Mitgliederinitiative

Lehrdeputate senken - Qualität der Lehre verbessern - Gesundheit schützen

Vertretungspersonen: ***Claudia Rödel, Marie Hansen***
Kontakt**:**
Mobil: ***015229945838***
Mail ***gew-kv-up@uni-potsdam.de***
Website ***https://www.gew-brandenburg.de/mitgliederinitiativeup2025/***

Antrag der Mitgliederinitiative

Die Unterzeichnenden beantragen gemäß § 67 Abs. 4 BbgHG, dass der akademische Senat der Universität Potsdam über die folgende Angelegenheit berät und entscheidet:

Der Beschluss des Senats der Universität Potsdam zur Differenzierung des Lehrdeputats für akademische Beschäftigte vom 21.10.2015 (S 6 /233) ist in Anlage 1 so zu ändern, dass die Differenzierung des Lehrdeputats den Anforderungen qualitativ hochwertiger Lehr- und Studienbedingungen im Sinne des Leitbilds Lehre der Universität Potsdam Rechnung trägt.

Anlage 1
"Der Dekan/die Dekanin bzw. der Präsident/die Präsidentin legt bei Einstellung bzw. Entfristung die jeweiligen prozentualen Anteile der Tätigkeit in den Bereichen Lehre, Forschung und Service fest. Abhängig hiervon wird die/der Beschäftigte einer der folgenden Gruppen zugeordnet und das Lehrdeputat festgelegt:

Beschäftigte	***LVS***
mit Qualifizierungsmöglichkeit, befristet	0-4
mit Qualifizierungsmöglichkeit, befristet mit Anschlusszusage	4-8
mit Schwerpunkt Forschung, unbefristet (Researcher**)	6-8
mit Schwerpunkt fachwissenschaftliche Lehre, unbefristet (Lecturer**)	10-12
mit Lehraufgaben in Sprachen und künstlerischen Fächern, unbefristet	13-16
mit Schwerpunkt Vermittlung praktischer Kompetenzen (insbes. in den Bereichen Sport, Musik)	16-24
***Benennung übernommen von HRK / JA (2024)*	

Begründung

Es ist an der Zeit, die Lehrverpflichtungsregelungen grundlegend zu überarbeiten, um eine qualitativ hochwertige und zukunftsorientierte Hochschullehre sicherzustellen!

Mit der Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (2024) wurde das Instrument der Mitgliederinitiative eingeführt. Diese ermöglicht eine Eingabe an den Senat der Hochschule durch ihre Mitglieder. Der vorliegende Antrag hat das Ziel, die Lehrverpflichtung akademischer Beschäftigter neu zu regeln und mit dieser zentralen Stellschraube die Studienqualität sowie die Lehr- und Arbeitsbedingungen an der Universität Potsdam zu verbessern. Die derzeit geltende Regelung zur Festlegung der Lehrverpflichtung akademisch Beschäftigter wurde vom Senat der Universität im Jahr 2015 erlassen (Universität Potsdam 2015). Mit dieser ging eine systematische Erhöhung der Lehrbelastung von Beschäftigten einher, wobei hier insbesondere die unbefristet Beschäftigten betroffen waren (Erhöhung auf 18-24 Semesterwochenstunden). Die mit der Lehrverpflichtung verbundenen Anforderungen (Vorbereitungs-, Nachbereitungs- und Korrekturzeiten sowie Zeit für die Betreuung von Studierenden und akademische Gremientätigkeiten wie Studienkommissionen) sind innerhalb der vertraglichen Arbeitszeiten nur selten zu bewältigen – mit deutlichen Folgen für die Lehrqualität. Denn entweder kompensieren die Lehrenden die ihnen fehlende Arbeitszeit durch freiwillige Arbeit in der Freizeit, was mittel- bis langfristig zu Überlastungserscheinungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann. Die Folge sind krankheitsbedingte Personalausfälle. Oder Beschäftigte entscheiden sich, ihre Lehraufgaben auf das Wesentliche zu beschränken. Für die vielzitierte notwendige individuelle Begleitung der Studierenden oder die im Leitbild Lehre verankerte Forschungsorientierung in der Lehre bleibt dann nur wenig Zeit, was sich in den Klagen von Studierenden über fehlende Sprechstunden, fehlende Lehrende für die Betreuung von Modul- und Abschlussarbeiten und/oder lange Korrekturzeiten äußert. Die individuellen Bedürfnisse der Studierenden und ihre Förderung – die es mit Blick auf die Studienerfolgsquoten bzw. Abbruchquoten mehr als wert sind, in den Blick genommen zu werden – können Personen mit solch hohen Lehrverpflichtungen kaum begegnen.

