

Landesfachgruppe Hochschule und Forschung



Handreichung für Personalvertretungen
zur Erstellung von Dauerstellenkonzepten an
Hochschulen in Brandenburg

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Alleestraße 6a | 14469 Potsdam

huf@gew-brandenburg.de | <https://www.gew-brandenburg.de>

Verantwortlich: Landesfachgruppe Hochschule und Forschung Brandenburg

Redaktion: Dr. Bernhard Bielick, Susanne Gnädig

Druck: Eigendruck

Titelbild: Pixabay / [congerdesign](#)

Mai 2026

Präambel

Die Hochschulen in Brandenburg stehen mit der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes und den Hochschulverträgen 2024–2028 vor einer neuen und wegweisenden Aufgabe: Sie sind verpflichtet, hochschulspezifische Dauerstellenkonzepte zu entwickeln oder bestehende weiterzuentwickeln. Damit wird der Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ erstmals verbindlich in die Personalplanung der Hochschulen integriert.

Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal bedeutet dies eine reale Chance, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückzudrängen und planbare, attraktive Karrierewege jenseits der Professur zu eröffnen. Gleichzeitig werden die Rechte von Personalvertretungen gestärkt: Sie erhalten ein zentrales Mandat, die Ausgestaltung der Personalstrukturen aktiv mitzugestalten und die Interessen der Kolleg:innen einzubringen.

Diese Handreichung soll Personalvertretungen bei der Erfüllung ihrer erweiterten Mitgestaltungsrechte unterstützen. Sie bündelt zentrale Informationen zu rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, zeigt Handlungsspielräume auf und gibt praktische Hinweise für die Erarbeitung, Weiterentwicklung und Umsetzung von Dauerstellenkonzepten.

Die Handreichung wird sich mit zwei Fragen nicht beschäftigen: Zum Ersten mit der Frage, ob ein höherer Anteil an unbefristeter Beschäftigung im akademischen Mittelbau den Hochschulen Vorteile bei der Erfüllung der ihnen obliegenden Aufgaben bringt. Der Wissenschaftsrat hat in zwei Papieren (WR 2014, 2025) eine eindeutige Antwort gegeben, indem er feststellt, dass Dauerbeschäftigung unverzichtbar ist für die Sicherung von Qualität und Kontinuität der Prozesse in Forschung, Lehre und Transfer.

Zweitens soll auch nicht die Frage diskutiert werden, ob die Einrichtung von Dauerstellen zur ‘Verstopfung’ des Systems führt und den Zugang der jüngeren Generation zum Wissenschaftssystem blockiert. Kuhnt, Müßig und Reitz (2024) haben überzeugend dargelegt, dass in einem Institut oder Fach trotz Erhöhung des Dauerstellenanteils eine nachhaltige Personalentwicklung möglich ist, die genügend Raum für wissenschaftliche Qualifizierung und personelle Erneuerung lässt. (vgl. auch Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (2020)).

Im Mittelpunkt steht vielmehr die Frage, wie die Hochschulen Daueraufgaben in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung so mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen verknüpfen können, dass sowohl institutionelle Bedürfnisse als auch individuelle Entwicklungsperspektiven Berücksichtigung finden. Dauerstellenkonzepte sind in diesem Sinne strategische Instrumente: Sie schaffen Transparenz, ermöglichen planbare Karrierewege und tragen dazu bei, die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Brandenburg zu erhöhen.

Dauerstellenkonzepte sind demnach nicht nur Verwaltungsakte, sondern Ausdruck einer politischen und sozialen Entscheidung: für faire Beschäftigungsbedingungen, für die Anerkennung der Arbeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals und für die Zukunftsfähigkeit der brandenburgischen Hochschulen. Gemeinsam gilt es, diese Chance zu nutzen und die Hochschulen zu Orten guter Arbeit in der Wissenschaft zu machen.

Zum Aufbau der Handreichung

Die Handreichung gliedert sich in drei Kapitel.

Im ersten Kapitel werden grundlegende rechtliche und finanzielle Bedingungen geklärt, die für die Erarbeitung und/oder Weiterentwicklung von Dauerstellenkonzepten den Entscheidungsrahmen abstecken.

Hierauf aufbauend widmet sich Kapitel II den konkreten Inhalten von Dauerstellenkonzepten, bevor in Kapitel III substantielle Hilfestellungen für die Erstellung einer fundierten Datengrundlage ausgeführt werden, um sachgerechte Entscheidungen zu ermöglichen.

Die Anlage bietet zu einzelnen Abschnitten vertiefendes Hintergrundwissen sowie zusätzliche Detailinformation.

Die Handreichung ist bewusst praxisnah gestaltet. Sie folgt drei Leitprinzipien:

Typische Fragestellungen (FAQ)

Da Personalvertretungen im Prozess häufig mit ähnlichen Problemen und Unsicherheiten konfrontiert sind, ist die Handreichung im Frage-Antwort-Format aufgebaut. So können Leser:innen schnell gezielt auf jene Themen zugreifen, die für ihre Arbeit aktuell relevant sind.

Konkrete Umsetzungsschritte

Im Mittelpunkt stehen Handlungsschritte, die Personalräte in den einzelnen Phasen der Erarbeitung von Dauerstellenkonzepten begleiten können – von der Analyse der Ausgangssituation bis zur Mitwirkung an der endgültigen Beschlussfassung.

Verweise auf weiterführende Informationen

Vertiefende Erläuterungen, rechtliche Grundlagen und Materialien sind über Querverweise und Anhänge zugänglich. Damit lässt sich je nach Bedarf zwischen kompakten Antworten und detaillierten Hintergrundinformationen wechseln.

Diese Form wurde gewählt, um die Handreichung als **schnelles Nachschlagewerk** für den Arbeitsalltag der Interessenvertretung und als **Orientierungsrahmen für strategische Überlegungen** nutzbar zu machen. Sie verbindet damit praktische Hilfestellung mit der Möglichkeit zur vertieften Auseinandersetzung – und trägt so dazu bei, dass Personalvertretungen ihre neuen Aufgaben fundiert, handlungsfähig und selbstbewusst wahrnehmen können.

I. RECHTLICHER UND FINANZIELLER RAHMEN	7
(1) Warum muss ein Dauerstellenkonzept erstellt werden?	7
(2) Wie läuft das Verfahren und wer verfügt über welche Rechte?	7
(3) Welche Bedeutung haben die Hochschulverträge?	8
(4) Welche hochschulpolitischen Empfehlungen sollten Beachtung finden?	9
(5) Welche Relevanz haben Lehrverpflichtungs- und Kapazitätsverordnung?	10
(6) Welche Bedeutung hat der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“?	11
II. INHALTE DES DAUERSTELLENKONZEPTS	14
(1) Was ist zum Geltungsbereich zu beachten?	14
(2) Was sind Daueraufgaben und wie grenzen sie sich von Qualifizierungsaufgaben ab?	15
(3) Welche Stellenprofile können aus den Arbeitsaufgaben definiert werden?	16
(4) Welche Karrierewege für PostDocs können in die Dauerstellenkonzepte eingebaut werden?	19
(5) Welche organisatorische Zuordnung sollen die Stellen haben?	20
(6) Welche Auswirkung hat der Ausbau der Dauerstellen auf die Lehrkapazität?	21
(7) Wie werden die Stellen im Hinblick auf ihre tarifliche Einordnung bewertet?	21
(8) Wie hoch ist der Finanzbedarf für den Zuwachs an Dauerstellen?	22
(9) Nach welchen Kriterien werden die Dauerstellen auf die Fakultäten verteilt?	23
(10) Wie erfolgt der Auswahl- und Einstellungsprozess?	24
(11) Welche Personalentwicklungsmaßnahmen werden mit den Stellenprofilen verbunden?	26
III. DATENGRUNDLAGE FÜR SACHGERECHTE ENTSCHEIDUNGEN	27
(1) Personalstruktur	27
(2) Finanzierung der Stellen	28
(3) Lehrkapazität und Studiennachfrage	29
IV. ANHANG	30

(1) Hochschulverträge 2024–2028: Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau	30
(2) Personalstruktur und Stellenprofile	32
2.1. Personalstrukturmodell des Wissenschaftsrates	32
2.2. Stellenprofile der Hochschulrektorenkonferenz und der Jungen Akademie	33
(3) Empfehlungen des Dialogprozesse zur Ausgestaltung hochschulinterner Regelungen der Lehrverpflichtung akademischer Mitarbeiter:innen	33
(4) Praxis der Verteilung und Höhe der Mittel aus dem ZSL in Brandenburg	34
(5) Lehrkapazität und Lehrqualität	36
(6) Tenure Track im akademischen Mittelbau	37
V. LITERATURHINWEISE	39
(4) Studien und Positionspapiere	39
(5) Beispiele guter Praxis an Hochschulen	39
(6) Programme und politische Dokumente	40
(7) Rechtliche Grundlagen und Landesdokumente Brandenburg	40

I. Rechtlicher und finanzieller Rahmen

(1) Warum muss ein Dauerstellenkonzept erstellt werden?

