedarf die auf ein Vorschieben von Erkenntnisgrenzen, auf Erfolg in der Lehre, auf Anerkennung in den fachlichen Communities sowie auf Wertschätzung und Rezeption in der Gesellschaft orientierte Leistung keiner besonderen individuellen Incentivierung. Die Viadrina ist von einem Geist geprägt, der aus sich heraus nach Exzellenz strebt, das Neue sucht und Wissen mit Enthusiasmus und Überzeugung weitergibt.

Zum Anspruch der Viadrina gehört es aber, neben guten und sehr guten Leistungen in Forschung, Lehre und Transfer auch außerordentliche Ergebnisse und Erträge anzustreben und zu erreichen. Um dies zusätzlich zu befördern, wird mit dieser Richtlinie ein Honorierungs- und Motivierungssystem etabliert, das auf drei Säulen ruht. Erstens können Leistungen, die das übliche hohe Niveau übertreffen, in einem transparenten und fairen Prämiensystem nachgelagert individuell honoriert werden. Zweitens kann die Entwicklung und Realisierung profilbildender, drittmittelgenerierender, kooperativer Verbundprojekte durch eine strukturelle Incentivierung unterstützt werden. Drittens können andere, von nach W 1 bis W 3 vergüteten Professor*innen erbrachte mittelfristige und wiederkehrende besondere Leistungen zur Weiterentwicklung der Viadrina nach Maßgabe der Hochschulleistungsbezüge-Verordnung des Landes Brandenburg (HLeistBV) durch monatliche Gehaltszuschläge honoriert werden.

Diese Richtlinie knüpft sowohl an die geltende HLeistBV als auch an die Viadrina-Satzung über die Vergabe von Leistungsbezügen vom 8. 12. 2021 an und setzt deren Vorgaben in ein Viadrina-spezifisches Honorierungssystem um.

2. Individuelle Honorierungen überdurchschnittlicher Leistungen

Für individuelle Leistungen in Forschung, Lehre und Transfer, die über dem Durchschnitt liegen („Drittmiteleinwerbungen“, s. 2.1. und „andere besondere Leistungen“, s. 2.2.), können nachgelagert und einmalig an Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeitende individuelle monetäre Prämien ausgegeben werden. Im Fall berufener Professor*innen können für mittelfristige und wiederkehrende besondere Leistungen zur Weiterentwicklung der Viadrina in Forschung, Lehre und Transfer auf der Grundlage von § 3 und § 8 der HLeistBV monatliche Gehaltszuschläge gezahlt werden (s. 2.3.).

Die in § 2 der HLeistBV vorgesehene Gewährung von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen für Professor*innen stellt ein gesondertes Verfahren dar, das in der Zuständigkeit der Präsidentin oder des Präsidenten unabhängig von dieser Richtlinie in Übereinstimmung mit dem entsprechenden

Vorschriften der jeweils geltenden Viadrina-„Satzung über die Vergabe von Leistungsbezügen“ angewendet wird.

2.1. Drittmittel

Für die Einwerbung von Drittmitteln für Lehr-, Forschungs- und Transfervorhaben, die mit einem Overheadanteil von mindestens 20% einhergehen, erhalten an der Viadrina hauptamtlich beschäftigte Hauptantragsteller*innen/Drittmittlempfänger*innen bei Durchführung des Projektes eine persönliche Prämie in Gestalt einer pauschalen Einmalzahlung in Höhe von 1% der bewilligten und in den Haushalt der Viadrina vereinnahmten Gesamtsumme (ohne Overhead). Für die Einwerbung von Drittmitteln für Lehr-, Forschungs- und Transfervorhaben, die einen geringeren oder keinen Overheadanteil enthalten, erhalten an der Viadrina hauptamtlich beschäftigte Hauptantragsteller*innen/Drittmittlempfänger*innen eine persönliche Prämie in Höhe von 0,5% der bewilligten und in den Haushalt der Viadrina vereinnahmten Gesamtsumme (ohne Overhead). Liegen in einem Projekte mehrere an der Viadrina beschäftigte Hauptantragsteller vor, so teilen sich diese die persönliche Prämie in einer von ihnen bestimmten Weise. Berechnung und Auszahlung der Prämie erfolgen automatisch nach dem Upload des Bewilligungsbescheids über die Drittmittelanzeige und nach Eingang der ersten Zahlung des Drittmittelgebers – eine Antragstellung entfällt. Die Auszahlung der Prämie erfolgt jeweils zu 50% zu Beginn und nach Abschluss des Projektes. Die der Einmalzahlung zugrunde gelegte Gesamtsumme der eingeworbenen Drittmittel (ohne Overhead) muss die Bagatellgrenze von 20.000,- € erreichen; eine Obergrenze der Prämie wird nicht festgelegt.