Innovative Lehre und gute Betreuung, die den akademischen Erfolg der Studierenden sicherstellen, benötigen Zeit. Betreuung findet nicht nur in Lehrveranstaltungen, sondern ganz besonders auch außerhalb dieser statt.
Ansprechbarkeit, Zeit für Feedback, forschungsbasierte und innovative Lehrveranstaltungen sowie die Möglichkeit, Studierende individuell zu fördern und zu unterstützen, müssen unverhandelbar sein. Lehrende an der Universität Potsdam können diese Aufgaben jedoch in steigendem Maß trotz großer Anstrengungen und hohem persönlichen Einsatz zu oft nicht mehr gewährleisten.

Nicht erst mit dieser Mitgliederinitiative regt sich Widerstand gegen die hohe Lehrverpflichtung bei den unterschiedlichen Stellenkategorien an der Universität. Hiervon zeugt der im Jahr 2019 initiierte Protest „Nein zu 18 SWS“ der Philosophischen Fakultät der Universität Potsdam 2019, der sich gegen die Deputatserhöhung auf unbefristeten Funktionsstellen richtet. Ein kurzer Ausschnitt sei hier zitiert:

> *„Mit einer Lehrverpflichtung von 18 SWS lassen sich lediglich grob schematische, didaktisch standardisierte und thematisch wie konzeptuell oberflächliche Kurse durchführen, die in möglichst rascher Abfolge wieder und wieder angeboten werden. Auch die angemessene*

Begleitung und Besprechung von Seminarleistungen und laufenden Haus- und Modularbeiten, insbesondere aber die zeitintensive Betreuung von Abschlussarbeiten (BA- und MA-Thesen) lassen sich mit einem Deputat von 18 SWS nicht vereinbaren.

*Würden die Pläne des Präsidiums umgesetzt, würden in Zukunft 60% der Lehre an unserem Institut von Mitarbeiter*innen angeboten, die auf Grund ihrer enormen Lehrverpflichtung nur noch Schmalspurkurse anbieten könnten, die ‚Seminar' zu nennen purer Etikettenschwindel wäre. Unser Institut wäre dann praktisch keine universitäre Lehreinrichtung mehr und davon wäre auch Ihr Studium, wie Sie es bislang kennen, empfindlich betroffen.*

[…] Darüber hinaus wehrt sich die Philosophische Fakultät in dem hier angehängten offenen Brief gegen die drohende De-Akademisierung unserer Universität."
https://www.uni-potsdam.de/de/iaa/our-department/protest-teaching-load

Auch im Rahmen von Tarifrunden des Tarifvertrags der Länder (TV-L) werden von Beschäftigten immer wieder Forderungen nach einer Umgestaltung der Lehrverpflichtung erhoben. Diese Forderung erhebt auch der akademische Personalrat, der seit Einführung die Folgen der Neu-Regelungen für die Beschäftigten, aber auch die für Studium und Lehre systematisch und fortwährend beschreibt. (vgl. Tätigkeitsberichte des Personalrats: https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/archiv). In den vergangenen Jahren wurden mehrere Reformvorschläge zur Neubestimmung von Lehre und Studium in die hochschulpolitische Debatte eingebracht, im Land Brandenburg im Rahmen des Dialogprozesses 2020 bis 2023, auf nationaler Ebene unter anderem durch den Wissenschaftsrat (2022) sowie die Hochschulrektorenkonferenz und die Junge Akademie (2024).

Dieser Antrag zur Weiterentwicklung der Festlegungen des Lehrdeputats, der gemeinsam von Beschäftigten und Studierenden der Universität Potsdam ausgearbeitet wurde, greift nicht nur besagte Reformvorschläge auf, sondern begegnet auch der von Universitätsmitgliedern aller Statusgruppen vorgetragenen Kritik, die seit Jahren wiederholt formuliert wird, jedoch in der hochschulpolitischen Debatte um grundsätzliche Strukturfragen nicht adressiert wird.

Mit der Unterzeichnung der Okanagan Charta (International Conference of Health Promoting Universities & Colleges 2015), einer internationalen Leitlinie für gesundheitsfördernde Universitäten und Hochschulen, durch die Universität Potsdam (2025), hat sich die Universität dazu bekannt, Gesundheit und Wohlbefinden in allen Bereichen des Hochschullebens zu fördern. Wir, die Beschäftigten und Studierenden der Universität, gehen davon aus, dass mit dieser Verpflichtung eine Bereitschaft für Veränderung einhergeht, und möchten mit der Mitgliederinitiative darauf hinweisen, dass wir auch in diesem Zusammenhang die Festlegung der Höhe der Lehrverpflichtung als Schlüssel für die Gesunderhaltung von Beschäftigten und der Studierenden bewerten.