Mit der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) 2024 wurde ein neuer § 54 geschaffen, der den Senaten und Personalvertretungen an den Hochschulen Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung einräumt. Konkret heißt es dort:

§ 54 BbgHG Dauerstellenkonzept für Akademische Beschäftigte

Die Hochschulen erstellen in einem transparenten Prozess unter Beteiligung der zuständigen Personalvertretungen Dauerstellenkonzepte für die Beschäftigung von Akademischen Beschäftigten, die hochschulspezifische Zielvorgaben für den Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse mit Akademischen Beschäftigten enthalten und von dem nach der Grundordnung zuständigen zentralen Organ der Hochschule beschlossen werden. Ausgenommen sind solche Beschäftigungsverhältnisse, die aus Mitteln Dritter finanziert werden. Die Dauerstellenkonzepte zeigen die Hochschulen gemeinsam mit ihren Struktur- und Entwicklungsplänen der für die Hochschulen zuständigen obersten Landesbehörde an.

Die 2024 abgeschlossenen Hochschulverträge¹ konkretisieren diesen Gesetzauftrag in Bezug auf den Zeitrahmen der Erarbeitung der Dauerstellenkonzepte und die Zielvorgaben für die einzelnen Hochschulen (vgl. I.3.).

(2) Wie läuft das Verfahren und wer verfügt über welche Rechte?

Der § 54 des BbgHG (siehe 1.1) legt Grundlinien des Verfahrens fest, wie die Dauerstellenkonzepte im Rahmen der Hochschulautonomie zu erarbeiten sind. Die Beschlussfassung liegt beim akademischen Senat, die Vorbereitung leisten Hochschulleitungen und Personalvertretungen. Die erwartbare Schrittfolge ist:

- Das für Personalentwicklung/-planungsfragen zuständige Dezernat erarbeitet einen Konzeptentwurf unter Beteiligung der Fakultäten und des Personalrats.
- Der Personalrat begleitet den Prozess der Erarbeitung/Weiterentwicklung von Dauerstellenkonzepten und nimmt in jeder Phase Stellung. Bei Meinungsverschiedenheiten verhandeln beide Seiten mit dem "ernsten Willen zur Einigung" (§ 56 Abs. 1 LPersVG).
- Das Präsidium legt den mit den Fakultäten, dem Personalrat und weiteren Interessenvertretungen (Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) abgestimmten Entwurf dem akademischen Senat zur Beschlussfassung vor.
- Das Präsidium zeigt das beschlossene Dauerstellenkonzept sowie den Hochschulstruktur- und -entwicklungsplan dem MWFK an.

Hieraus wird ersichtlich, dass den Hochschulpersonalräten Beteiligungsrechte erwachsen, die über die in § 60 LPersVG festgehaltene Unterrichtung hinausgehen. Die Personalräte sind aktiv in den Prozess der

Erarbeitung der Dauerstellenkonzepte einzubinden und nicht lediglich über Ergebnisse zu informieren. Dies setzt voraus, dass alle Akteure über das gleiche Wissen verfügen bzw. ausgehend von der gleichen Informationslage Gespräche führen (vgl. III).

Unabhängig vom § 54 BbgHG ergeben sich im LPersVG Anknüpfungspunkte, die bei verschiedenen Aspekten der zu erarbeiteten Dauerstellenkonzepte den Personalräten Beteiligungsrechte einräumen:

- Mitwirkung nach § 69 Abs. 2 Nr. 3 (Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag) oder § 69 Abs. 3 Nr. 2 (Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle),
- Mitbestimmung nach § 66 Abs. 1 Nr. 12 (Aufstellung von Grundsätzen für die Personalplanung).

(3) Welche Bedeutung haben die Hochschulverträge?

Die Hochschulverträge 2024–2028 konkretisieren die Vorschriften des § 54 im Brandenburgischen Hochschulgesetz. Im Kapitel III.6 heißt es im Abschnitt “Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau“:

„Die Hochschulen etablieren bis Ende 2025 hochschulspezifische Dauerstellenkonzepte oder entwickeln diese weiter. (...) Das Land strebt einen landesweiten Anteil der unbefristeten Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 49 BbgHG) von 40 % an der Gesamtzahl der haushaltsfinanzierten Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis spätestens zum Ende der Vertragslaufzeit an.“

Die GEW betrachtet das Verhältnis von 50 % Dauerstellen und 50 % Qualifizierungsstellen im akademischen Personal neben der Professur als bedarfsgerecht. Der Dialogprozess hielt im Ergebnis – mit deutlichen Vorbehalten der Hochschulleitungen – eine landesweite Zielquote von 40 % Dauerbeschäftigung im haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal fest. Die Quoten stellen letzten Endes politische Entscheidungen dar, wie aus Sicht des Landes als Gesetz- und Mittelgeber die Personalstruktur der Hochschulen aufgabengerecht auszugestalten ist.

Im hochschulspezifischen Teil der Verträge sind für die Jahre 2025 und 2028 jeweils einrichtungsbezogene Zielquoten bezüglich des Anteils an Dauerbeschäftigung im haushaltsfinanzierten akademischen Mittelbau vereinbart:

	<i>Ziel 2025</i>	<i>Ziel 2028</i>
Universität Potsdam	32 %	min. 35 %
Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg	37 %	min. 40 %
Europa-Universität Viadrina	28 %	min. 30 %
Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf	18–20 %	min. 30 %
Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde	30 %	min. 35 %
Technische Hochschule Brandenburg	38 %	min. 40 %

Die Hochschulverträge mit der FH Potsdam und der TH Wildau enthalten zur Dauerbeschäftigung des akademischen Mittelbaus keine Angaben. Das lässt den Schluss zu, dass diese beiden Hochschulen die im Land angestrebte Zielquote von 40 % bereits erreicht haben.

Eine Übersicht zum Ist-Stand an Dauerbeschäftigung im akademischen Mittelbau, zu den Soll-Zahlen für 2025 und 2028 sowie deren Umrechnung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ist im Anhang IV. 1. Tabelle 1 zu finden.

Ein zweiter Abschnitt des Kapitels „Gute Arbeit“ steht unter der Überschrift „Postdoktorandinnen und Postdoktoranden“:

„Der Ausbau dauerhafter Beschäftigung des akademischen Personals jenseits der Professur geht einher mit Änderungen der Personalstruktur der Hochschulen. Um planbare, verlässliche und attraktive Karrierewege im Qualifikationsniveau R2 und R3 von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden strukturell zu verankern, prüfen unter Einbeziehung der Gremien die Universitäten, inwiefern sie die neuen Personalkategorien der akademischen Dozenturen in Wissenschaft und Lehre nutzen und in ihre Dauerstellenkonzepte integrieren können.“

Im hochschulspezifischen Teil ist die Einführung von Dozenturen und Juniordozenten mit der Europa Universität Viadrina sowie der Filmuniversität Konrad Wolf fest vereinbart. In den Verträgen mit der BTU Cottbus-Senftenberg und der Universität Potsdam fehlen diesbezüglich konkretere Hinweise.

(4) Welche hochschulpolitischen Empfehlungen sollten Beachtung finden?

Besondere Bedeutung für die Entwicklungsplanung der Hochschulen hat das 2024 veröffentlichte **Gutachten des Wissenschaftsrates ‘Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg’**. Das Gutachten enthält eine detailreiche Analyse der Brandenburger Hochschullandschaft und spricht darauf aufbauend Empfehlungen für das gesamte Land und für jede einzelne Hochschule aus. Der Blick in die Empfehlungen des Wissenschaftsrates lohnt sich, um die Entwicklungspläne der Hochschulen aus der Sicht Dritter beurteilen zu können.

2025 nahm der **Wissenschaftsrat** in einem „**Positionspapier zur Personalstruktur im deutschen Wissenschaftssystem**“ Stellung, dessen Kernaussagen sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Die Personalstrukturen an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bedürfen der Neugestaltung, um den Anforderungen an die Wissenschaft im internationalen Vergleich gerecht zu werden. Als eines der Problemfelder wird die angespannte Beschäftigungssituation bestimmt, die durch hohe Befristungsquoten und geringe Planbarkeit der Karrierewege gekennzeichnet ist. Um die notwendigen Veränderungen einzuleiten, schlägt der Wissenschaftsrat ein Personalstrukturmodell vor, das international anschlussfähige Stellenprofile, diversifizierte Entwicklungswege und Zielpositionen für wissenschaftliches Personal ergänzend zur Professur enthält.
- Das Modell orientiert sich am „EU-Framework for Research Careers“ und weist vier Stellenkategorien (S1-S4) aus, die sich untereinander im Grad der Selbstständigkeit sowie Personal- und Budgetverantwortung unterscheiden (Details siehe Anhang IV.2.1).

