

Satzung der Universität Potsdam über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen

Vom 11. Juni 2025

Der Senat der Universität Potsdam hat gemäß § 9 Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Professoren und Professorinnen und hauptberufliche Hochschulleitungen im Geltungsbereich des Brandenburgischen Hochschulgesetzes vom 20. September 2024 (Hochschulgesetzbesonderungsverordnung - HLeistBV), (GVBl. II/24, [85]), sowie § 70 Abs. 2 Nr. 2 Brandenburgisches Hochschulgesetz vom 9. April 2024 (GVBl. I/24, [Nr. 12]), geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl. I/24, [Nr. 30]), S. 32), in Verbindung mit Artikel 14 Abs. 1 Nr. 2 Grundordnung der Universität Potsdam vom 17. Dezember 2009 (AmBek. UP Nr. 4/2010 S. 60), zuletzt geändert durch die Siebte Satzung zur Änderung der Grundordnung vom 14. Dezember 2022 (AmBek. UP Nr. 8/2023 S. 318), am 11. Juni 2025 folgende Satzung erlassen:¹

§ 1 Regelungsgegenstand und Geltungsbe- reich

(1) Diese Satzung regelt das Verfahren zur Gewährung von Leistungsbezügen und Forschungs- und Lehrzulagen, die Kriterien zur Bemessung der besonderen Leistungen, das Nähere zu den Funktions-Leistungsbezügen sowie das Verfahren für Entscheidungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen in der Universität gemäß § 9 HLeistBV.

(2) Diese Satzung gilt für Professorinnen und Professoren in den Ämtern der Besoldungsgruppen W 1, W 2 und W 3 der Besoldungsordnung W sowie für die Präsidentin/den Präsidenten.

§ 2 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

(1) Bei Entscheidungen über die Gewährung von Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezügen nach Maßgabe des § 31 Brandenburgisches Besoldungsgesetz und gemäß § 2 HLeistBV sind insbesondere folgende Kriterien zu berücksichtigen: die individuelle Qualifikation, Evaluationsergebnisse in Lehre und Forschung, die Bewerberlage, die Arbeitsmarktsituation in dem jeweiligen Fach, das Gewinnungs-/Bleibeinteresse, die Frauenförderung, die Nachwuchsförderung und Fragen der Hochschulreform.

(2) Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge können unbefristet und/oder befristet gewährt werden. Befristete Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge setzen eine zwischen der Professorin/dem Professor

und der Präsidentin/dem Präsidenten geschlossene Vereinbarung über zu erbringende Leistungen voraus. Sie sind in der Regel auf drei bis höchstens fünf Jahre zu befristen. Eine befristete Weitergewährung nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 oder eine unbefristete Weitergewährung ist möglich.

§ 3 Besondere Leistungsbezüge

(1) Entscheidungen über die Gewährung besonderer Leistungsbezüge nach Maßgabe des § 32 Brandenburgisches Besoldungsgesetz und gemäß § 3 HLeistBV richten sich nach den in Absatz 4 aufgeführten Kriterien für die Bereiche Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung. Fach- und tätigkeitsspezifische Gegebenheiten sind zu berücksichtigen. Die Bereiche müssen zueinander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Die Fakultäten legen mindestens drei quantitative Indikatoren fest, die neben qualitativen Kriterien der Entscheidung nach Satz 1 zugrunde zu legen sind.

(2) Belange der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Chancengleichheit müssen in allen Bereichen Berücksichtigung finden.

(3) Belange der Förderung von Menschen mit Behinderung müssen in allen Bereichen Berücksichtigung finden.

