

## **Stellungnahme des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universität Potsdam zum Offenen Brief der Philosophischen Fakultät**

Eine nicht geringe Zahl von Hochschulangehörigen diskutiert aktuell einen Beschluss der Philosophischen Fakultät und einen darauf basierenden Offenen Brief an das MWFK, das MBJS, an den Präsidenten der Universität Potsdam und an die Studierenden zum Thema „Lehrbelastung von Dauerstellen“.<sup>1</sup>

Der Brief ist explizit zwar nicht an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität gerichtet, aber viele Nachfragen ihrerseits, ihre Teilnahme an Protestbewegungen und Arbeitsgruppen, aber auch die Gespräche der Lehrenden mit Studierenden zu deren „Solidarisierungsschreiben“ zeigen deutlich, dass sich die Kolleginnen und Kollegen angesprochen fühlen.

Als Interessenvertretung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es uns wichtig, unsere Position einzubringen und die auffallende Sprachlosigkeit einiger Verantwortlicher nicht noch zu bestärken. Wir skizzieren zunächst die Genese des Themas (I) und wollen abschließend einige Erwartungen an den Fortgang der Debatte äußern (II).

### **I Wie kam es zu dem Disput?**

**A** Die kontrovers diskutierte Ausgestaltung des Lehrumfangs von Mitarbeiterstellen geht zurück auf den Beschluss S 6/233 des Senats vom 21. Oktober 2015.<sup>2</sup> Die Notwendigkeit einer Regelung ist unstrittig: In der Lehrverpflichtungsverordnung des Landes Brandenburg (LehrVV) § 7 heißt es: *Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Lehrverpflichtung von bis zu 24 LVS.* Von dieser Möglichkeit der Flexibilisierung machte bereits die frühere Präsidentin Frau Prof. Kunst Gebrauch, allerdings noch weitgehend im Rahmen der KMK-Empfehlungen zur Lehrverpflichtung von 2003.<sup>3</sup> Erst der Beschluss der Universität Potsdam zur Neuregelung des Lehrdeputates von 2015 veränderte die Grundarchitektur der vorherigen Praxis in beträchtlichem Maß.

Der Personalrat hat das Zustandekommen des Beschlusses kritisch-konstruktiv begleitet: kritisch in der Weise, dass wir speziell die mit dem Beschluss einhergehende Verdichtung von Arbeit kritisiert und auf mögliche Folgen für den wissenschaftlichen Gehalt der Lehre aufmerksam gemacht haben. Dabei richtete sich unsere Kritik auf jene Stellentypen, die mit 24 – 20 LVS oder mit 18 – 12 LVS (beide unbefristet) bzw. mit 11 – 8 LVS (befristet) ausgestattet werden sollten. Konstruktiv haben wir uns in der Weise eingebracht, dass wir versucht haben, tatsächliche zeitliche Aufwendungen für alle mit der Lehre im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten zu ermitteln und auf dieser Grundlage eine Unterstützung bei der Berechnung für realistische Deputatsumfänge in der Lehre zu schaffen. Bei dieser Herangehensweise haben wir uns von einem vergleichbaren Urteil des OVG Lüneburg leiten

---

<sup>1</sup> Der Offene Brief ist nachzulesen auf den Homepages der Institute für Anglistik/Amerikanistik, Germanistik, Romanistik, Slawistik, Künste und Medien, Jüdische Studien/Religionswissenschaften.

<sup>2</sup> <https://www.uni-potsdam.de/bp-up/senat/2015/up-senat-233-151021c.pdf>

<sup>3</sup> Die KMK sieht an Universitäten bei unbefristeten Stellen bei 16 LVS die eigentliche Grenze, bei befristeten Stellen sind es 4 LVS. Nur mit Berücksichtigung bestimmter Anrechnungsfaktoren sind höhere Werte zulässig. – Vgl. genauer: [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2003/2003\\_06\\_12-Vereinbarung-Lehrverpflichtung-HS.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_06_12-Vereinbarung-Lehrverpflichtung-HS.pdf)

lassen, wonach die Arbeitsbelastung von in der Lehre Tätigen nicht ohne Weiteres pauschal festgelegt werden darf.<sup>4</sup>

