



# MITGLIEDER INITIATIVE UP

## **Name der Mitgliederinitiative:**

Lehrdeputat senken - Qualität der Lehre verbessern - Gesundheit schützen

**Vertretungspersonen:** Dr. Claudia Rödel, Marie Hansen, M.A.

**Mobil:** 015229945838

**Email:** mitgliederini@uni-potsdam.de

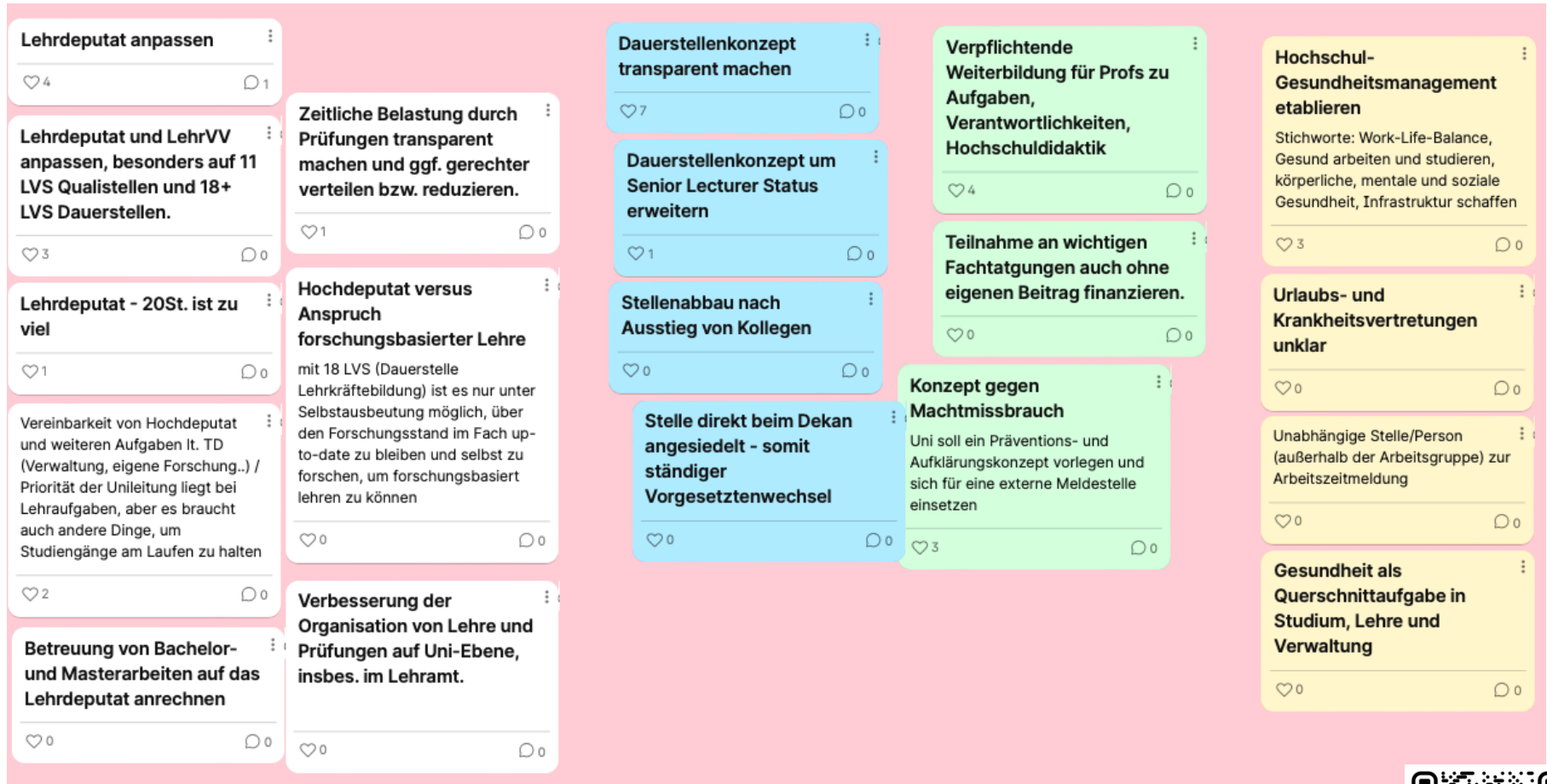
**Website:** <https://www.gew-brandenburg.de/mitgliederinitiativeup2025/>

# Die Ausgangslage

- Uni-weites Treffen am 27.02.2025
- Studierende, Postdocs, Doktorand:innen, wissenschaftsunterstützendes Personal
- Was sind die dringendsten Themen an der UP?