(4) Kriterien für besondere Leistungen sind:

- a) in der Forschung insbesondere: Publikationen und Herausgebertätigkeit, Evaluationsergebnisse, Preise und Auszeichnungen, Höhe der eingeworbenen Drittmittel einschließlich der Anzahl der Stipendiatinnen/Stipendiaten sowie der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten und der extern finanzierten Gäste, Patente, Funktionen in internationalen Forschungsschwerpunkten und Forschungsförderinstitutionen, wissenschaftsbezogene Gutachtertätigkeit, forschungsbasierte Transferleistungen für die Wissenschaft oder im öffentlichen Interesse, sowie Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung,
- b) in der Lehre insbesondere: Ergebnisse von Lehrevaluationen einschließlich der studentischen Evaluationen, Umfang von über die reguläre Verpflichtung hinausgehenden Aufgaben in Lehre, bei Prüfungen und Betreuungen, Mitwirkung bei der Studienreform, Durchführung auswärtiger Lehre, Betreuung und Integration ausländischer Studierender und internationaler Austausch, Gutachtertätigkeit bei externer Lehrevaluation, Mitwirkung in der Didaktik und Methodik des Faches, Initiativen zur Verankerung der Geschlechterperspektive in den Studiengängen und Fachdisziplinen,

¹ Genehmigt mit Schreiben des MWFK vom 18. Juli 2025.

- c) in der Kunst insbesondere: nationale oder internationale Wettbewerbs- und Ausstellungserfolge der Studierenden einer/eines Professorin/Professors, nationale oder internationale Erfolge in der eigenen künstlerischen Praxis, die im direkten Zusammenhang mit der Tätigkeit an der Hochschule stehen, besondere gestalterische Tätigkeiten für die Hochschule,
- d) in der Weiterbildung insbesondere: Entwicklung von Weiterbildungsangeboten sowie entsprechende Lehrleistungen (sofern die reguläre Lehrverpflichtung überschritten wird), für die Universität erzielte Einnahmen aus der Weiterbildung,
- e) in der Nachwuchsförderung insbesondere: Entwicklung und Durchführung von Nachwuchsförderprogrammen, Funktionen in Nachwuchsförderschwerpunkten und entsprechenden Institutionen, Anzahl der betreuten und abgeschlossenen Promotionen/Habilitationen, Förderung von Frauen in der Wissenschaft, gemessen an dem Frauenanteil bei den betreuten Abschlussarbeiten,
- f) das besondere Engagement bei der Leitung, Initiierung sowie Mitwirkung an Projekten des Wissens- und Technologietransfers einschließlich Existenzgründungen und des Gesellschaftstransfers,
- g) das besondere Engagement im Bereich der Wissenschaftskommunikation einschließlich des Forschungsmarketings,
- h) das besondere Engagement bei der aktiven Beteiligung der Bevölkerung an Forschungsvorhaben beispielsweise in Form von Mitarbeit, Beisteuerung von Wissen oder Bereitstellung von Mitteln und Ressourcen.

Zu den besonderen Leistungen gehört auch das Engagement in Programmen zur Gewinnung und Förderung von Frauen in Fachrichtungen mit geringem Frauenanteil.

(5) Kriterien für die Stufen nach Absatz 6 sind:

- Stufe 1: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Fakultät entscheidend mitprägen,
- Stufe 2: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Universität Potsdam im nationalen Rahmen nachhaltig prägen und
- Stufe 3: Leistungen, die die wissenschaftliche Sichtbarkeit der Universität Potsdam insbesondere im internationalen Rahmen herausragend und nachhaltig prägen.

Bei der Bewertung der individuellen Leistung sind nach § 3 Abs. 3 S. 1 HLeistBV auch die Ergebnisse der Lehr- und Forschungsevaluation sowie die Mitwirkung an der Erfüllung von Hochschulverträgen und anderen Ziel- und Leistungsvereinbarungen über Aufgabenwahrnehmung und Entwicklung der Hochschulen zu berücksichtigen. Die Erwägungen und Feststellungen, die der Bewertung der individuellen Leistung zugrunde liegen, sind aktenkundig zu

machen. Im Fall von Professorinnen und Professoren, die in einem gemeinsamen Berufungsverfahren berufen worden sind, dürfen die Bewertungsergebnisse der außerhochschulischen Forschungseinrichtung übernommen werden.

(6) Eine Stufe entspricht einem Betrag von 5 von Hundert des Grundgehaltes (Stufenhöhe). Befristet gewährte besondere Leistungsbezüge nehmen an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen nicht teil.