An dieser Regelung partizipieren in der Regel nicht von der Hochschulleitung, von Stabsstellen, Dekanaten, Geschäftsstellen der Viadrina eingeworbene Drittmittel, wie sie in Gestalt von Erasmus-Mitteln u.a. DAAD-Bewilligungen, aus dem Zukunftspakt Studium und Lehre, aus den Zielvereinbarungen und anderen Sonderzuwendungen des MWFK sowie ähnlichen Zuwendungen der Viadrina ungeachtet einer formalen Antragstellung zufließen. Die Entscheidung hierüber trifft die Präsidentin oder der Präsident auf der Grundlage einer in das Formular der Drittmittelanzeige eingebauten Abfrage nach der jeweiligen Incentives-Berechtigung des beantragten Projektes.

2.2. Andere besondere Leistungen

Individuelle Leistungen in Forschung, Lehre und Transfer, die über dem Durchschnitt liegen, können auch in anderer Weise als durch Drittmittelinwerbung nachgewiesen werden. In diesem Sinn können externe Forschungs-, Lehr- u.a. Preise, die hauptverantwortliche Herausgeberschaft von Fachzeitschriften und Publikationsreihen, die nicht von/an der Viadrina verantwortet werden, Fellowships an Institutes of Advanced Studies, Akademiemitgliedschaften, Ehrendoktorate und ähnliche besondere Auszeichnungen mit einer Einmalprämie honoriert werden. Die für eine entsprechende Honorierung in Frage kommenden „anderen besonderen Leistungen“ werden von den so Ausgezeichneten jeweils zum Ende eines Jahres im Kontext der Jahresberichterstattung der Präsidentin oder dem Präsidenten gemeldet. Eine von der Präsidentin oder dem Präsidenten eingesetzte Kommission entscheidet auf der Grundlage einer zuvor von der Hochschulleitung getroffenen Entscheidung bezüglich des für die individuelle Honorierung von im zurückliegenden Jahr erbrachten „anderen besonderen Leistungen“ insgesamt eingesetzten Budgets a) über den an § 4 der Viadrina-Satzung über die Vergabe von Leistungsbezügen angelegten Katalog der im zurückliegenden Jahr berücksichtigungsfähigen „anderen besonderen Leistungen“, b) über die Höhe der Einmalprämien, mit denen einzelne Kategorien „anderer besonderen Leistungen“ honoriert werden können und legt c) der Präsidentin oder dem Präsidenten als Ergebnis ihrer Auswahlberatung eine Liste der für „andere besondere Leistungen“ zu honorierenden Personen mit Angabe der jeweiligen Prämienhöhen zur Entscheidung vor.

2.3. Besondere Beiträge zur Weiterentwicklung der Viadrina

Für besondere Beiträge zur Weiterentwicklung der Viadrina in Forschung, Lehre und Transfer, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden, können nach W1 bis W3 berufene Professor*innen besondere Leistungsbezüge in Form monatlicher Besoldungs- bzw. Gehaltszuschläge gewährt werden. Leistungen, die bereits Gegenstand einer im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen abgeschlossenen Zielvereinbarung waren, sind, soweit sie zu einer Erhöhung der Vergütung geführt haben, nicht zu berücksichtigen.

