

Antworten zu den Fragen (Mentimeter) aus der Personalversammlung am 31.01.2024



1. In vorherigen Treffen gab es die Aussage: „Wer es mit 40 nicht auf eine feste Stelle geschafft hat, hat es in der Wissenschaft nicht geschafft.“ Spielt die Altersgrenze bei Einstellungen eine Rolle?

Die Antwort auf diese Frage ist aus rechtlicher Sicht eindeutig: Für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gibt es keine Altersgrenze und das Alter der Bewerber*innen darf bei der Einstellung keine Rolle spielen. Sicherzustellen, dass persönliche Faktoren wie z. B. das Alter von Bewerber*innen in Einstellungsgesprächen keine Rolle spielen, ist eine der Aufgaben des Personalrats. Wir sind bemüht, alle Auswahlgespräche für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der Universität Potsdam zu begleiten, um eine faire und qualifikationsgerechte Stellenbesetzung zu gewährleisten.

Lediglich bei der erstmaligen Berufung in ein Beamtenverhältnis als Professor*in sind Einstellungsaltersgrenzen zu beachten. Nach § 3 Abs. 2 des Brandenburgischen Beamtengesetzes darf in das Beamtenverhältnis nicht berufen werden, wer das 45. Lebensjahr bereits vollendet hat. Nach § 41 Abs. 3 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes wird die allgemeine Altersgrenze für die Berufung von Professor*innen in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit um Zeiten der Betreuung eines minderjährigen Kindes, höchstens jedoch um zwei Jahre je Kind, erhöht. Die Einstellungsaltersgrenzen sind jedoch nur für die Übertragung der Professur im Beamtenverhältnis relevant. Über die beamtenrechtlichen Einstellungsaltersgrenzen hinaus kann Professor*innen eine Professur auch im Angestelltenverhältnis übertragen werden.

2. Doktorand*innen aus Drittmitteln und Universitätsmitteln haben oft sehr unterschiedliche Lehrverpflichtungen. Wie gedenkt die Universität damit künftig umzugehen und das ggf. fairer zu gestalten?

Wir verstehen, dass es frustrierend sein kann, wenn Kolleg*innen unterschiedliche Lehrverpflichtungen haben und werden deshalb nachfolgend kurz die Genese dieses Zustands erläutern: Bei Drittmittelstellen werden die Arbeitsschwerpunkte durch den Mittelgeber bestimmt. In den allermeisten Fällen ist Lehre kein Bestandteil von Projektaktivitäten. Für Doktorand*innen und Habilitant*innen, die aus Haushaltsmitteln der Universität Potsdam finanziert werden, bestimmt die Hochschule nach Maßgabe der landesgesetzlichen Vorgaben die Tätigkeiten. Sie umfassen nahezu immer auch einen Anteil Lehre. Der Umfang der Lehrverpflichtung richtet sich dabei nach den Vorgaben der LehrVV des Landes Brandenburg, die durch den Beschluss des Senats zur Differenzierung des Regeldeputats (Merkblatt unter: [Merkblatt LehrVV](#)) konkretisiert wurden. Das D1 und der Dekan/die Dekanin entscheiden über die Höhe des Lehrdeputats. Insoweit eine Promotion oder Habilitation in der Tätigkeitsdarstellung als Qualifikationsziel vereinbart ist, liegt die Höhe der Lehrverpflichtung bei 4 LVS für eine Vollzeitstelle.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine gleichmäßige Verteilung der Lehrverpflichtung über alle Qualifizierungsstellen unrealistisch ist. Dennoch ist es aus unserer Sicht wichtig, dass die gesetzlichen und institutionellen Vorgaben bezüglich der Lehrdeputate dahingehend geändert werden, dass eine individuelle wissenschaftliche Qualifikation für alle Doktorand*innen an der UP möglich bleibt (siehe auch unsere Antwort auf Frage 3).

3. Befristete Stellen führen dazu, dass Stelleninhaber*innen sich immer wieder neu einarbeiten müssen. Ihre Vorbereitungszeit in Lehre ist durch die Befristung wesentlich höher als bei festen Stellen. Ausgleich?

Die seit 2008 gültige Lehrverpflichtungsverordnung (Lehr-VV) des Landes Brandenburg hält derzeit eine Lehrverpflichtung für akademische Mitarbeiterinnen von bis zu 24 LVS fest (bezogen auf eine 1,0-Stelle). Die Entscheidungsbefugnis über den genauen Umfang der Lehrverpflichtung von akademischen Mitarbeiter*innen liegt bei den einzelnen Hochschulen. An der Universität Potsdam gibt es einen Senatsbeschluss zur Differenzierung des Regellehrdeputats ([Merkblatt LehrVV](#)). Diesem ist zu entnehmen, dass nach WissZeitVG befristet Beschäftigten ein Lehrdeputat von maximal 11 LVS übertragen werden kann. Für unbefristete Mitarbeiter*innen sind es maximal 24 LVS.