In der PostDoc-Phase sind drei Stellentypen vorgesehen:

- befristete Projektstellen, finanziert aus Drittmitteln,

- Entwicklungsstellen im befristeten Arbeitsverhältnis, die der Weiterentwicklung im Berufsfeld Wissenschaft dienen,
 - Funktionsstellen, auf denen Daueraufgaben (wissenschaftliche Dienstleistungen) wahrgenommen werden und die deshalb unbefristet besetzt werden.
- Die Transformation der Personalstruktur verlangt von den Einrichtungen, institutionelle Daueraufgaben und Aufgaben im Rahmen der wissenschaftlichen Qualifizierung klar zu unterscheiden und das Verhältnis von Qualifizierungs- und Dauerstellen jeweils funktionsgerecht auszutarieren. Die klare Trennung der beiden Aufgabenbereiche ermöglicht, die Entwicklungsbedingungen in der Qualifizierungsphase zu verbessern und dauerhafte Beschäftigungspositionen neben der Professur auszubauen.
 - Die angestrebte Veränderung der Personalstruktur soll einhergehen mit dem Aufbau von größeren Organisationseinheiten (Departments), die gekennzeichnet sind durch flache Hierarchien und das arbeitsteilige Zusammenwirken unterschiedlicher Personalgruppen, die gemeinsame Entscheidungen über Personal, Budget und Ressourcen treffen.
 - Zentrale Aufgaben der Einrichtungen sind qualitätsgesicherte Personalgewinnung und professionalisierte Personalentwicklung.

Die **Hochschulrektorenkonferenz und die Junge Akademie** haben 2024 gemeinsam **“Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur“** veröffentlicht. Ausgangspunkt der Betrachtung war ähnlich wie beim Wissenschaftsrat die Feststellung, dass an den Hochschulen ein Bedarf an unbefristet beschäftigten Wissenschaftler:innen neben der Statusgruppe der Professor:innen bestehe. Um bundesweit einheitliche Rahmenbedingungen für Dauerstellen in der PostDoc-Phase zu schaffen, schlugen Hochschulrektorenkonferenz und Junge Akademie drei typische Stellenprofile vor: Lecturer, Researcher und Academic Manager (Näheres dazu im Anhang IV. 2.2).

Tragender Grundsatz bei der Ausgestaltung der Stellenprofile bildet die Einheit von Forschung und Lehre, d.h. keines der Stellenprofile ist einseitig auf Lehre oder Forschung ausgerichtet. Das schlägt sich in Folgendem nieder:

- In allen Stellenprofilen ist ein Anteil von mindestens 20 % der Arbeitszeit für selbstständige Forschung vorgesehen.
- Alle Stellenprofile enthalten einen Lehranteil, der bei Researchern 8 SWS und bei Lecturern 12 SWS beträgt.
- Für alle Stellentypen gilt als Einstellungsvoraussetzung, dass die Lehrqualifikation durch den Abschluss einer hochschuldidaktischen Weiterbildung/Zertifizierung nachgewiesen ist.

(5) Welche Relevanz haben Lehrverpflichtungs- und Kapazitätsverordnung?

Die **Lehrverpflichtungsverordnung** (LehrVV) regelt die Höhe der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen. Eine Besonderheit der Brandenburgischen Verordnung ist, dass sie die Ausgestaltung der Höhe der Lehrdeputate für akademische Mitarbeiter:innen in die Regelungshoheit der Hochschulen gibt. In § 7 Abs. 1 LehrVV wird lediglich die Bemessungsobergrenze des Lehrdeputats festgelegt: bis 24 LVS.

Die Hochschulverträge verpflichten die Hochschulen, interne Regelungen zu erlassen, die die Ergebnisse des Dialogprozesses 2020–23 aufnehmen:

“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 Diskussionsergebnisse des Dialogprozesses “Gute Arbeit in der Wissenschaft“ sind im Abschlussdokument zusammengefasst. Orientierungen für die Ausgestaltung der hochschulinternen Regelungen zur Lehrverpflichtung sind dort im Anhang IV.3. wiedergegeben.

Ob im Lichte dieser Orientierungen die hochschulinternen Festlegungen zur Lehrverpflichtung der akademischen Mitarbeiter:innen angepasst oder gänzlich neu gefasst werden müssen, wird sich bei der Erarbeitung der Dauerstellenkonzepte zeigen, wenn jedem Stellenprofil ein Lehrdeputat zugeordnet wird (vgl. Kapitel II.3).

Die **Kapazitätsverordnung** (KapVO) bildet die Grundlage für die Berechnung der Studienaufnahmekapazität einer Lehreinheit (Studienfach, Fächergruppe). Diese wird bestimmt durch zwei Faktoren:

- das verfügbare Lehrangebot, das sich aus der Zahl der Lehrpersonen und dem ihnen zugeordneten Lehrdeputat ergibt,
- den fachspezifisch definierten Lehraufwand für die ordnungsgemäße Ausbildung eines Studierenden (Curricularnormwert (CNW)).

Der Ausbau der Dauerbeschäftigung im Mittelbau führt i.d.R. zur Erhöhung der Lehrkapazität. Dafür gibt es zwei Gründe: Zum einen ist auf Dauerstellen im Allgemeinen eine höhere Lehrverpflichtung als auf Qualifizierungsstellen zu erbringen, zum anderen sollen – finanziert aus Mitteln des Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken – zusätzliche Stellen für in der Lehre tätiges Personal geschaffen werden (vgl. Kapitel I.7).

Grundsätzlich stehen den Hochschulen zwei Wege offen, für welche Zwecke die erhöhte Lehrkapazität eingesetzt werden soll:

- zur Erweiterung der Studienaufnahmekapazität analog zur Erhöhung der Lehrkapazität,
- zur Verbesserung der Studienbedingungen, indem das Lehrangebot ausgedehnt oder Gruppengrößen in Lehrveranstaltungen gesenkt werden.

Für vertiefende Informationen siehe Kapitel II.6 sowie Anhang IV.5.

(6) Welche Bedeutung hat der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“?

Das wissenschaftliche Personal an Hochschulen wird im Bereich der Haushaltsfinanzierung überwiegend aus dem Grundhaushalt der Länder finanziert, der die strukturelle Absicherung von Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Transfer gewährleisten soll. Zusätzlich zu diesen Grundmitteln

aus den Landeshaushaltenerhalten die Hochschulen seit 2021 dauerhaft Mittel aus dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZSL). Die Vereinbarung zwischen Bund und Ländern verfolgt das Ziel, Studienplätze bedarfsgerecht zu erhalten und die Qualität von Studium und Lehre zu erhöhen.

§ 1 Abs. 2 des Zukunftsvertrags schreibt vor, dass ein Schwerpunkt der Mittelverwendung auf den Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse im mit Lehre und Studium befassten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zu legen ist, um damit die Betreuungssituation der Studierenden zu verbessern. Darüber hinaus gestattet § 1 Abs. 3 des ZSL, die Mittel zur Finanzierung weiterer Maßnahmen, die der Verbesserung der Studienqualität und dem Erhalt der Studienkapazität dienen, zu verwenden.

An diese Zweckbestimmung der Mittel zum Ausbau der Dauerbeschäftigung an Hochschulen sollten die zu erarbeitenden Dauerstellenkonzepte anknüpfen, um zusätzliche Personalstellen für akademische Beschäftigte oder für Professuren zu schaffen (siehe Verpflichtungserklärung des Landes zum ZSL, Teilziel 2.1.).

Das Land Brandenburg erhält vom Bund ab 2024 jährlich ca. 30–35 Mio. € aus dem ZSL und stellt einen Kofinanzierungsanteil in gleicher Höhe bereit. Die Bundesmittel sind im Landeshaushalt gesondert im Kapitel 06 100 / TG 80 geführt. Die Landesmittel hingegen werden nicht als separate Zuweisung im Haushaltplan ausgewiesen, sondern den Zuwendungen für laufenden Zwecke, dem Grundhaushalt/Globalhaushalt (TG 60), beigelegt.

	2022	2023	2024	2025
Bundesmittel (TG 80)	25.0	28.0	35.0	36.2
Kofinanzierungsanteil des Landes	25.0	28.0	35.0	36.2
Gesamt: Bund und Land	50.0	56.0	70.0	72.4
Quelle: Haushaltspläne des MWFK 2022, 2023/24 Alle Angaben in Mio. Euro				

Diese Summen werden auf die Hochschulen des Landes aufgeteilt und stehen ihnen zur Finanzierung von Maßnahmen zum Kapazitätserhalt und zur Qualitätsverbesserung zur Verfügung. Ob die zugewiesenen Mittel tatsächlich entsprechend ihrer Zweckbestimmung eingesetzt werden, ist nur schwer zu prüfen, da die Kofinanzierung des Landes in den Globalbudgets der Hochschulen nicht separat ausgewiesen wird. Das gilt im besonderen Maße für den Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse. Eine Anfrage des Landtags an die Landesregierung ergab, dass von 2019–21 aus den Zuweisungen des Hochschulpakts und des Zukunftsvertrags an den Hochschulen des Landes unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in folgender Größenordnung in VZÄ finanziert wurden:

Universität Potsdam	Europa-Universität Viadrina Frankfurt	FH Potsdam	Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde	TH Wildau	Land gesamt
39,8	9,8	4,5	10,9	10,3	75,3
Quelle: Landtag Brandenburg, Kleine Anfragen Drs. 7/7480, 7/7989					

Die BTU Cottbus-Senftenberg, die Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf sowie die TH Brandenburg schufen im Zeitraum von 2019 bis 2021 keine unbefristeten Arbeitsverhältnisse allein aus den Mittel des HSP und ZSL. Für spätere Jahre liegen keine statistischen Daten vor.