Die Gehaltszuschläge für besondere Leistungen werden in zwei Stufen vergeben:

Stufe 1: Herausragende, national beachtete und maßgebliche Beiträge zur Reform, Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung der von der Viadrina erbrachten Lehr-, Forschungs- oder Transferleistung.

Stufe 2: Herausragende, national und international beachtete, maßgebliche Beiträge von hoher Innovationskraft zur Reform, Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung der von der Viadrina erbrachten Lehr-, Forschungs- oder Transferleistung.

Die Höhe der monatlichen besonderen Leistungsbezüge beträgt 300,- € in der Stufe 1 und 400,- € in der Stufe 2

Die Gehaltszuschläge werden nicht additiv gewährt, doch kann mit einer folgenden Vergaberunde ein Übergang von Stufe 1 zu Stufe 2 beantragt werden. Die Verfahren zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge finden in der Regel in einem Turnus von fünf Jahren, ausgehend vom Dienstbeginn oder von der letzten Bleibeverhandlung, statt. Das Verfahren wird drei Monate vor Ablauf des Fünfjahres-Zeitraums mit einer Einladung an die betroffene Professur zur Abgabe eines Berichts über berücksichtigungsfähige Leistungen eröffnet. Der Bericht wird mit einer Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans / Heads der ENS der Präsidentin oder dem Präsidenten zugeleitet, der auf der Grundlage des Berichts und der Stellungnahme sowie nach Durchführung eines Karriereentwicklungsgesprächs über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge entscheidet. Die Kanzlerin oder der Kanzler wirkt beratend mit und sorgt mit dem Dezernat 2 für die reibungslose Durchführung der Verfahren.

Die Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans / Heads der ENS soll einen Vorschlag dazu enthalten, ob und ggf. in welcher der beiden Leistungsstufen die Leistung des/der Betreffende(n) aus Sicht der Fakultät/ENS einzuordnen ist. Die Dekanin/der Dekan bzw. Head der ENS kann sich bei der Erstellung des Vorschlags beraten lassen.

Die Entscheidung wird in Textform mitgeteilt unter Angabe des Bewilligungszeitraums, der Höhe der besonderen Leistungsbezüge und ggf. der Ruhegehaltfähigkeit.

Besondere Leistungsbezüge werden in der Regel auf fünf Jahre befristet. Drei Monate vor Ablauf des Gewährungszeitraums wird die Empfängerin/der Empfänger in Textform zu einer erneuten Antragstellung mit entsprechender Berichterstattung eingeladen.

Ist zu erwarten, dass besondere Leistungen dauerhaft erbracht werden, kann nach Ablauf von zehn Jahren ein Leistungsbezug unbefristet und ruhegehaltfähig gewährt werden. Die 10-Jahresfrist beginnt im Falle von Bleibeverhandlungen mit der Annahme des Bleibeangebots neu zu laufen. Die unbefristete Gewährung ist mit dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall eines erheblichen Nachlassens der Leistung zu versehen.

Leistungsbezüge werden für ruhegehaltfähig erklärt, soweit sie in Summe mit bereits gewährten unbefristeten, ruhegehaltfähigen Leistungsbezügen und unbefristet und befristet gewährten Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen zusammen die Höhe von 40% des jeweiligen Grundgehalts nicht übersteigen.¹

3. Strukturelle Incentivierung

Für die Konzeption, Erarbeitung, Beantragung und Durchführung von größeren Lehr-, Forschungs- und Transferprojekten, die in besonderer Weise zur Profilbildung und Sichtbarkeit der Viadrina beitragen, können hauptamtlich an der Viadrina beschäftigte Lehrende und Forschende mit finanziellen und nicht-monetären Incentives unterstützt werden.

