

Stellungnahme des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an der Universität Potsdam gemäß § 92 Abs. 2 LPersVG Brandenburg zur Beschlussfassung

„Neuregelung der Mindestlaufzeiten für befristete Arbeitsverträge mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (nachfolgend: akMi) der Universität Potsdam aufgrund der im April 2024 in Kraft getretenen Novelle des BbgHG“

Die Universität Potsdam hat wiederholt betont, eine attraktive und verantwortungsvolle Arbeitgeberin für Wissenschaftler:innen auch in frühen Karrierephasen sein zu wollen. Eine mit der Annahme der Beschlussvorlage vorgenommene Abkehr von der ursprünglich geplanten vierjährigen Mindestvertragsdauer für Promotionsstellen (siehe ursprüngliche Beschlussvorlage vom Juli 2025) würde dieses Ziel konterkarieren.

Der Personalrat nimmt zur Kenntnis, dass gemäß Beschlussvorlage die Mindestvertragslaufzeit für akademische Beschäftigte, deren Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, drei Jahre beträgt. Die Regelung ist damit deckungsgleich mit der Regelung in § 52 Abs. 2 BbgHG.

Eine konkretisierende Mindestbeschäftigungsdauer für das Qualifizierungsziel „Promotion“ ist nicht länger Bestandteil der Neuregelungen zu Mindestlaufzeiten an der Universität Potsdam. Diese Entscheidung steht im Widerspruch zu allen verfügbaren empirischen Daten, zu den Empfehlungen wissenschaftspolitischer Gremien, zu Förderprogrammen der DFG, zu bewährten Regelungen an anderen Hochschulen und zuletzt und im Besonderen zu gesetzlichen Regelungen und bestehender Rechtsprechung.

Begründung

I Rechtlicher Rahmen

a) Wissenschaftszeitvertragsgesetz

§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 3 WissZeitVG

Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. (...) Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

§ 2 Abs. 2 WissZeitVG

Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird (...); die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Diese beiden Regelungen bilden den rechtlichen Rahmen für die Festlegung einer Vertragsdauer: Sie muss sich am Qualifizierungsziel (hier Promotion) und — bei Drittmitteln — am Bewilligungszeitraum orientieren.

In der Begründung zur WissZeitVG-Novelle 2016 heißt es: „Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung [...] nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.“ Die Neuregelung soll sicherstellen, „dass von den Befristungsmöglichkeiten nur in diesem Zusammenhang Gebrauch gemacht wird“ (BT-Drs. 18/6489, S. 8). Damit ist klargestellt, dass der Gesetzgeber die Befristung nach dem WissZeitVG als qualifikationsbezogene Ausnahme versteht.

Gefordert wird neben dem Qualifizierungserfordernis, dass die individuelle Befristungsdauer so zu bemessen ist, „dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Damit wurde Angemessenheit als zusätzliches normatives Tatbestandsmerkmal eingeführt. Dies geschieht, dem Willen des Gesetzgebers nach, mit dem Ziel Kurzzeitbefristungen einzudämmen (vgl. BT-Drs. 18/6489, insb. S. 10 f.).

Das Bundesarbeitsgericht (2021) verweist in ständiger Rechtsprechung in seinem Urteil darauf, dass die Angemessenheit der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG „einzelfallbezogen, insbesondere unter Berücksichtigung der Verhältnisse im jeweiligen Fach, des angestrebten Qualifizierungsziels und des Qualifizierungsstands des Arbeitnehmers zu ermitteln [...]“ (BAG - 7 AZR 193/20)

„Bezugspunkt für die Bestimmung der Angemessenheit ist hier zuvorderst die jeweilige ‚Fachkultur‘. Es kommt damit beispielsweise nicht auf die Promotion an sich, sondern auf die typische Promotionsdauer im jeweiligen Bereich an. Dass hierbei durchaus große fachspezifische Zeitunterschiede bestehen können, ist bekannt und vom Gesetzgeber auch vorausgesetzt worden. Aus diesem Grund gilt es zu beachten, dass die Vorgabe weithin pauschaler Befristungszeiträume für eine Vielzahl ansonsten grundverschiedener Fächer, ein Indiz für eine fehlerhafte Prognose sein kann.“ (Mandler/Meißer 2017: 203)

b) Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG)

§ 52 Abs. 2

Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, werden in der Regel nach Maßgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Die Dauer des Erstvertrages soll drei Jahre nicht unterschreiten. (...)