Aus Sicht des Personalrats sind die Lehrdeputate oft zu hoch angesetzt. In der Praxis der Personalratsarbeit stellen wir immer wieder fest, dass der Arbeitsaufwand für die Lehre den von der Dienststelle dafür angenommenen Zeitaufwand deutlich übersteigt (durchschnittlich 2 h wöchentlich pro 1 h Lehrveranstaltung). Seitens der Personalräte des Landes Brandenburg wurde daher im Rahmen des Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ein Änderungsvorschlag der LehrVV vorgelegt, der u.a. für befristete Vollzeitstellen grundsätzlich ein Deputat von maximal 4 LVS vorsieht. Dieser Vorschlag fand zwar Beachtung, hat jedoch bisher zu keinen Änderungen der gesetzlichen Regelungen geführt. Mehr Informationen dazu finden Sie in unserem Tätigkeitsbericht für das Jahr 2022 ([Tätigkeitsbericht WiMiPR für 2022](#)).

Falls Sie aufgrund zu hoher Deputate in eine Überlastungssituation geraten, empfehlen wir Ihnen, Ihre Arbeitszeit differenziert nach den Kategorien Forschung, Lehre und Service zu erfassen. Stellt sich dabei dauerhaft heraus, dass die Lehre in der dafür vorgesehenen Zeit nicht zu bewältigen ist, kann über die Vorgesetzten ein Antrag auf Reduktion der Lehrverpflichtung an die Dekanin/den Dekan gestellt werden.

4. Inwiefern ist bei Fachdidaktikstellen geplant, die Anreise an die Praktikumsschulen als Arbeitszeit zu werten und / oder entsprechend das Deputat zu mindern?

Die Fahrzeit zu den Praktikumsschulen ist Arbeitszeit und wird auf das von der Universität gewährte Zeitkontingent pro Hospitation angerechnet. Das Kontingent pro Hospitation beträgt pauschal 4 Zeitstunden. In der Praxis gibt es sicherlich zeitliche Abweichungen nach oben und unten – je nach Standort der Schule(n). Analog zu unserer Antwort auf Frage 3 empfehlen wir, wenn sich dauerhaft abzeichnet, dass die Hospitationen im Durchschnitt deutlich über den gewährten 4 Stunden liegen, einen Antrag auf Reduktion der Lehrverpflichtung über die Vorgesetzten an die Dekanin/den Dekan zu stellen.

5. Wird es Lecturer-Stellen an der UP geben?

Das noch zu verabschiedende neue Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) sieht nach derzeitigem Stand neben der Einführung der Personalkategorien Qualifizierungsprofessor*innen an Fachhochschulen (§ 49 BbgHG n.F.), Wissenschaftsmanager*innen (§ 58 BbgHG n.F.) und Studentische Beschäftigte (§ 65 BbgHG n.F.) auch die von Akademischen (Junior-)Dozent*innen (§ 53 BbgHG n.F.) vor. Diese sogenannte Dozentur kann als Lecturer-Stelle angelegt sein. Sollte es bei dem Referentenentwurf bleiben, bestünde die Möglichkeit, solche Stellen auch an der UP einzurichten. Ob es dazu kommt, liegt im Ermessen der Hochschulleitung. Eine kritische Auseinandersetzung, u.a. auch der Hochschulpersonalräte, mit den Neuerungen im aktuellen Referentenentwurf des BbgHG findet sich in der Stellungnahme zum Dialogprozess unter: [Stellungnahme Dialogprozess Gute Arbeit](#).

6. Wie kann eine Qualifikation erfolgen, wenn man auf einer Funktionsstelle eingesetzt ist, die nur 2 Jahre geht und laut Stellenbeschreibung keine Qualifikation (Promotion) vorsieht?

Die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal setzt nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG in der seit dem 17. März 2016 geltenden Fassung neben der Einhaltung der Höchstbefristungsdauer voraus, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen muss. Dies ist – aufgrund des unbestimmten Rechtsbegriffs „Qualifizierung“ – über eine angestrebte Promotion oder Habilitation hinaus auch dann der Fall, wenn durch die befristete Beschäftigung eine wissenschaftliche oder künstlerische Befähigung gefördert wird, die in irgendeiner Weise zu einer beruflichen Karriere außerhalb der Hochschule befähigt (BAG, Urteil vom 02.02.2022 - 7 AZR 573/20). Zugespißt lässt sich sagen, dass nach diesem Urteil (fast) jede wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität dieser Definition von Qualifizierung entspricht.