Hauptamtlich an der Viadrina Lehrende und Forschende können bei der Konzeption, Erarbeitung und Beantragung größerer Lehr-, Forschungs- und Transferprojekte durch Personal- und Sachmittel sowie nichtmaterielle Anreize (z.B. eine zeitlich befristete Freistellung von der Lehre) besonders gefördert werden. Welche Vorhaben in welchen Förderformaten als in besonderem Maße zur Profilbildung und Sichtbarkeit der Universität beitragende „größere Lehr-, Forschungs- und Transferprojekte“ betrachtet werden, legt die Hochschulleitung unter Bezugnahme auf den geltenden Struktur- und Entwicklungsplan sowie zwischen Viadrina und Zuwendungsgebern getroffene Zielvereinbarungen fest. Die entsprechende Liste wird transparent zugänglich gemacht.

Um den je nach Karrierestufen unterschiedlichen Bedingungen der Lehrenden und Forschenden Rechnung zu tragen, erfolgt die Unterstützung differenziert im Rahmen von zwei Unterstützungspaketen.

In einem Antragsunterstützungspaket für Lehrende und Forschende in der frühen Karrierephase (R 2/3) können für die Ausarbeitung von Anträgen zur Einwerbung von Forschungsgruppen durch R2/R3-Forschende (Postdoc; Junior- und Tenure Track-Professuren bis zur Evaluation) wie z.B. im Emmy Noether-Programm (DFG) oder beim European Research Council (ERC) Sachmittel in Höhe von bis zu 15.000,- € sowie in Abstimmung mit der Fakultät und im dafür üblichen Verfahren eine Lehrdeputatsreduktion von zwei SWS für ein Semester gewährt werden.

In einem Antragsunterstützungspaket für etablierte Lehrende und Forschende (R 3/4, ggf. R 2) können für die Ausarbeitung von Anträgen in Verbundprogrammen der DFG (z.B. SFB, Forschungsgruppen, Kolleg-Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs) sowie von Anträgen auf andere Verbundprojekte mit einer Fördersumme von über 800.000 EUR Fördersumme mit mindestens drei Principal Investigators (PIs) bzw. von EU-Projekten mit mindestens drei PIs bzw. drei Ländern Personalmittel für eine/n Wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in (100%, ohne Lehrverpflichtung) für maximal 12

¹ Zu beachten ist hierbei, dass gemäß § 35 Abs. 2 Besoldungsgesetz für das Land Brandenburg die 40% Grenze nur in folgendem Rahmen überschritten werden kann: „Abweichend davon können Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge über den Prozentsatz nach Satz 1 hinaus zusammen höchstens für

1. 2,5 Prozent der Inhaberinnen und Inhaber von W 2- oder W 3-Planstellen bis zur Höhe von 50 Prozent des Grundgehalts,
2. 2,5 Prozent der Inhaberinnen und Inhaber von W 2- oder W 3-Planstellen bis zur Höhe von 60 Prozent des Grundgehalts,
3. 1,6 Prozent der Inhaberinnen und Inhaber von W 2- oder W 3-Planstellen bis zur Höhe von 80 Prozent des Grundgehalts

für ruhegehaltfähig erklärt werden.“

Monate, Sachmittel bis maximal 10.000,- € sowie in Abstimmung mit der Fakultät eine Lehrdeputatsreduktion von 50% für ein Semester oder 25% bis maximal zwei Semester gewährt werden. Wenn notwendig, können die Mittel auch für Lehraufträge oder für eine Vertretung verwendet werden.

Die Antragstellung erfolgt in beiden Fällen digital über Formcycle. Die Anträge werden durch die jeweils zuständigen Stabsstellen geprüft und mit dem Votum der/des jeweils zuständigen Vizepräsidentin/Vizepräsidenten der Präsidentin oder dem Präsidenten zur Entscheidung vorgelegt.

4. Förderung der Projektdurchführung

Hauptamtlich an der Viadrina beschäftigte Projektleiter*innen, die ein Drittmittelprojekt durchführen, das einen Overhead von mindesten 20% generiert, erhalten ein Äquivalent von 30% der aus dem betreffenden Drittmittelprojekt in den Haushalt der Universität vereinnahmten Overheadsumme aus Haushaltsmitteln, die der entsprechenden Kostenstelle gutgeschrieben werden. Diese kann flexibel für Aufwände am Arbeitsbereich, darunter auch für die Honorierung von Personal durch Zulagen eingesetzt werden.