# Die Ausgangslage

## Stimmungsbild



**Lehrdeputat anpassen**  
♥ 4

**Lehrdeputat und LehrVV anpassen, besonders auf 11 LVS Qualistellen und 18+ LVS Dauerstellen.**  
♥ 3

**Lehrdeputat - 20St. ist zu viel**  
♥ 1

**Vereinbarkeit von Hochdeputat und weiteren Aufgaben lt. TD (Verwaltung, eigene Forschung...) / Priorität der Unileitung liegt bei Lehraufgaben, aber es braucht auch andere Dinge, um Studiengänge am Laufen zu halten**  
♥ 2

**Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten auf das Lehrdeputat anrechnen**  
♥ 0

**Zeitliche Belastung durch Prüfungen transparent machen und ggf. gerechter verteilen bzw. reduzieren.**  
♥ 1

**Hochdeputat versus Anspruch forschungsbasierter Lehre mit 18 LVS (Dauerstelle Lehrkräftebildung) ist es nur unter Selbstaussbeutung möglich, über den Forschungsstand im Fach up-to-date zu bleiben und selbst zu forschen, um forschungsbasiert lehren zu können**  
♥ 0

**Verbesserung der Organisation von Lehre und Prüfungen auf Uni-Ebene, insbes. im Lehramt.**  
♥ 0

**Dauerstellenkonzept transparent machen**  
♥ 7

**Dauerstellenkonzept um Senior Lecturer Status erweitern**  
♥ 1

**Stellenabbau nach Ausstieg von Kollegen**  
♥ 0

**Stelle direkt beim Dekan angesiedelt - somit ständiger Vorgesetztenwechsel**  
♥ 0

**Verpflichtende Weiterbildung für Profs zu Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Hochschuldidaktik**  
♥ 4

**Teilnahme an wichtigen Fachtagungen auch ohne eigenen Beitrag finanzieren.**  
♥ 0

**Konzept gegen Machtmissbrauch**  
Uni soll ein Präventions- und Aufklärungskonzept vorlegen und sich für eine externe Meldestelle einsetzen  
♥ 3

**Hochschul-Gesundheitsmanagement etablieren**  
Stichworte: Work-Life-Balance, Gesund arbeiten und studieren, körperliche, mentale und soziale Gesundheit, Infrastruktur schaffen  
♥ 3

**Urlaubs- und Krankheitsvertretungen unklar**  
♥ 0

**Unabhängige Stelle/Person (außerhalb der Arbeitsgruppe) zur Arbeitszeitmeldung**  
♥ 0

**Gesundheit als Querschnittsaufgabe in Studium, Lehre und Verwaltung**  
♥ 0



# Die Seite der Beschäftigten

- Hochdeputate (18 LVS und mehr) für fachwissenschaftliche Lehre gehen mit **Mehrarbeit und Überlastung** des Lehrpersonals einher und führen unausweichlich zur **Verringerung der Qualität der Lehre**.
- Eigene Forschung zeitlich nicht mehr möglich, somit auch **forschungsorientierte Lehre nicht möglich**.
- **Promotionsstellen mit 11 LVS verhindern die wissenschaftliche Qualifizierung** – oder zwingen Betroffene, ihre Forschung in die Freizeit zu verlagern.

# Die Seite der Studierenden

- Schlechte Erreichbarkeit des Lehrpersonals
- Lange Korrekturzeiten und verspätete Benotung für Hausarbeiten & Co
- Fehlende Lehrende für die Betreuung von Modul- und Abschlussarbeiten
- Veraltete Lehrmethoden und Lehrinhalte
- Langweilige Vorlesungen und Seminare
- Keine individuelle Förderung

# Es ist nicht das 1. Mal

2019: Protest „**Nein zu 18 SWS**“ der Philosophischen Fakultät  
gegen die Deputatserhöhung auf unbefristeten Funktionsstellen