Weitergehende Ausführungen zur gegenwärtigen Praxis der Verteilung und Höhe der Mittel aus dem ZSL in Brandenburg sind im Anhang IV.4 zu finden.

II. Inhalte des Dauerstellenkonzepts

Dauerstellenkonzepte sind Instrumente zur Umsetzung strategischer Planungsziele, die in den Struktur- und Entwicklungsplänen der Hochschulen formuliert sind. Von diesen Entwicklungszielen leiten sich die Vorstellungen zu einer aufgaben- und bedarfsgerechten Personalstruktur ab. Die Konzepte beruhen auf der Analyse der vorhandenen Personalstruktur und ermitteln anhand der Entwicklungsziele den zukünftigen Bedarf an dauerhafter Beschäftigung. Teil des Konzeptes sollten neben Plänen zur Stellenstruktur der Hochschule auch Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung qualifizierten Personals sein.

Für den Bereich der akademischen Beschäftigten, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, ist das Verhältnis von Personalstellen, die den Dauerbetrieb in Forschung und Lehre aufrechterhalten und solchen, die für Qualifizierung vorgesehen sind, wesentlich. Es ist deshalb notwendig, die Dauerstellen nicht isoliert zu betrachten, sondern vor dem Hintergrund einer aufgabengerechten Personalstruktur auch ihr Verhältnis zu den befristeten Qualifizierungsstellen in den Blick zu nehmen. Ausgangs- und Endpunkt der Erarbeitung eines Dauerstellenkonzeptes sollte deshalb stets der gesamte Stellenplan sein, aus dem sich bedarfsgerecht die Verteilung der Dauerstellen in der Hochschule ableiten.

Wenn Hochschulen bereits über ein Dauerstellenkonzept verfügen, sollte die Neufassung nicht ohne eine gründliche Evaluation des existierenden Konzeptes in Angriff genommen werden.

Der folgende Fragenkatalog versucht – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die wesentlichen Inhalte eines Dauerstellenkonzeptes darzustellen.

(1) Was ist zum Geltungsbereich zu beachten?

Die Dauerstellenkonzepte werden nur dann ihre Funktion erfüllen, wenn sie mit dem Ziel einer bedarfs- und aufgabengerechten Personalstruktur entwickelt werden. Hierbei sind verschiedene Dimensionen zu betrachten, u.a.

- das Verhältnis von wissenschaftlichem zu wissenschaftsunterstützendem Personal,
- innerhalb des wissenschaftlichen Personals das Verhältnis von Stellen für Professuren zu Stellen für akademische Beschäftigte,
- das Verhältnis von Stellen für Beschäftigung auf Dauer und für Beschäftigung auf Zeit,
- das Verhältnis von grundmittelfinanzierten Stellen zu drittmittelfinanzierten Stellen.

Innerhalb der Personalstruktur der Hochschulen beziehen sich die nach § 54 BbgHG zu erarbeitenden Dauerstellenkonzepte auf einen Ausschnitt des Personals, und zwar:

- auf Stellen, die aus dem Hochschulhaushalt finanziert werden,
- auf die Personalkategorie der akademischen Beschäftigten, d.h. akademische Mitarbeiter:innen gemäß § 52 BbgHG und akademischen Dozent:innen gemäß § 53 BbgHG.

Außerhalb des Geltungsbereiches der Konzepte liegen damit folgend Personalkategorien:

- Akademische Mitarbeiter:innen mit Qualifizierungsauftrag gemäß § 52 Abs.2 BbgHG,
- Akademische Mitarbeiter:innen gemäß § 52 Abs.2 BbgHG die aus Mitteln Dritter finanziert werden,
- Wissenschaftsmanager:innen gemäß § 58 BbgHG.

(2) Was sind Daueraufgaben und wie grenzen sie sich von Qualifizierungsaufgaben ab?

Ausgangspunkt für die Beantwortung dieser Frage sollte das Gesamtspektrum der Arbeitsaufgaben akademischer Beschäftigter sein. Die akademischen Personalräte Brandenburgs haben im Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ eine Übersicht von Tätigkeiten in den Bereichen Lehre, Forschung, Administration und Selbstverwaltung zusammengestellt, die als erster guter Zugang dienen kann (siehe Akademische Personalräte Brandenburg (2022) im Anhang).

Personalräte sollten den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Personalstrukturmodellen folgen und bei der Erstellung von Dauerstellenkonzepten darauf achten, dass innerhalb des Gesamtspektrums an Tätigkeiten institutionelle Daueraufgaben klar von Qualifizierungsaufgaben unterschieden werden. Es ist zu entscheiden, welche Tätigkeiten als institutionelle Daueraufgaben in unbefristeten Arbeitsverhältnissen wahrgenommen werden sollen und welchen Stellen ein klar zu beschreibendes Qualifizierungsziel zugrunde liegt und entsprechend als befristete Stellen auszuweisen sind.

Die folgenden Tätigkeiten verlangen für eine sachgerechter Ausübung einen höheren Grad an Erfahrung sowie ausgeprägtes institutionsinternes Wissen. Sie können deshalb vorrangig als **Daueraufgaben** gelten (vgl. auch Leitlinien der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (2024)):

Für den Bereich Lehre:

- Beratungs- und Betreuungstätigkeiten,
 - Betreuung und Begutachtung wissenschaftlicher Arbeiten,
 - Studienfachberatung,
 - Koordinierung des Studierendenaustauschs und der Dozentenmobilität.
- Studien- und Prüfungsorganisation,
 - Organisation und Betreuung von Tutorien, Praktika, Exkursionen,
 - Organisation von und Beteiligung an Auswahl- / Zulassungsverfahren,
 - Bewertung/Anerkennung von internationalen Studienleistungen.
- Lehrorganisation und -entwicklung,
 - Entwicklung und Koordinierung von Studiengängen,
 - Begleitung von Akkreditierungsverfahren,
 - Verantwortung für Lehr- und Prüfungsplanung,
 - Mitwirkung im Prüfungsausschuss.

Für den Bereich Forschung

- Forschungsorganisation,
 - Planung und Organisation von Forschungsprojekten, inklusive Einwerbung von Drittmitteln,
 - Betreuung Promovierender, studentischer Beschäftigter,
 - Konzeption und Organisation von Tagungen,
 - Betreuung von Fachzeitschriften, Publikationsreihen,
 - Begutachtungen für Forschungsorganisationen, Verlage,
 - Forschungstransfer, Ausgründungen, Patente.
- Betreuung der Forschungsinfrastruktur,
 - Labore,
 - Großgeräte,
 - Fachbibliotheken,
 - Datenbanken,
 - Sammlungen,
 - Verantwortung für Strahlenschutz, biologische Sicherheit, IT-Sicherheit, u.a.

Anders als Daueraufgaben, deren Wahrnehmung die Funktionsfähigkeit der Institution Hochschule sicherstellt, verfolgen **Qualifizierungsaufgaben** den Zweck, für Wissenschaftler:innen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten in einem Berufsfeld zu schaffen. Sie sind temporär angelegt und enden i.d.R. mit dem Erwerb eines definierten Qualifikationsziels (z.B. Promotion, Habilitation), das die (formale) Voraussetzung schafft für den Übergang in die nächste – ggf. wissenschaftliche – Entwicklungsphase.

(3) Welche Stellenprofile können aus den Arbeitsaufgaben definiert werden?

Die in Kapitel II.2. aufgeführten Tätigkeiten sind in Stellenprofilen zu bündeln. Eine Orientierung können die von der Hochschulrektorenkonferenz und Jungen Akademie (2024) vorgeschlagenen Profile für **Dauerstellen** des wissenschaftlichen Personals neben der Professur bieten (vgl. I.4 sowie Anhang IV.2). Sie gehen vom Grundsatz der Einheit von Forschung und Lehre aus, erlauben innerhalb dieser Einheit aber die Schwerpunktsetzung auf Lehraufgaben (Lecturer) oder Forschungsaufgaben (Researcher). Beide Stellenprofile

- enthalten einen Mindestanteil von 20 % der Arbeitszeit für selbstständige Forschung (vgl. “eigene vertiefte wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit”, § 52 Abs.4 BbgHG),
- besitzen eine Regellehrverpflichtung, die entsprechend dem Tätigkeitsschwerpunkt zwischen 8 und 12 SWS variiert.

Die beiden Stellentypen unterscheiden sich im Hinblick darauf, welche Daueraufgaben über die genannten hinaus entsprechend dem Profilschwerpunkt in welchem Umfang wahrgenommen werden sollen: Forschungsdienstleistungen einerseits, Dienstleistungen in der Lehre andererseits.