Mit der vorgelegten Neu-Regelung zur Differenzierung der Lehrdeputate verbinden wir die Berücksichtigung der nachfolgenden Punkte:

- Gemäß den Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur (HRK & Junge Akademie, 2024) sind bei der Festlegung der Lehrverpflichtung alle im Rahmen der Arbeitszeit zu erbringenden Tätigkeiten zu berücksichtigen.

- Fachwissenschaftliche Lehre und die Vermittlung praktischer Kompetenzen sind Tätigkeiten, die unterschiedliche Anforderungen an Vor- und Nachbereitung sowie Beratung und Betreuung stellen und daher differenziert betrachtet werden müssen (wie bereits in anderen Bundesländern, z.B. Bremen). Dies ist entsprechend bei der Festlegung der Lehrverpflichtung zu berücksichtigen.

- Das Lehrdeputat muss die Wahrung der Einheit von Forschung/künstlerischer Praxis und Lehre erlauben. Mindestens 20% der Arbeitszeit sind für eigene vertiefte wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit festzusetzen.

- Die Deputatsregelungen für befristete Qualifizierungsstellen müssen vereinheitlicht werden. Es darf keine Ausnahmen geben, die es erlauben, dass qualifizierungsfremde Tätigkeiten den Hauptteil der Arbeitszeit beanspruchen (z.B. bei Verträgen mit 11 LVS Lehrverpflichtung).

- Betreuungs- und Beratungstätigkeiten, die unabhängig von der Vor- und Nachbereitung einer Lehrveranstaltung stattfinden, sind bei der Bemessung der individuellen Lehrverpflichtung zu berücksichtigen.

- Die Betreuung von Abschlussarbeiten ist als Lehrformat auf das Lehrdeputat in Form dezidiert festgelegter LVS-Größen anzurechnen. Hierfür sind Anrechnungsgrößen für die Betreuung und Begutachtung von Abschlussarbeiten (BA/MA-Arbeiten) festzulegen.

Die Universität Potsdam darf keine „Lehrfabrik“ sein! Eine zukunftsfähige, qualifizierte und engagierte Hochschullehre erfordert gute Arbeits- und Lehrbedingungen. Die geforderte Reform stellt einen wichtigen Baustein dar, um die Lehrqualität zu steigern, Betreuungsmöglichkeiten für Studierende zu verbessern und damit Studienerfolg zu sichern sowie die aktuell bestehende gesundheitsgefährdende Belastung für Lehrende zu reduzieren.

Rechtlicher Rahmen

§ 67 Abs. 4 BbgHG
Die Mitglieder der Hochschule können beantragen, dass das nach diesem Gesetz und der Grundordnung zuständige zentrale Organ über eine konkret bezeichnete Angelegenheit der Hochschule berät und entscheidet.
Anträge, die die Freiheit von Forschung und Lehre berühren, sind unzulässig.
Der Antrag muss ein Mindestquorum von 15 Prozent der Mitglieder der Hochschule erreichen.
Der Antrag ist zu begründen, muss ein konkretes Begehren sowie die Unterschriften der das Mindestquorum begründenden Mitglieder der Hochschule ausweisen, und zwei Vertretungsberechtigte der unterzeichnenden Mitglieder der Hochschule benennen.
In der Beratung des zuständigen zentralen Hochschulorgans sind die beiden vertretungsberechtigten Mitglieder der Hochschule anzuhören.
Über den Antrag ist binnen einen Monats nach der Anhörung zu entscheiden; die Entscheidung ist hochschulöffentlich bekannt zu geben.
Bei Ablehnung des im Antrag ausgewiesenen konkreten Begehrens ist ein erneuter Antrag zur Beratung und Entscheidung über dieses Begehren nach Ablauf von einem Jahr seit Bekanntgabe der Ablehnung zulässig.
Näheres können die Hochschulen durch Satzung regeln.