→ Schulterchluss des Lehr- und Forschungspersonals über  
Statusgruppen hinweg



# Die Rahmenbedingungen

- Derzeitige Regelung der Lehrverpflichtung akademisch Beschäftigter von **2015**
- Es gibt bereits mehrere **Reformvorschläge** zur Neubestimmung von Lehre und Studium
  - Land Brandenburg
  - Dialogprozess 2020-23
  - Wissenschaftsrat (2022, 2024)
  - Hochschulrektorenkonferenz (2024)
  - Junge Akademie (2024)

# Zentrale Botschaft

## Neue Differenzierung des Lehrdeputats

Die aktuellen Lehrdeputate sind zu hoch und gefährden Lehrqualität, Studienerfolg und Gesundheit – **sie müssen grundlegend reformiert werden.**

Das Deputatssystem von 2015 passt nicht mehr zum Leitbild Lehre der Universität und den aktuellen Empfehlungen von Hochschulrektorenkonferenz, Junger Akademie & Wissenschaftsrat.

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.**

# Neue Differenzierung des Lehrdeputats

Beschäftigtengruppe	LVS
mit Qualifizierungsmöglichkeit (Promotion, Habilitation) <b>befristet</b> nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG	0-4
mit Qualifizierungsmöglichkeit, befristet mit Anschlusszusage	4-8
mit Schwerpunkt Forschung , <b>unbefristet (Researcher**)</b>	6-8
<del>mit Aufgaben in Lehre und Forschung</del>	<del>11</del>
mit Schwerpunkt <b>fachwissenschaftliche</b> Lehre , <b>unbefristet</b> (Lecturer**)	10-12
mit Lehraufgaben in Sprachen und künstlerischen Fächern , <b>unbefristet</b>	13-16
mit Schwerpunkt <b>Vermittlung praktischer Kompetenzen</b> (insbes. in den Bereichen Sport, Musik) , <b>unbefristet</b>	16-24
<del>mit ausschließlichen Tätigkeiten in der Lehre</del>	<del>20-24</del>

\*\* Benennung übernommen von HRK / JA (2024)

# Spielräume für Deputatsänderungen

Unsere Vorschläge beinhalten Deputatsreduktionen und führen tendenziell zu einer Verringerung der Lehrkapazität und damit zu einer geringeren Studienaufnahmekapazität.

Die Kapazitätsverringeringung kann durch andere Maßnahmen ausgeglichen werden!

# Spielräume für Deputatsänderungen

Personalaufwuchs aus **Finanzmitteln des ZSL**

---

## **Ziele** und Maßnahmen des Zukunftsvertrags

Mit der dauerhaften Förderung soll insbesondere unbefristetes, mit Studium und Lehre befasstes Hochschulpersonal ausgebaut werden. Darin sehen Bund und Länder einen wesentlichen Faktor für die Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre.

Weitere qualitätssteigernde Maßnahmen, wie beispielsweise die Verbreitung innovativer Lehr- und Lernkonzepte oder der Ausbau von Beratungs- und Betreuungsangeboten, sind ebenfalls vorgesehen. Der Zukunftsvertrag kann damit auch die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen und eine zunehmend heterogene Studierendenschaft adressieren. Zudem können die Hochschulen einzelne Hochschultypen oder Fachbereiche gezielt ausbauen beziehungsweise fördern.

[https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/AkademischeLaufbahn/Studium/Hochschullehre/Zukunftsvertrag/zukunftsvertrag\\_node.html](https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/AkademischeLaufbahn/Studium/Hochschullehre/Zukunftsvertrag/zukunftsvertrag_node.html)

→ Insbesondere Teilziel 2.1 der Verpflichtungserklärung zum ZSL

# Spielräume für Deputatsänderungen

Personalaufwuchs aus **Finanzmitteln des ZSL**

**Kapazitätsneutraler Einsatz** der zugewiesenen ZSL-Mittel gemäß  
§12 Abs. 4 BbgHG

→ Verbesserung der Studienbedingungen oder der  
Betreuungsrelationen



**MITGLIEDER  
INITIATIVE UP**

Vielen Dank!

## Lehrdeputate

Beschluss des Senats der UP vom 21.10.2015 (S 6 /233)

Beschäftigtengruppe	LVS Standardwert	LVS Untergrenze
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**.*