Stellen für akademische Beschäftigte mit diesem Zuschnitt sind an Brandenburger Hochschulen selten. Sie waren bis Mitte der 2000er Jahre insbesondere an den Universitäten verbreitet. Ab 2008 wurde das Profil der Stellen verändert, um bei gleichbleibender Personalausstattung der Fächer mehr Studierende aufzunehmen. Schrittweise wurde die Einheit von Forschung und Lehre für einige Stellenkategorien über Bord geworfen, und es entstanden Stellen mit einer bloßen Lehrorientierung, die ihrerseits verbunden war mit der Erhöhung des Deputats auf bis zu 18 SWS. In den neu zu erarbeitenden Dauerstellenkonzepten sollten diese sogenannten Hochdeputatsstellen für Stellen, auf denen fachwissenschaftliche Lehre angeboten werden soll, keinen Platz mehr haben.

Ein weiteres Stellenprofil für akademische Mitarbeiter:innen beinhaltet die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse, die ihrerseits notwendige Grundlage für das Studium in verschiedenen Fachwissenschaften bilden, wie z.B. Musik, Kunst, Sport, Sprachen. In den meisten Landeshochschulgesetzen bildet dieses Aufgabenprofil eine eigenständige Personalkategorie, die der Lehrkräfte für besondere Aufgaben. In Brandenburg ging diese Kategorie mit der Novellierung des BbgHG 2008 in der damals neugeschaffenen Personalkategorie der akademischen Mitarbeiter:innen auf. In der Folge kam es zu einem „Verwischen“ der Grenzen unterschiedlicher Personalkategorien, was die Einrichtung von Hochdeputatsstellen in den wissenschaftlichen Fachdisziplinen erst ermöglichte.

Die Personalkategorie der Akademischen Dozentur (§ 53 BbgGG) erlaubt die Ausgestaltung in verschiedenen Stellenprofilen. Nicht alle davon erfüllen den 2024 mit der Einführung in das Hochschulgesetz verbundenen Anspruch, eine attraktive und wettbewerbsfähige Karriereperspektive für PostDocs zu eröffnen. Um das leisten können, ist eine Anpassung an die von der Hochschulrektorenkonferenz zusammen mit der Jungen Akademie konzipierten Stellenprofile des Lecturers oder Researchers zwingend notwendig (s.o.).

Die nachfolgend vorgestellten Stellenprofile sind so aufgebaut, dass sie jeweils Mindestanteile an Arbeitszeit für Daueraufgaben in den Bereichen Forschung und Lehre definieren:

- Lehre: Lehrdeputat gemäß Festlegung der LehrVV und darauf beruhenden hochschulintern Richtlinien (siehe Kapitel I.6.),
- Forschung: Anteil an eigener vertiefter wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit (§ 52 Abs.4 Bbg), der den Empfehlungen von Hochschulrektorenkonferenz und Junger Akademie folgt.

Über diese beiden Festlegungen hinaus haben die Hochschulen ein hohes Maß an Flexibilität, den jeweiligen Stellenprofilen im Rahmen der verfügbaren Arbeitszeit weitere Daueraufgaben zuzuordnen.

Nachfolgende Übersichten zeigen beispielhaft, welche Stellenkategorien sich aus den Vorüberlegungen ergeben können.

Unbefristete Stellenkategorien

	<i>eigene vertiefte wiss./ künstl. Arbeit</i>	<i>weitere Daueraufgaben entsprechend Schwerpunktsetzung</i>	<i>Lehre</i>

<i>Akademische Mitarbeiter:in</i> (§ 52 Abs.3 BbgHG)			
mit Schwerpunkt Forschung, unbefristet, (Researcher)	mind. 20 %	Forschungsdienstleistungen	30–40 % 6–8 LVS
mit Schwerpunkt fachwissenschaftliche Lehre, unbefristet, (Lecturer)	mind. 20 %	Studienberatung, Lehrorganisation und - entwicklung	50–60 % 10–12 LVS
mit Schwerpunkt Vermittlung praktischer Kompetenzen, (insbes. Kleingruppenarbeit oder Einzelunterricht in Sport und Musik) unbefristet			80–100 % 17–24 LVS
mit Lehraufgaben in Sprachen und künstlerischen Fächern, unbefristet		Studienberatung, Lehrorganisation und - entwicklung	70–80 % 13–16 LVS
<i>Akademische Dozent:in</i> (§ 53 BbgHG)			
mit Schwerpunkt in Wissenschaft und Forschung	mind. 20 %	Forschungsdienstleistungen	40 % 8 LVS
mit Schwerpunkt in Wissenschaft und Lehre	mind. 20 %	Studienberatung, Lehrorganisation und - entwicklung	60 % 12 LVS

Für die Personalkategorie der akademischen Mitarbeiter:innen wurde in zwei der vorgestellten Stellenprofile das Lehrdeputat gegenüber aktuell an den Hochschulen geltenden Regelungen abgesenkt. Die Folge der Absenkung der individuellen Lehrverpflichtung ist eine Verringerung der verfügbaren Lehrkapazität im Fach. Um die Lehrkapazität in der gleichen Höhe zu erhalten, sollten die Hochschulen die ihnen zugewiesenen Mittel aus dem Zukunftsvertrag nutzen und zusätzliche Stellen schaffen, die dann ihrerseits mit dem neugeschaffenen Lehrdeputat die Differenz ausgleichen (siehe auch II.6, Anhang IV.4).

Die Profile für **Qualifizierungsstellen** sind ähnlich aufgebaut wie die für Dauerstellen. Sie spezifizieren zum einen die Lehrverpflichtung, zum andern den Anteil für eigene vertiefte wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit (nach § 52 Abs.4 BbgHG 33 %, entsprechend einer Dienstvereinbarung an der Viadrina mind. 40 %; an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Viadrina aufgrund ihres dezentralen Gleichstellungskonzeptes 50 %). Über diese beiden Tätigkeiten hinaus können in Qualifizierung befindliche akademische Mitarbeiter:innen weiterhin mit Dienstleistungen in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung betraut werden.

Hauptaufgabe auf Qualifizierungsstellen ist die eigene vertiefte wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit. Aus diesem Grund ist, wenn mit der Stelle eine Lehrverpflichtung verbunden ist, deutschlandweit ein Deputat von maximal 4 LVS die Norm. Es ist jedoch an einigen Hochschulen in Brandenburg nicht

unüblich, Qualifizierungsbefristungen an deutlich höhere Lehrdeputate, bspw. bis 11 LVS, zu koppeln. Ein Lehrdeputat von mehr als 4 LVS ist der Qualifizierungsaufgabe nicht angemessen und sollte durch eine klare Regelung verhindert werden.

Befristbare Stellenkategorien

	<i>eigene vertiefte wiss./ künstl. Arbeit</i>	<i>Lehre</i>
<i>Akademische Mitarbeiter:in (§ 52 Abs.2 BbgHG)</i>		
mit Qualifizierungsmöglichkeit (Promotion, Habilitation (oder Äquivalent), befristet nach § 2 Abs.1 WissVG	mind. 33 %	10–20 % 2–4 LVS
in PostDoc-Phase, befristet, mit Tenure-Track-Verfahren	mind. 33 %	30 % 6 LVS
<i>Akademische Juniordozent:in (§ 53 Abs.1 BbgHG) mit Anschlusszusage</i>		
mit Schwerpunkt in Wissenschaft und Forschung	mind. 33 %	20–30 % 4–6 LVS
mit Schwerpunkt in Wissenschaft und Lehre	mind. 33 %	40–60 % 9 LVS

(4) Welche Karrierewege für PostDocs können in die Dauerstellenkonzepte eingebaut werden?

Der Personalkategorie der Akademischen Dozentur (§ 53 BbgHG) eignet sich als attraktive Beschäftigungsposition für Postdoktorand:innen auf dem Qualifikationsniveau S2 und S3 im Sinne des Wissenschaftsrates (2025); allerdings nur dann, wenn innerhalb des gesetzlichen Rahmens des § 53 BbgHG einige Anpassungen vorgenommen werden:

- Die Stelle ist als unbefristetes Arbeitsverhältnis ausgestaltet.
- Sie ermöglicht ein hohes Maß an organisatorischer Selbständigkeit, z.B. durch eigenes Budget und ist nicht an eine Professur, sondern an Institut/Fakultät/Department angebunden.
- Das Stellenprofil reflektiert die Einheit von Forschung und Lehre, d.h. es garantiert einen Mindestanteil von 20 % der Arbeitszeit für selbstständige wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit und besitzt eine Lehrverpflichtung von maximal 12 LVS.

Der Zugang zu dieser Position kann auf zwei Wegen erfolgen:

- Überleitung aus der Akademische Juniordozenz nach Erfüllen der vereinbarten Leistungsziele (§ 53 Abs.1 BbgHG),
- Einstellung ohne vorgeschaltete Bewährungsphase auf einer Juniordozenz (§ 52 Abs.3).