(7) Besondere Leistungen müssen in einem Zeitraum von mindestens drei Jahren an der Universität Potsdam (Bewertungszeitraum) im Rahmen einer W 2- oder W 3-Professur erbracht worden sein. Die befristete Gewährung besonderer Leistungsbezüge erfolgt für einen Zeitraum von fünf Jahren (Gewährungszeitraum) als monatliche Zahlung in bis zu drei Stufen gemäß Absatz 6. Besondere Leistungsbezüge in der jeweils höheren Stufe dürfen nur vergeben werden, wenn die niedrigere Stufe durchlaufen wurde. Sie dürfen nicht in der jeweils höheren Stufe vergeben werden, wenn dadurch die Besoldung einer Professorin/eines Professors (Grundgehalt und Leistungsbezüge) das Grundgehalt um mindestens 40 vom Hundert überstiege (allgemeine Obergrenze). Eine anteilige Gewährung von Stufen erfolgt nicht. Eine Einmalzahlung darf den jährlichen Gesamtbetrag der monatlichen Zahlungen nach Satz 2 jeweils nicht übersteigen. Die erstmalige Gewährung der besonderen Leistungsbezüge erfolgt zum 1. Januar oder 1. Juli des jeweiligen Jahres.

(8) Die Stufe 1 nach Absatz 5 gilt als erreicht, wenn die Besoldung einer Professorin/eines Professors (Grundgehalt und Leistungsbezüge) die allgemeine Obergrenze gemäß Absatz 7 abzüglich des dreifachen Betrages der Stufenhöhe gemäß Absatz 6 überschreitet. Die Stufe 2 nach Absatz 5 gilt als erreicht, wenn die Besoldung einer Professorin/eines Professors (Grundgehalt und Leistungsbezüge) die allgemeine Obergrenze gemäß Absatz 7 abzüglich des doppelten Betrages der Stufenhöhe gemäß Absatz 6 überschreitet. Bei der Berechnung der Obergrenzen nach Absatz 7 und 8 bleiben Funktions-Leistungsbezüge unberücksichtigt.

(9) Besondere Leistungsbezüge werden unbefristet weitergewährt, wenn nach Ablauf des Gewährungszeitraumes die Voraussetzungen für die Gewährung in vollem Umfang erfüllt sind und wenn zu erwarten ist, dass die Voraussetzungen für die Gewährung auch zukünftig in vollem Umfang erfüllt werden. Die Gewährung erfolgt in Höhe der bisherigen Stufe. Statt der unbefristeten Weitergewährung ist die befristete Gewährung möglich.

(10) Aus Gründen der fachlichen Differenzierung erfolgt eine Kontingentierung des für eine Bewertungsrunde oder eines engeren Zeitraumes jeweils zur Verfügung stehenden Gesamtbetrags (Anzahl

der Stufen) zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge bezogen auf die einzelnen Fakultäten.

§ 4 Verfahren für die Vergabe besonderer Leistungsbezüge

(1) Zu Beginn jeder Vergaberunde legt die Präsidentin/der Präsident die Gesamtzahl der zu verteilenden Stufen und die Kontingentierung auf die Fakultäten fest. Maßstab für die festzusetzende Gesamtzahl ist die nachhaltige Verfügbarkeit von Stufen bei allen künftigen Vergaberunden.

(2) Dem Vorschlag der Dekanin/des Dekans (§ 3 Abs. 1 S. 2 HLeistBV) sind Nachweise, die zum Beleg der Erfüllung besonderer Leistungskriterien geeignet sind, sowie ein teilformalisierter Selbstbericht der betroffenen Professorin/des betroffenen Professors beizufügen.

(3) Nachweise gemäß Absatz 2 sind der Dekanin/dem Dekan bis spätestens 30. Juni eines Jahres vorzulegen. Der Vorschlag muss bei der Präsidentin/dem Präsidenten spätestens bis zum 31. August desselben Jahres eingegangen sein. Verspätet eingegangene Vorschläge oder Nachweise werden nicht berücksichtigt.

(4) Die Präsidentin/der Präsident entscheidet bis zum 30. November desselben Jahres über den Vorschlag der Dekanin/des Dekans. Der Bewilligungsbescheid zur Gewährung unbefristeter besonderer Leistungsbezüge ist mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall eines erheblichen Leistungsabfalls zu versehen. Bei der Vergabe von Leistungsbezügen an gemeinsam berufene Professorinnen und Professoren ist gemäß § 6 HLeistBV vor der Entscheidung der Präsidentin/des Präsidenten das Einvernehmen mit der für die Hochschulen zuständigen obersten Landesbehörde herzustellen.