Ähnliches war vom Senat der Universität Potsdam mit seiner Forderung nach einer „Handreichung“ zum Lehrdeputatsbeschluss gefordert. Diese Handreichung gibt es bis heute nicht. Darüber und über vieles mehr haben wir seit 2016 in jeder Personalversammlung Rechenschaft abgelegt und mit dem Präsidenten z. T. kontrovers, aber stets auch dialogorientiert diskutiert. Wer beispielsweise die Personalversammlung für das Jahr 2016 miterlebt hat, wird sich sicherlich an eine hochemotionale und sachorientierte Debatte erinnern können.

Dies alles hat damals zu keinem Erfolg geführt. Das Präsidium hat eine Bestimmung im Personalvertretungsgesetz genutzt, wonach der Personalrat bei bestimmten Themen sein Mitbestimmungsrecht verliert, wenn sich dafür der Senat zuständig erklärt. Der Senat hat dies getan und hat die Neuregelung des Lehrdeputates beschlossen. Die Frage, ob der Senat diese Legitimation tatsächlich hatte, lassen wir als Personalrat gerichtlich prüfen. Die Klage ist beim Oberverwaltungsgericht Berlin/Brandenburg anhängig.

**B** Die Folgen des Beschlusses beschäftigen uns im Personalrat immer wieder bei Stellenausschreibungen und Tätigkeitsdarstellungen speziell zu den o. g. Stellentypen. Es zeigte sich deutlich, dass eine realistische Gewichtung von Zeiten für die Lehre, für die eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit (Forschung) und für die Selbstverwaltung bzw. für Serviceaufgaben oft nur auf dem Papier und unter Rückgriff auf Prozentrelationen gelingt. In der alltäglichen Arbeit des Einzelnen gelingt dies aber zumeist nur mit Abstrichen in diesem oder jenem Bereich – oder mit Mehrarbeit. Um welche Größenordnungen es dabei geht, ist kürzlich in einer Studie<sup>5</sup> publiziert worden. Handelt es sich dann noch um halbe (Dauer-)Stellen, was so selten nicht vorkommt, bewegen wir uns auf dem Niveau von prekären Arbeitsverhältnissen. Insofern begrüßen wir es, dass der Brief der Philosophischen Fakultät ein verschleiertes Problem wieder ins Bewusstsein der Hochschulöffentlichkeit hebt. Über die Art und Weise des Zustandekommens des Beschlusses der Fakultät kann man geteilter Meinung sein, und über das im Brief als Drohargument genutzte „PH-Niveau“ darf man sich nicht nur als PH-Kenner wundern.

**C** Interessant ist nun, dass die Empörung in einem Moment zum Ausbruch kommt, in dem im Rahmen des Aufwuchses Lehramt der Universität nicht wenige zusätzliche Stellen im Mittelbau – von etwa 100 ist die Rede – zur Verfügung gestellt werden. Der auslösende Punkt war offensichtlich, dass der Großteil der Dauerstellen mit 18 LVS als Standardwert ausgeschrieben werden soll und dass von allen Stellen nach unseren Informationen wohl um die 30 % für Dauerstellen vorgesehen sein sollen. Warum

---

<sup>4</sup> In dem Urteil des OVG Lüneburg (5. Senat, Urteil vom 09.06.2015, 5 KN 148/14), das die Arbeitsbelastung von Gymnasiallehrern zum Gegenstand hatte, heißt es: „Für die Wahrnehmung ihrer Rechte aus Art. 33 Abs. 5 GG sei es für die Lehrkräfte von erheblicher Bedeutung, welche Erwägungen der Dienstherr seiner Beurteilung ihrer Arbeitsbelastung und der entsprechenden Bemessung ihrer Arbeitszeit zugrunde lege. Dementsprechend ergebe sich aus Art. 33 Abs. 5 GG die prozedurale Pflicht des Dienstherrn, die tatsächliche Arbeitsbelastung der Lehrkräfte zu ermitteln und für notwendig erachtete Anpassungen entsprechend nachvollziehbar zu begründen. Erst danach lasse sich die Frage beantworten, ob sich der Dienstherr bei der Ausgestaltung der Lehrerarbeitszeit im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens gehalten [sic!] und beispielsweise Art. 3 Abs. 1 GG beachtet habe.“ (Abs. 6, zit. nach: <http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/?quelle=jlink&docid=MWRE150001960&psml=bsndprod.psml&max=true>)