7. Aufstieg in EG 14 als Teil klassischer Mittelbaukarrieren, auch ohne Personalverantwortung?

In Brandenburg werden akademische Mitarbeiter*innen zumeist in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert. Nach dem Tarifvertrag ist auch eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe möglich. Voraussetzung hierfür ist, dass sich die auszuübende Tätigkeit hinsichtlich ihrer Schwierigkeit und Bedeutsamkeit aus der Entgeltgruppe 13 herausheben. Für die Eingruppierung in die EG 14 weist die Entgeltordnung (EGO) des TV-L jedoch keine eigenen Kriterien, sondern lediglich Schlagworte aus, die eine Abgrenzung der Tätigkeiten gegenüber der EG 13 rechtfertigen: „besondere Bedeutung und Schwierigkeit“, „verantwortlich“ und/oder „selbständig“. Als Personalrat beobachten wir mit Besorgnis, dass die Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit der Entgeltgruppe E14 an der UP aktuell rückläufig sind.

Klassische Mittelbaukarrieren, wie in der Frage erwähnt, gibt es hier an der UP (noch) nicht. Als Personalrat setzen wir uns aber seit Jahren in der Clearingstelle für klare Kriterien ein, die eine Ein- bzw. Höhergruppierung nach EG 14 – auch außerhalb der Unterstellung anderer Beschäftigter – ermöglichen. Mehr zu den aktuellen Entwicklungen und Diskussionen zu diesem Thema finden Sie in unserem diesjährigen Bericht auf den Seiten 13/14 im [Tätigkeitsbericht WiMiPR für 2023](#).

Darüber hinaus wird der Personalrat das Thema im Rahmen der Personalentwicklung in die Diskussionen zum HRS4R einbringen.

8. Warum können nicht mehr Menschen fest angestellt werden, mit der Möglichkeit Forschungsgelder flexibler zu verteilen? Das Prinzip kenne ich aus Dänemark.

Gesetzlich ist es möglich, wissenschaftliche Mitarbeitende nach §2 (2) WissZeitVG dauerhaft über Drittmittelgelder zu finanzieren. Jedoch wird die dauerhafte Anstellung nach §2 (2) WissZeitVG an der UP aktuell nicht praktiziert. „Die Ausgestaltung der Befristungspraxis liegt vor dem Hintergrund der rechtlichen Selbstständigkeit der Einrichtungen und der Wissenschaftsfreiheit im Verantwortungsbereich der Einrichtungen selbst. (...)“ (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU, Pläne der Bundesregierung zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, BT-Drs. 20/6561, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/065/2006561.pdf>.)

Aufgrund der unbefriedigenden Ausgestaltung der Drittmittelbefristungspraxis an der UP hat sich die Mittelbau-Initiative WIMI.UP gegründet. Gemeinsam mit Vertreter*innen aus den Reihen der Professor*innen und mit Unterstützung des Personalrats wurde in den vergangenen Jahren auf verschiedenen Ebenen versucht, mit dem Präsidenten der UP und mit dem Personaldezernat ins Gespräch zu kommen. Leider haben diese Gespräche – über die Feststellung unterschiedlicher Standpunkte hinaus – in der Praxis bisher wenig bewirken können. Mehr Informationen dazu finden Sie u.a. in unserem Bericht für das Jahr 2022: [Tätigkeitsbericht WiMiPR für 2022](#).

Auf Landesebene soll jedoch eine Projektgruppe die Möglichkeiten unbefristeter Beschäftigung über Drittmittelgelder diskutieren. Der Dialog wird vom MWFK initiiert und geführt. Ein Grundstein hierfür bildet die im noch zu verabschiedenden neuen Brandenburgischen Hochschulgesetz aufgenommene Regelung, dass auch Drittmittelbeschäftigte unbefristet beschäftigt werden können. Über Ergebnisse des Dialogs wird der Personalrat informieren. Derzeit schätzen wir die Situation jedoch so ein, dass in absehbarer Zeit die Universität Potsdam keine unbefristete Beschäftigung über Drittmittel bzw. sog. „Drittmittelkarrieren“ ermöglichen wird.

Kommentare zur Personalversammlung (Mentimeter):

- **3 Jahre Bachelor, 2-3 Jahre Master, 3 Jahre PhD, 3 Jahre Tenure Track bis zur Zwischenbewertung, 3 Jahre bis zur letzten Evaluation – also 15 Jahre regelmäßiges Bangen bis zur vielleicht Dauerstelle?**
 - **Ich wünsche mir entfristete Stellen für Lehraufgaben, die maximal eine halbe Stelle umfassen, mit Raum für Forschung. Entweder als feste Anstellung oder als Möglichkeit Drittmittel dafür einzuwerben.**
-