In der Begründung zum Gesetzentwurf heißt es: „Es bleibt weiterhin dabei, dass die vereinbarte Befristung nach den Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ (Landtag Bbg, Drucksache 7/8833, 2023, S. 39) Damit stellt der Landesgesetzgeber klar, dass im Falle einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG die Vertragsdauer mindestens drei Jahre umfassen soll. Der Verweis auf die Angemessenheit wiederum verdeutlicht, dass es sich tatsächlich um eine Mindestbeschäftigungsdauer von drei Jahren handelt, die im Sinne der Erreichung eines bestimmten Qualifikationsziels selbstverständlich umfänglicher ausfallen kann.

II Empirische Grundlage zu Promotionsdauern

Nach dem aktuellen „Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase“ (2025) beträgt die durchschnittliche Promotionsdauer 5,1 Jahre (inklusive Medizin). In keiner Fächergruppe liegt sie unter vier Jahren; in den Geistes- und Kulturwissenschaften sogar bei rund sechs Jahren.

	Promotionsdauer, Frauen	Promotionsdauer, Männer	Promotionsdauer, insgesamt
Geisteswissenschaften	6,0	5,9	6,0
Sport	4,6	4,9	4,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	5,3	5,1	5,2
Mathematik, Naturwissenschaften	4,7	4,6	4,6
Humanmedizin/Gesund- heitswissenschaften	5,3	5,1	5,2
Agrar-, Forst- und Er- nährungswissenschaf- ten, Veterinärmedizin	4,4	4,4	4,4
Ingenieurwissenschaften	5,1	5,5	5,4
Kunst, Kunstwissenschaft	6,4	6,1	6,3
Insgesamt	5,2	5,1	5,1

BuWiK 2025: Promotionsdauer der Abschlussjahrgänge 2018 bis 2022
nach Fächergruppen und Geschlecht (in Jahren)

Auch die Daten zu Promotionsdauern an der Universität Potsdam unterscheiden sich nicht substantiell von diesen Befunden, wobei die Verlässlichkeit der Daten als eingeschränkt betrachtet werden kann (siehe Anmerkung 1 zur Dauer im Dokument). Trotz der begrenzten Datenlage benötigt die überwiegende Mehrheit der Promovierenden an der UP auch hiernach vier oder mehr Jahre für die Beendigung einer Promotion.

	Beendigung mit Promotion																	
	2022					2023					2024							
Fakultät	Anzahl	Dauer ¹⁾					Anzahl	Dauer ¹⁾					Anzahl	Dauer ¹⁾				
		<3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	>5 Jahre		<3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	>5 Jahre		<3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	>5 Jahre
Juristische Fakultät	20	4	6	3	3	4	9		2	4	2	1	20	1	3	4	2	10
Philosophische Fakultät	30	2	1	2	7	18	30	2	2	3	4	19	32	2	2	7	5	16
Humanwissenschaftliche Fakultät	18	1	2	5	5	5	39	3	3	10	8	15	34	2	3	7	5	17
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	23	1	3	5	6	8	23	1	3	4	9	6	20		2	4	3	11
Mathematisch Naturwissenschaftliche Fakultät	150	3	26	56	36	29	153	10	21	46	46	30	138	5	24	37	44	28
Digital Engineering Fakultät	18			4	4	10	23	1	1	7	5	9	23			7	4	12
Fakultät für Gesundheitswissenschaften							1	1					1	1				
UP gesamt	259	11	38	75	61	74	278	18	32	74	74	80	268	11	34	66	63	94

Promotionsdauer abgeschlossener Promotionen nach Fakultäten an der UP (in Jahren)

¹⁾Kein eindeutiges Merkmal, da die Registrierung/Anmeldung auch nur für das Promotionsverfahren möglich ist, d.h. die Dauer ist ggf. nur 1 Fachsemester.

Vor dem Hintergrund der angeführten Daten kann eine Vertragslaufzeit von drei Jahren zur Promotion als unangemessen bewertet werden. Sie deckt die tatsächliche Qualifizierungsdauer nicht ab, sondern zwingt Promovierende in prekäre Anschlussfinanzierungen und verlängert dadurch den Qualifizierungsprozess (HIS-Studie, 2012, S. 16). Es darf im Übrigen nicht außer Acht gelassen werden,

dass die Promotionsdauer die Begutachtung, Verteidigung und Veröffentlichung der Arbeit mit umfasst. Auch deshalb kann sachgerecht von einer längeren Promotionsdauer ausgegangen werden.