Aus den Hochschulverträgen ist zu ersehen, dass einige Hochschulen zögerlich sind, die Personalkategorie Dozentur in die Dauerstellenkonzepte zu integrieren (siehe auch I.3). Sollte der Karriereweg Juniordozenz - Dozentur nach (§ 53 Abs.1 BbgHG) in den Hochschulgremien eine Ablehnung erfahren, könnte alternativ der Vorschlag unterbreitet werden, ein Stellenprofil für akademische Mitarbeiter:innen so auszugestalten, dass eine Qualifizierungsstelle mit einem Tenure-Track-Verfahren verbunden wird. D.h. bei Abschluss des Qualifizierungsvertrages werden Leistungsziele vereinbart, die bei Erfüllen zur unbefristeten Anschlussbeschäftigung führen. Einige Hochschulen in Deutschland haben diesen Karriereweg etabliert; Beispiele sind im Anhang IV.6 zu finden.

(5) Welche organisatorische Zuordnung sollen die Stellen haben?

Grundsätzlich stehen den Hochschulen zwei Wege offen, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Jeder dieser Wege knüpft an jeweils unterschiedliche Strukturen der Hochschule an:

- Entfristung von vorhandenem Personal bzw. Umwandlung einer Qualifikationsstelle in eine Dauerstelle. Im Regelfall sind diese Stellen als sog. Personalausstattung Lehrstühlen zugeordnet. Veränderungen sind deshalb nur bei Neubesetzung der Professur oder mit Zustimmung der/des Lehrstuhlinhaber:in möglich.
- Schaffen neuer Stellen zusätzlich zur vorhandenen Personalstruktur und/oder Herauslösen von Stellen und Neuansetzung. Auch dies kann innerhalb einer Professur geschehen. Aber ebenso möglich ist es, eine Stelle in einer größeren Organisationseinheit, z.B. in einem Institut oder einer Fakultät einzurichten. Grundsätzlich ist es auch möglich, Stellen aus vorhandenen Lehrstuhlstrukturen herauszulösen. Dies ist mit Blick auf Berufungszusagen/Bestandsstrukturen nicht ohne weiteres möglich, allerdings kann im Rahmen eines Dauerstellenkonzepts festgehalten werden, dass sich die Zuordnung einer Stelle bei Neubesetzung von Professuren ändert.

Die Unabhängigkeit einer Stelle von einer Professur bietet mehrere Vorteile:

- Sie verschafft der Hochschule größere Freiheiten bei der inhaltlichen Ausrichtung und personellen Besetzung der Stelle.
- Sie ermöglicht der/dem Stelleninhaber:in größere fachliche und organisatorische Selbständigkeit bei der Wahrnehmung der Dienstaufgaben, denn aufgrund ihres hohen Grades an Selbständigkeit ist die neu in das Hochschulgesetz eingeführte Personalkategorie „Akademische Dozentur“ (§ 53 BbgHG) grundsätzlich ohne Anbindung an eine Professur einzurichten.

Die strukturelle Verankerung der Dauerstellen außerhalb von Lehrstühlen ist ein Schritt in Richtung des Aufbaus von Departmentstrukturen an den Hochschulen. Überlegungen dazu finden sich in der aktuellen Zielvereinbarung des MWFK mit der Europa-Universität Viadrina. Dort ist der Ausbau von Dauerbeschäftigung im akademischen Mittelbau in die Reform der Organisationsstruktur eingebettet, bei der Departmentstrukturen als möglicher Orientierungsrahmen gesehen wird. Die Hochschule

Nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) hat diesen Umstrukturierungsprozess hin zu einem Departmentmodell bereits vollzogen.

(6) Welche Auswirkung hat der Ausbau der Dauerstellen auf die Lehrkapazität?

Der Aufwuchs an Dauerstellen führt i.d.R. zur Erhöhung der Lehrkapazität. Dafür gibt es zwei Gründe:

- Wenn vorhandenes Personal entfristet oder eine Qualifizierungsstelle in eine Dauerstelle umgewandelt wird, ist damit im Allgemeinen eine höhere Regellehrverpflichtung verbunden.
- Werden zusätzliche Stellen eingerichtet, erweitert deren Lehrdeputat zugleich die Lehrkapazität der Lehrereinheit.

Die Hochschulen haben zu entscheiden, wie sie zusätzlich zur Verfügung stehende Lehrkapazität nutzen wollen: Entweder zur Ausweitung der Studienkapazitäten, d.h. höhere Studierendenzahlen, oder zur Verbesserung der Lehr- und Studienbedingungen bei unveränderten Studieneingangszahlen.

Wenn die Hochschule auf der Grundlage von § 12 Abs. 4 BbgHG den Stellenaufwuchs kapazitätsneutral gestalten kann, eröffnen sich Spielräume für qualitätsverbessernde Maßnahmen:

- Lehrveranstaltungen können in Formaten mit geringerer Gruppenstärke durchgeführt werden, sodass sich Lehr- und Lernintensität erhöhen.
- Das Lehrdeputat des Personals kann abgesenkt (siehe Kapitel II.3.) und die freiwerdende Lehrkapazität in Beratungs- und Betreuungstätigkeiten gegeben werden.

Wenn neue Dauerstellen eingerichtet werden, weil vorhandene Aufgaben neu gebündelt oder organisatorisch anders verteilt werden, kann dies in der Regel durch eine Umverteilung bereits vorhandener Ressourcen finanziert werden. Entstehen zusätzliche Aufgabenfelder, ohne dass an anderer Stelle Tätigkeiten wegfallen, müssen dafür hingegen neue Haushaltsmittel bereitgestellt werden. Sollten solche Veränderungen im Rahmen einer strategischen Weiterentwicklung auf Basis von Personalstrukturkonzepten erfolgen, sind hierzu verbindliche Absprachen mit den jeweiligen Trägern notwendig.

(7) Wie werden die Stellen im Hinblick auf ihre tarifliche Einordnung bewertet?

Der Wissenschaftsrat (2025) gab für die entworfenen Stellentypen Empfehlungen für die tarifliche Eingruppierung. Sie orientieren sich an den Stufen des European Framework for Research Careers und findet ihren Ausdruck vor allem in den Entgeltgruppen (EG) 13 bis EG 15 des TV-L.

In der Stufe S1 sind Doktorand:innen typischerweise in EG 13 eingruppiert. Bereits mit Eintritt in die Stufe S2 sollten Stellen in EG 14 eingruppiert werden, insbesondere dann, wenn die Tätigkeit mit höherer Verantwortung in Forschung, Lehre oder Koordination verbunden ist. Das trifft vor allem auf die Stellenprofile für Mitarbeiter:innen mit den Schwerpunkten in Forschung (Researcher) und in fachwissenschaftlicher Lehre (Lecturer) zu.

In der Stufe S3 werden ein höherer Grad an Selbständigkeit und/oder Leitungsverantwortung erwartet, die ihrerseits eine Eingruppierung in EG 15 TV-L rechtfertigen. Die Personalkategorie der Dozentur erscheint für dieses Anforderungsprofil am besten geeignet. Alternativ können im Bereich der akademischen Mitarbeiter:innen die Stellenprofile Researcher oder Lecturer mit Aufstiegsmöglichkeiten (sog. Senior Positionen) versehen werden.

Die Stufe S4 (Leading Researcher) ist Professuren oder ähnlichen Leitungspositionen vorbehalten. Deren Vergütung erfolgt i.d.R. auf W2/W3, in wenigen Fällen nach EG 15 TV-L.

Die tarifliche Eingruppierung einer Stelle sollte nicht erst mit Ausschreibung einer Stelle erfolgen, sondern fester Bestandteil eines Dauerstellenkonzepts sein. Es ist wichtig, sich über die Größenordnungen von Stellen in den Entgeltgruppen 14 und 15 TV-L vorab zu verständigen und ggf. einen Stellenkegel festzulegen. Dieser schafft Transparenz und Planungssicherheit und stellt klar, in welchem Umfang höherwertige Aufgaben der EG 14 und EG 15 geplant werden können. Das schützt auch davor, Stellen der EG 13 mit höherwertigen Tätigkeiten zu überfrachten.

(8) Wie hoch ist der Finanzbedarf für den Zuwachs an Dauerstellen?

Aus den Hochschulverträgen ergibt sich, dass der Aufwuchs an Dauerbeschäftigung im Land Brandenburg 61,07 Vollzeitäquivalente (VZÄ) bis zum Jahr 2028 betragen soll. Die größten Anteile entfallen auf die UP (ca. 30 VZÄ) und die BTU (ca. 15 VZÄ). Über die Höhe und Herkunft der dafür einzusetzenden Finanzmittel geben die Verträge keine Auskunft.