(5) Die Präsidentin/der Präsident informiert den Senat bis zum 31. März jedes Jahres über die geschlechts- und fächerdifferenzierte Höhe des insgesamt für besondere Leistungsbezüge aufgewandten Betrages des Vorjahres. Dies gilt auch für gewährte Forschungs- und Lehrzulagen gemäß § 8 HLeistBV.

§ 5 Sonstige Funktions-Leistungsbezüge

(1) Die Höhe der sonstigen Funktionsleistungsbezüge gemäß § 5 HLeistBV bestimmt sich nach der jeweiligen Funktion und der entsprechenden Belastung und Verantwortung. Zu beachten ist zudem ein angemessener Abstand zu den Funktions-Leistungsbezügen der hauptberuflichen Mitglieder der Hochschulleitung.

(2) Die Höhe der sonstigen Funktions-Leistungsbezüge gemäß § 5 HLeistBV beträgt für

1. die Tätigkeit als nebenberufliche Vizepräsidentin oder nebenberuflicher Vizepräsident 23 vom Hundert,
2. die Tätigkeit als Dekanin oder Dekan:
 - a) 23 vom Hundert in Fakultäten mit mehr als 50 hauptberuflich tätigen Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern,
 - b) 20 vom Hundert in Fakultäten mit bis zu 50 hauptberuflich tätigen Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern,
 - c) 18 vom Hundert in Fakultäten mit bis zu 30 hauptberuflich tätigen Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern;
3. die Wahrnehmung der Funktion der Direktorin oder des Direktors des Zentrums für Lehrerbildung 18 vom Hundert,
4. die Tätigkeit als Vorsitzende oder Vorsitzender des Senates 13 vom Hundert,
5. die Tätigkeit als Studiendekanin oder Studiendekan 12 vom Hundert,
6. die Wahrnehmung der Funktion des oder der Chief Information Officer 12 vom Hundert,
7. die Wahrnehmung der Sprecherfunktion in einem Sonderforschungsbereich oder einer äquivalenten Einrichtung 12 vom Hundert sowie
8. die Leitung des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium 9 vom Hundert des Grundgehaltes der Besoldung aus der Besoldungsgruppe W 3.

(3) Funktions-Leistungsbezüge nach Absatz 2 vermindern sich um die Hälfte des Vom-Hundert-Satzes, um den die Lehrverpflichtung ermäßigt wird.

§ 6 Ruhegehaltfähigkeit

Entscheidungen über die Ruhegehaltfähigkeit von Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezügen sowie von besonderen Leistungsbezügen gemäß § 7 HLeistBV trifft die Präsidentin/der Präsident auf Vorschlag der Dekanin/des Dekans. Die Entscheidungsgründe sind aktenkundig zu machen. Die Kanzlerin/der Kanzler wirkt beratend mit. § 9 der Landeshaushaltsordnung bleibt unberührt.

§ 7 Übergangsregelung

Abweichend von § 3 Abs. 9 Satz 2 können besondere Leistungsbezüge, die nach Maßgabe der Satzung der Universität Potsdam über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen vom 9. Juni 2005 (AmBek. UP Nr. 21/2005 S. 634) gewährt wurden, bei erneuter Vergabe maximal in der bisherigen Höhe unbefristet weitergewährt werden, wenn für die Vergabe mindestens die Voraussetzungen der Stufe 1 nach § 3 Abs. 5 vorliegen. Zusagen in Berufs- oder Bleibeverhandlungen bleiben unberührt.

§ 8 In-Kraft-Treten; Außer-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft. Mit dem In-Kraft-Treten dieser Satzung tritt die Satzung der Universität Potsdam über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen vom 24. Februar 2016 (AmBek. UP Nr. 3/2016 S. 70), geändert durch die Erste Satzung zur Änderung der Satzung der Universität Potsdam über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen vom 25. Oktober 2017 (AmBek. UP Nr. 19/2017 S. 1038), außer Kraft.