III Promotionsdauern gemäß Förderrichtlinien der DFG

Die DFG stellt in ihrem Infobrief „Der Weg und das Ziel Promotionsdauern und -abschlüsse in Koordinierten Programmen der DFG“ (2021) fest:

„Auf Basis der im Jahr 2018 beendeten Promotionen beträgt die durchschnittliche Dauer einer Promotion 51 Monate. Etwa 20 Prozent aller Promotionen werden innerhalb von 49 bis 54 Monaten (d.h. 4 bis 4,5 Jahren) abgeschlossen, fast genauso viele innerhalb von 43 bis 48 Monaten (3,5 bis 4 Jahren, siehe Abbildung 1). Beachtenswert sind die Verteilungen an den beiden Rändern: Während nur knapp über 5 Prozent aller Promotionen in bis zu drei Jahren beendet werden, werden fast 10 Prozent der Promotionen erst nach über sechs Jahren abgeschlossen.“

In der Regel haben die Förderprogramme der DFG, welche die Promotion von Wissenschaftler:innen vorsehen, die Möglichkeit einer Förderdauer von 4 Jahren mit der Option auf Verlängerung (u.a. SFB, GraKo). Für die Geistes- und Sozialwissenschaften gibt es Programme mit deutlich längeren Förderdauern.

Die DFG nennt für Graduiertenkollegs eine individuelle Förderdauer „in der Regel mindestens 36 Monate“, mit der Möglichkeit der Verlängerung bzw. Ausgestaltung „bis zu 48 Monate“ (DFG-FAQ Graduiertenkollegs); offizielle Richtlinien und Merkblätter führen Förderdauern von 36–48 Monaten innerhalb einer bis zu neunjährigen Programmförderung aus (DFG, Verwendungsrichtlinien). Wenn selbst programmatisch strukturierte Förderrichtlinien den Vier-Jahres-Korridor als Regelfall vorsehen, verwundert die Eingabe einzelner Senator:innen zur Benachteiligung von Drittmittelbeschäftigten bei Festlegung einer Mindestbeschäftigungsdauer für Promovierende von vier Jahren.

Darüber hinaus ist der Vergleich zwischen Haushaltsbeschäftigten und Drittmittelbeschäftigten nur eingeschränkt belastbar. Lehrtätigkeiten sind für Drittmittelbeschäftigte nur in Ausnahmefällen Teil der Projektaufgaben. Die Einbindung in die Lehre stellt für Haushaltsbeschäftigte daher eine zusätzliche Belastung neben der Forschung dar. Diese Einschätzung wurde dem Personalrat gegenüber besonders auch von Professor:innen der MNF und vom Dekanat der MNF bestätigt.

Statt eine Benachteiligung für Drittmittelbeschäftigte feststellen zu wollen, sollte konsequenter darauf geachtet werden, dass drittmittelfinanzierte Promovierende über die gesamte Länge der Projektlaufzeit beschäftigt werden. Dies ist derzeit an der Universität Potsdam nicht immer gewährleistet und führt zu unnötigen Unsicherheiten und einem erhöhten Verwaltungsaufwand. Auch sollte bereits bei Beantragung von Projekten, die eine Promotion ermöglichen sollen, die realen Promotionsdauern Berücksichtigung finden.

IV Hochschulpolitische Forderungen zur Promotionsdauer

Vor dem Hintergrund der bestehenden Datenlage zur Dauer von Promotionen wiederholte der Wissenschaftsrat im Juli 2025 seine bereits 2023 formulierte Empfehlung, wonach „für die Promotionsstellen [...] angemessene Vertragslaufzeiten vorzusehen [sind], die sich an der durchschnittlichen fachüblichen Promotionsdauer orientieren sollten.“ Sie sollten nicht zu Lasten der Beschäftigten verkürzt werden.

V Regelungen an Hochschulen in Berlin und Brandenburg

Mehrere Hochschulen in unmittelbarer Nähe zur Universität Potsdam haben nachfolgende Regelungen zu Vertragslaufzeiten für Promovierende etabliert:

Die **HU Berlin** erließ 2024 eine Richtlinie, nach der Erstverträge für Promovierende mindestens vier Jahre betragen sollen, es sei denn, das Promotionsvorhaben ist nachweislich kürzer realisierbar.