Hochschulvertrag 2024-28
Entsprechend den Vereinbarungen des Dialogprozesses soll die Lehrverpflichtungsverordnung so ausgestaltet werden, dass neue Lehr-, Lern- und Kommunikationsformate Berücksichtigung finden können. In Ausgestaltung des § 7 Absatz 1 LehrVV Brandenburg treffen die Hochschulen jeweils transparente Festlegungen für die Zuordnung konkreter Bandbreiten der Lehrverpflichtung zu bestimmten Tätigkeiten bzw. Qualifizierungsziele innerhalb der Gruppe der akademischen Mitarbeitenden. Die Hochschulen tragen bei der Planung von Lehrveranstaltungen auch dem Gesichtspunkt der Familienfreundlichkeit bestmöglich Rechnung. (S.5)

Beschluss des Senats der UP vom 21.10.2015 (S 6 /233)
Der Senat stimmt der als Anlage 1 (S. 48/49 der Senatsunterlagen) beigefügten Vorlage „Differenzierung des Lehrdeputats für akademische Beschäftigte“ ohne die Handreichung zu. Bis zum 31.01.2016 wird die Handreichung in den Fakultäten/ Dekanaten beraten und anschließend dem Senat zur Kenntnis gegeben. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Beurteilung des Lehrdeputats auf der Basis der Tätigkeitsdarstellungen der Mitarbeiter/innen. Letztere ist dem Einstellungs- bzw. Entfristungsantrag beizufügen.

“*Der Dekan/die Dekanin bzw. der Präsident/die Präsidentin legt bei Einstellung bzw. Entfristung die jeweiligen prozentualen Anteile der Tätigkeit in den Bereichen Lehre, Forschung und Service fest. Abhängig hiervon wird die/der Beschäftigte einer der folgenden Gruppen zugeordnet und das Lehrdeputat festgelegt:*

Beschäftigte	***LVS Standardwert***	***LVS Unterarenze***
mit Qualifizierungsmöglichkeit (Promotion, Habilitation)	4	4
mit Schwerpunkt Forschung	6	4
mit Aufgaben in Lehre und Forschung	11	8
mit Schwerpunkt Lehre	18	12

mit ausschließlichen Tätigkeiten in der Lehre	24	20

Es gelten jeweils die genannten Standardwerte. Soll in dem für eine Gruppe gesetzten Rahmen eine vom Standardwert abweichende Lehrverpflichtung festgelegt werden, so ist diese anhand der Handreichung zu begründen.

Sonderfälle: Gem. WissZeitVG befristet Beschäftigte erhalten eine Lehrverpflichtung von maximal 11 LVS."

Quellen

Brandenburgisches Hochschulgesetz. 2024. *Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (BbgHG).* https://www.europa-uni.de/de/universitaet/gremien/wahlen/_images-dateien/bbg-hg-09042024.pdf.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2019). *Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken*. https://www.gwk- bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/4_BB_Verpflichtungserklaerung.pdf

Hochschulrektorenkonferenz & Junge Akademie. (2024). *Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur: Transparenz der Karriere von Wissenschaftler:innen stärken. Universitäre Exzellenz sichern. Lecturer, Researcher und Academic Manager etablieren*. Hochschulrektorenkonferenz & Junge Akademie. https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur

International Conference of Health Promoting Universities & Colleges. (2015). *Okanagan Charter: An International Charter for Health Promoting Universities & Colleges.* University of British Columbia. Deutsche Fassung: https://open.library.ubc.ca/cIRcle/collections/53926/items/1.0428837; Englische Fassung: https://open.library.ubc.ca/cIRcle/collections/53926/items/1.0132754?o=2

Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universität Potsdam. Jahresberichte. https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/archiv

Philosophische Fakultät der Universität Potsdam. (2019). *Protest gegen Deputatserhöhungen.* Universität Potsdam. https://www.uni-potsdam.de/de/iaa/our-department/protest-teaching-load

Universität Potsdam. (2025). Ein starkes Zeichen für die Gesundheitsförderung: Okanagan-Charta von der Universität Potsdam unterzeichnet. https://www.uni-potsdam.de/de/nachrichten/detail/2025-03-14-ein-starkes-zeichen-fuer-die- gesundheitsfoerderung-okanagan-chartak-von-up-unterzeichnet

Universität Potsdam. (2015). *Festlegungen zur Lehrverpflichtung.* https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/verwaltung/docs/Dezernat3/Merkblatt_LehrVV.pdf.

Wissenschaftsrat. (2022). *Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre* (Drs. 9699-22). Wissenschaftsrat. https://doi.org/10.57674/q1f4-g978

Wissenschaftsrat. (2024). *Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg* (Drs. 1693- 24). Wissenschaftsrat. https://doi.org/10.57674/bwn9-yd06