Grundsätzlich lassen sich zwei Fälle der Finanzierung unterscheiden:

- Entfristung von vorhandenem Personal oder Umwandlung einer Qualifikationsstelle in eine Dauerstelle. In diesen Fall werden die Stellen aus dem laufenden Hochschulhaushalt finanziert, sodass der Übergang zur Dauerbeschäftigung im Allgemeinen kostenneutral gehalten werden kann. Mehrkosten würden dann entstehen, wenn die Dauerbeschäftigung mit einer tariflichen Höhergruppierung verbunden wird.
- Schaffen neuer Stellen zusätzlich zur vorhandenen Personalstruktur. Für diesen Zweck werden den Hochschulen Brandenburgs aktuell jährlich ca. 70 Mio. aus dem ZSL überwiesen, davon gehen ca. 30 Mio. an die UP.

Wie hoch der Betrag ist, der für die Finanzierung der Dauerbeschäftigungsverhältnisse kalkuliert werden muss, hängt von der tariflichen Eingruppierung ab. Hochschulrektorenkonferenz und Junge Akademie sehen in ihren Leitlinien für Lecturer und Researcher als Einstieg die Entgeltgruppe EG 13 vor; Entwicklungsmöglichkeiten können sich im Verlauf der Berufskarriere bis zur EG 15 ergeben. Sofern Dauerstellenkonzepte Entwicklungsmöglichkeiten vorsehen, ist dies entsprechend abzubilden. Grundsätzlich ist es jedoch ratsam, mit bestimmten Stellenprofilen auch gleichzeitig die Entgeltgruppe festzulegen (vgl. 2.7)

Das ergibt folgende Jahresgehälter (inkl. Sonderzahlung, Stand 2025) sowie Arbeitgeberkosten in Euro für die Hochschule (AG-Kosten)

EG	Jahresbrutto Stufe 3	Geschätzte AG-Kosten Stufe 3 (ca. +27 %)	Jahresbrutto Stufe 6	Geschätzte AG-Kosten Stufe 6 (ca. +27 %)
EG 13	65.075	ca. 82.600	82.023	ca. 104.170
EG 14	70.354	ca. 89.350	86.000	ca. 109.220
EG 15	75.335	ca. 95.670	94.172	ca. 119.600

Diese Werte sind Schätzungen. Der exakte Satz hängt von weiteren individuellen Faktoren (Krankenkassenwahl, Zusatzversorgungskasse VBL) ab.

Beispielhaft kann damit der Finanzbedarf für den Aufwuchs an Dauerstellen ermittelt werden:

	<i>Aufwuchs an Dauerstellen 2022–28</i>	<i>Geschätzte AG-Kosten p.a. EG 14</i>	<i>Geschätzte AG-Kosten p.a. EG 15</i>
Land Brandenburg	61,19 VZÄ	max. 6.68 Mio. €	max. 7.31 Mio. €
<i>Universität Potsdam</i>	<i>29,78 VZÄ</i>	<i>max. 3.25 Mio. €</i>	<i>max. 3.56 Mio. €</i>
<i>BTU Cottbus.Senftenberg</i>	<i>15,07 VZÄ</i>	<i>max. 1.65 Mio. €</i>	<i>max. 1.80 Mio. €</i>
<i>EU-Viadrina Frankfurt</i>	<i>4,99 VZÄ</i>	<i>max. 0.55 Mio. €</i>	<i>max. 0.60 Mio. €</i>

Die Berechnungen entkräften den oft vorgetragenen Einwand, dass den Hochschulen für den Ausbau von Dauerstellen die finanziellen Mittel fehlen.

(9) Nach welchen Kriterien werden die Dauerstellen auf die Fakultäten verteilt?

Die Verteilung der Stellen innerhalb der Hochschulen muss sich an den Zielen und Indikatoren der Verpflichtungserklärung des Landes zum ZSL orientieren. Dort ist festgelegt, dass Ausbau von Dauerbeschäftigung im Lehrpersonal den Zweck verfolgt, die Betreuungssituation der Studierenden zu

verbessern. Als Indikatoren für den Erfolg der Maßnahme gelten: Betreuungsrelation, Absolventenquote, Finanzmittel pro Studienfall

Bei der Entscheidung, in welchen Bereichen der Hochschule ein Bedarf an Dauerstellen besteht, können insbesondere zwei Kriterien Orientierung geben:

- **Betreuungsrelation:**
In welchen Fächern ist im hochschulinternen und bundesweiten Vergleich die quantitative Relation Lehrperson zu Studierende besonders ungünstig?
- **Studienerfolgsquote/Studienabbuchsquote:**
In welchen Fächern ist im bundesweiten Vergleich die Erfolgsquote besonders niedrig?

Die quantitativen Indikatoren deuten auf erhöhten Bedarf an der Verbesserung der Lehr- und Studienbedingungen hin, als dessen zentrale Maßnahme der Ausbau der Dauerbeschäftigung im Lehrpersonal gilt. Ob möglicherweise andere Maßnahmen ebenso geeignet sind, das Ziel zu erreichen, muss eine qualitative Betrachtung der Verhältnisse im Fach ergeben.

In keinem Fall ersetzt die Anwendung der Indikatoren eine sorgfältige Analyse. So ist z.B. zu beobachten, dass trotz guter Betreuungsrelation in einigen Fächern die Abbruchquoten überdurchschnittlich hoch ist. In diesem Fall wären Fragen nach der verfügbaren Lehrkapazität, nach dem betriebenen Aufwand für Betreuung und Beratung, nach anforderungsgerechten Lehr- und Prüfungsformaten u.a.m. zu stellen. Diese können Aufschluss geben, warum sich eine günstige Lehrpersonen-Studierende-Relation nicht in adäquatem Studienerfolg niederschlägt.

Die quantitativen Voraussetzungen für die Einrichtung von Dauerstellen sind an den Fakultäten hochgradig verschieden, die anzunehmenden Daueraufgaben unterscheiden sich quantitativ hingegen nicht ganz so deutlich. Gerade vor diesem Hintergrund gilt es als Personalrat besonders darauf zu achten, dass Stellenprofile entsprechend dem Bedarf über Fakultäten/Departments verteilt werden.

(10) Wie erfolgt der Auswahl- und Einstellungsprozess?

Der Wissenschaftsrat (2025) betont, dass es für die Gewinnung wissenschaftlichen Personals entscheidend ist, dass Auswahlprozesse nachvollziehbar, fair und qualitätsgesichert gestaltet sind. Transparente Kriterien und kompetitive Verfahren schaffen nicht nur Vertrauen bei Bewerberinnen und Bewerbern, sondern erhöhen auch die Treffsicherheit der Einrichtungen in Bezug auf Eignung und Leistungserwartung. Wenn Personalentscheidungen in kollegialer Verantwortung und nicht allein durch eine Person getroffen werden, stärkt dies Chancengleichheit, Diversität und die wahrgenommene Fairness. Gleichzeitig sollten fachliche Zuständigkeiten und dienstrechtliche Hierarchien klar voneinander abgegrenzt sein, um Abhängigkeiten zu reduzieren. Eine breite öffentliche Ausschreibung von Stellen trägt zusätzlich dazu bei, Mobilität, Durchlässigkeit und Dynamik im Wissenschaftssystem zu fördern.

Der Wissenschaftsrat hebt deshalb hervor, dass die Besetzung wissenschaftlicher und wissenschaftsnaher Positionen grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben, wettbewerblich durchgeführt und in kollegialer Verantwortung entschieden werden sollte. Diese Praxis entspricht zudem den von der EU festgelegten Standards im Europäischen Forschungsraum. Die dafür notwendigen Verfahren sollen standardisiert und effizient gestaltet werden. Auswahlkriterien sollen eng an den Aufgaben und

Anforderungen der jeweiligen Stelle ausgerichtet sein und sollten sowohl bisherige Leistungen als auch das zukünftige Potenzial der Bewerber:innen berücksichtigen. Auch Open-Rank-Ausschreibungen können – je nach Funktion – ein geeignetes Instrument sein.

Dauerstellenkonzepte sollten Ideen zur Personalgewinnung und -bindung festhalten. Diese können im Rahmen von Dienstvereinbarungen ausgestaltet werden.

Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang stets, dass wissenschaftlich Angestellte oft erst sehr spät Klarheit über einen Verbleib in der Wissenschaft erhalten. Wenn einer unbefristeten Beschäftigung eine Bewährungsphase vorangestellt werden soll, sollte bedacht werden, dass solche Stellen die Befristung von bereits qualifiziertem Personal nicht weiter verlängern sollen. Diesen Personen sollte sofort eine Dauerstelle angeboten werden. Jedenfalls sind die gesammelten Meriten im Verhältnis zur im Wissenschaftssystem verbrachten Zeit zu würdigen.