Die **TU Berlin** hat eine Regelung erlassen, wonach Erstverträge mit Promovierenden i.d.R. fünf Jahre betragen sollen (5+1 Regelung).

Die **BTU Cottbus-Senftenberg** schließt mit Promovierenden i.d.R. Erstverträge von 4 Jahren.

An der **EUV Frankfurt (Oder)** werden gemäß Dienstvereinbarung mindestens drei Jahre vereinbart, die jedoch bis zum Ende der Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG verlängert werden, sofern das Promotionsvorhaben nach 3 Jahren nicht abgeschlossen ist. Dies führt nicht selten zu deutlich längeren Erstverträgen (3+3 Regelung).

Diese Beispiele zeigen, dass längere Laufzeiten von Promotionsstellen der fachlich und regional gebotene Mindeststandard für faire Beschäftigungsbedingungen sind. Die Universität Potsdam steht in unmittelbarer Konkurrenz zu Berliner Universitäten, die bessere Bedingungen bieten.

Schlussfolgerung:

Vor dem Hintergrund der Punkte I-V ergibt sich ein eindeutiger Befund: Eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren bei Promotionen widerspricht dem gesetzlichen Angemessenheitsgebot vor dem Hintergrund der empirisch belegten fachüblichen Qualifizierungsdauern. Drei Jahre decken die erforderliche Qualifizierungszeit nicht ab und führen strukturell zu Anschlussunsicherheiten, Kettenbefristungen und Verzögerungen im Promotionsverlauf. Eine solche Festlegung würde damit den gesetzgeberischen Schutzzweck unterlaufen, nämlich die Befristungsinstrumente qualifikationsgerecht und schutzorientiert einzusetzen.

Der Personalrat wird sich bei der Beurteilung von Befristungsdauern zukünftiger Beschäftigungsverhältnisse nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) an den empirisch nachgewiesenen durchschnittlichen Promotions- und Vertragslaufzeiten (BuWiK und UP) orientieren. Verträgen mit einer Laufzeit von lediglich drei Jahren zur Promotion wird der Personalrat nur noch in fachlich und sachlich begründeten Fällen zustimmen können.

Der Personalrat bittet den Senat folgende Regelungsgegenstände zu überdenken und ggf. anders zu regeln:

- (1) Festlegung einer Mindestbeschäftigungsdauer für formale Qualifikationsziele (Promotion/Habilitation)
- (2) das Verhältnis von Beschäftigungsumfang und Mindestvertragslaufzeit bei Qualifikationsstellen

gezeichnet

Vorsitzende

Bundesarbeitsgericht, Siebter Senat, Urteil vom 20. Januar 2021 - 7 AZR 193/20 –
(<https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/7-AZR-193-20.pdf>)

Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) (2025). (<https://buwik.de>)

Deutscher Bundestag (2015): Drucksache 18/6489, Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
<https://dserver.bundestag.de/btd/18/064/1806489.pdf>

DFG (2021): Der Weg und das Ziel Promotionsdauern und -abschlüsse in Koordinierten Programmen der DFG. (Infobrief (<https://www.dfg.de/resource/blob/175560/ib03-2021-de.pdf>))

DFG (2025): Verwendungsrichtlinien Bedingungen für Förderverträge mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft e.V. (DFG) über Graduiertenkollegs
(<https://www.dfg.de/resource/blob/348334/26bc06732969e6ef4995279cba3098ca/dfg-2-22-de-v0125-data.pdf>)

DFG FAQs Graduiertenkollegs
(<https://www.dfg.de/de/foerderung/foerdermoeglichkeiten/programme/koordinierte-programme/graduiertenkollegs/faq/promovierende>)

HIS:Forum Hochschule (2012): Promotionen im Fokus https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/default/files/migrated_wimoarticle/fh-201215_promotionenimfokus.pdf

Landtag Brandenburg, 7. Wahlperiode (2023). Gesetz zur Weiterentwicklung des Brandenburgischen Hochschulsystems: Begründung, Drucksache 7/8833
(https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/drs/ab_8800/8833.pdf)

Wissenschaftsrat (2023). Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem, Positionspapier, Köln (Drs. 1196-23, S. 25 und S. 53f.
(https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1196-23.pdf?_blob=publicationFile&v=14)

Wissenschaftsrat (2025). Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem, Positionspapier, S. 32. (https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25.pdf?_blob=publicationFile&v=14)