Das gesamte Urteil lässt sich u. E. so verstehen, dass ein Ordnungsgeber die Arbeitsbelastung der Lehrenden auch an Universitäten in einem transparenten und nachvollziehbaren Verfahren zu ermitteln habe. Dieser Verantwortung hat sich das MWFK mit seiner Spannweitenfestlegung „von bis zu 24 LVS“ (§7 LehrVV) gewissermaßen entledigt.

<sup>5</sup> Vgl. Ambrasat, Jens: Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im Mittelbau. In: *Forschung & Lehre* 2/2019, 152-154.

auch diese zusätzlichen Stellen, die helfen sollen, dem akuten Lehrermangel an den Schulen zweckgebunden zu begegnen, nach dem Muster der in den letzten vier Jahren diskutierten und beschlossenen Dauerstellenkonzepte (das heißt hochschulweit in der Perspektive: 30 % Dauerstellen und 70 % befristete Stellen) besetzt werden sollen, erklärt sich dem Personalrat nicht. Um auch dies deutlich zu sagen: Wir sind nicht der Meinung, dass alle Stellen dauerhaft besetzt werden sollten. Wir haben stets von einem aufgabengerechten und angemessenen Verhältnis beider Stellenkategorien (befristet und unbefristet) gesprochen. Denn neben forschungsbasierten Anteilen erfordert die Ausbildung der künftigen akademischen Generation – noch dazu bei der aktuell äußerst heterogenen Studierendenschaft – auch kontinuierlich gesammelte Expertise und reflektiertes Erfahrungswissen in der Lehre. Diese hat Ansprüchen zu genügen, die sich im Rahmen der aktuellen Deputatsregelung für Teile der Mitarbeiterschaft nur näherungsweise einlösen lassen. Alle an der Universität in der Lehre Tätigen, sollen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit haben.<sup>6</sup>

## **II Was sind unsere Erwartungen an den Fortgang der Debatte?**

Die in der Geschichte der Universität Potsdam fast historisch zu nennende Situation, dass zusätzliche Mittel und Stellen in beträchtlichen Größenordnungen zur Verfügung gestellt werden, sollte als Chance begriffen werden, die Ausbildungsstrukturen und -inhalte in der Lehre auf den Prüfstand zu stellen. Die Diskussion um Bedingungen für „gute Lehre“ sollte neben der Höhe des Lehrdeputats auch jene Probleme in den Blick nehmen, die derzeit einer nachhaltigen, qualitativ hochwertigen und – besonders für das Lehramt professionsbezogenen – Bildung der Studierenden im Wege stehen. Der geplante „Innovationsstudiengang“ (Vizepräsident Musil) Mathematik/Physik im Lehramt bzw. das Lehrprojekt KomPeLing im Masterstudiengang „Linguistik: Kommunikation – Variation – Mehrsprachigkeit“ könnten hierfür wegweisend sein.

Dass der energisch betriebene Weg zur Forschungsuniversität, als die sich die Universität Potsdam zunehmend begreifen möchte, eine nachholende Debatte zur Ausräumarung von Forschung und Lehre nach sich zieht, darf nicht überraschen. Unser Wunsch ist, dass es gelingt, die Diskussion als konstruktives Moment für die Entwicklung der Universität zu begreifen. Der Personalrat jedenfalls wird das Thema auch weiterhin mit Nachdruck verfolgen.

---

<sup>6</sup> So fordert es das Brandenburgische Hochschulgesetz, §49 Absatz 2: <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghg#49>