Nachfolgend seien einige Fragen zusammengestellt, die als Orientierung für dieses Kapitel im Dauerstellenkonzept dienen können:

Einstellungsvoraussetzungen

- *Wer legt die Einstellungsvoraussetzungen fest: Präsidium, Fachvertreter:innen, Auswahlkommission oder ...?*
- *Welche allgemeine Qualifikationsanforderung soll erfüllt werden: abgeschlossene Promotion oder abgeschlossenes Hochschulstudium?*
- *Welche spezifischen Fähigkeiten werden für die Einstellung verlangt?*
- *Kann/soll der Beschäftigung auf Dauer eine zeitlich begrenzte Bewährungsphase mit klar definierten Leistungsanforderung vorgeschaltet werden?*

Auswahlverfahren

- *Wird das Auswahlverfahren durch eine Kommission betrieben?*
- *Wie ist diese zusammengesetzt? Nach welchem Verfahren erfolgt die Besetzung?*
- *Wie sind die Befugnisse der Kommission definiert?*
- *Erfolgt die Ausschreibung der Stelle öffentlich?*
- *Sind auch hochschulinterne Ausschreibungen möglich? Welche Bedingungen sollen gelten?*

Um die in den Hochschulverträgen formulierten Ziele der Gleichstellung und Chancengleichheit erfüllen zu können, ist es notwendig, dass sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch Schwerbehindertenvertretungen in die Auswahlverfahren eingebunden werden.

Sonderfall: Entfristung vorhandenen Personals:

- *Trifft diese Entscheidung eine Einzelperson (Lehrstuhlinhaber:in, Dekan:in, Präsident:in) oder ein Gremium?*
- *Welche Kriterien müssen für eine Entfristung erfüllt sein?*

(11) Welche Personalentwicklungsmaßnahmen werden mit den Stellenprofilen verbunden?

Wünschenswert wäre es, wenn im Dauerstellenkonzept Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten verankert werden, die Anreiz zur Übernahme einer herausgehobenen Aufgabe oder größerer Verantwortung bieten (z.B. Leitung von Organisationseinheiten, Studiengängen u.a.). Die mit höheren Anforderungen verbundene Tätigkeit muss mit einer entsprechenden höheren tariflichen Eingruppierung, z.B. EG 15, verbunden werden.

Die Personalentwicklungs- bzw. Dauerstellenkonzepte einiger Universitäten (Frankfurt, Bremen) sehen dafür sog. Senior Positionen vor (siehe auch Anhang IV.5.).

III. Datengrundlage für sachgerechte Entscheidungen

Um die Erarbeitung von Dauerstellenkonzepten sachgerecht begleiten zu können, benötigen Personalräte eine verlässliche Datengrundlage. Dazu gehört eine Vielzahl von Informationen. Dieses Kapitel zeigt, welche Daten dafür unerlässlich sind und über welche Wege sie erhoben werden können – von den Informationsrechten nach § 60 LPersVG bis hin zur Zusammenarbeit mit Hochschulleitungen, Fakultäten und dem Hauptpersonalrat.

Der Informationsbedarf bezieht sich im Wesentlichen auf drei Bereiche:

- Personalstruktur: Stellenpläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen,
- Finanzen: Grundmittel und Zuwendungen aus dem Zukunftsvertrag,
- Lehr- und Studienkapazität.

Um Licht in die vielschichtige und in Teilen intransparente Datenlage zu bringen, ist es ratsam, dass die Hochschulpersonalräte sowohl untereinander als auch mit dem Hauptpersonalrat zusammenarbeiten.

Grundsätzlich kann eine wirksame Zusammenarbeit darin bestehen, inhaltsähnliche Fragen sowohl über den Hauptpersonalrat, gerichtet an das MWFK, als auch über die Hochschulpersonalräte, gerichtet an die jeweiligen Hochschulleitungen, zu stellen.

Die nachfolgend formulierten Fragen sind aus der Perspektive der Hochschulpersonalräte formuliert; für die Verwendung im Hauptpersonalrat bedürfen sie der Anpassung.

(1) Personalstruktur

Besondere Bedeutung für begründete Entscheidungen zu verschiedenen Inhalten des Dauerstellenkonzeptes hat die Kenntnis über den Anteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, das aus Haushaltsmitteln finanziert ist:

- Wie viele haushaltsfinanzierte Stellen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal (VZÄ) gibt es an den Fakultäten/Departments, Instituten und zentralen Einrichtungen, aufgeschlüsselt nach,
 - Professor:innen,
 - akademischen Beschäftigten auf Dauerstellen,
 - akademischen Beschäftigten auf Qualifizierungsstellen?

Bekannt ist die Praxis an einigen Hochschulen, in der Personalstruktur Dauerstellen auszuweisen, sie aber befristet zu besetzen. Deshalb erscheint es angebracht, den aktuellen Besetzungsstand von Dauerstellen zu erfragen:

- Wie hoch ist die Anzahl der im Strukturplan verankerten Dauerstellen?
- Wie viele dieser Stellen sind gegenwärtig befristet besetzt?
- Wie viele Dauerstellen sind nicht besetzt?

Um einen Überblick über die gesamte Personalstruktur zu erlangen, ist die Information über das aus Drittmitteln finanzierte Personal relevant:

- Wie viele Beschäftigungsverhältnisse, die aus Mitteln Dritter finanziert sind, gibt es an den Fakultäten/Departments, Instituten und zentralen Einrichtungen, aufgeschlüsselt nach,
 - Professor:innen,
 - akademischen Beschäftigten mit Qualifizierungsauftrag (Promotion),
 - akademischen Beschäftigten ohne Qualifizierungsauftrag?

Zur Ergänzung des Gesamtbildes können darüber hinaus folgende Detailinformationen nützlich sein:

- Wie viele akademische Beschäftigte sind in Vollzeit, wie viele in Teilzeit beschäftigt (aufgeschlüsselt nach befristet/unbefristet sowie nach Beschäftigungsumfang)?
- Wie verteilen sich diese Beschäftigten auf Qualifikationsphasen (z. B. Promotion, PostDoc, Habilitation, Juniordozenturen)?
- Wie viele Verträge unbefristeter Beschäftigter laufen innerhalb der nächsten 12, 24 und 36 Monate aus?
- Wie ist die Geschlechter- und Altersverteilung innerhalb des haushaltsfinanzierten akademischen Personals?

(2) Finanzierung der Stellen

Relevant für die Finanzierungsgrundlage der Stellen ist die Unterscheidung von Grundmitteln, die aus dem Landeshaushalt an die Hochschulen fließen, und zweckgebundenen Sondermitteln des Zukunftsvertrages (ZSL), die zum Ausbau dauerhafter Beschäftigung des Lehrpersonals eingesetzt werden sollen (siehe 1.7., 4.4.):

Fragen zum aus dem Grundhaushalt finanzierten Personal:

- Wie viele Stellen für akademische Beschäftigte werden aktuell aus dem Grundhaushalt finanziert (aufgeschlüsselt nach Fakultäten/Einrichtungen)?
- Wie hat sich die Zahl dieser haushaltsfinanzierten Stellen in den letzten fünf Jahren entwickelt und welche Entwicklungen sind in den kommenden fünf Jahren zu erwarten?

Fragen zum aus dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken finanzierten Personal:

- Wie hoch sind die der Hochschule zugewiesenen Mittel aus dem “Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ im Jahr 2024 (differenziert nach Bundesmitteln und Landesmitteln)?
- Wie sind die der Hochschule zugewiesenen Mittel des Zukunftsvertrages auf die Fakultäten und Einrichtungen verteilt?
- Wie hoch ist der Betrag, der von diesen Mitteln für Personal ausgegeben wird, aufgeschlüsselt nach,
 - Professor:innen,
 - akademischen Beschäftigten,
 - wissenschaftsunterstützendem Personal?
- Wie hoch ist der Anteil unbefristet beschäftigter akademischer Mitarbeiter:innen von aus Mitteln des Zukunftsvertrages finanzierten Stellen?

Neben den Details zu Höhe und Einsatz der zugewiesenen Finanzmittel kann die Frage nach der grundsätzlichen Strategie der Hochschule in Bezug auf die Verwendung der Mittel des Zukunftsvertrages wertvolle Erkenntnisse liefern:

- Welche strategischen Überlegungen verfolgt die Hochschule beim Einsatz der Mittel des Zukunftsvertrages für den Ausbau von Dauerstellen?

(3) Lehrkapazität und Studiennachfrage

Um begründete Entscheidungen zur bedarfsgerechten Verteilung der Dauerstellen innerhalb der Hochschule treffen zu können, sind Informationen über das numerische Verhältnis von Lehrpersonal zu Studierenden (Betreuungsrelation) sowie zur Lehrkapazität und Studiennachfrage nützlich (siehe II.9). Folgende Fragen sollten gestellt werden:

- Wie hoch ist die Betreuungsrelation in der Hochschule, aufgeschlüsselt nach Fakultäten, Fächern, Instituten?
- Wie hoch ist die Lehrkapazität, die im Semester ___ in den Lehreinheiten (Fakultäten, Fächern, Instituten) zur Ausbildung der Studierenden bereitgestellt wurde, aufgeschlüsselt nach,
 - Professor:innen,
 - akademischen Beschäftigten auf Dauerstellen,
 - akademischen Beschäftigten auf haushaltsfinanzierten Qualifizierungsstellen,
 - akademischen Beschäftigten auf drittmittelfinanzierten Stellen,
 - Lehraufträgen?
- Wie hoch ist die tatsächliche Auslastung in den Lehreinheiten (Fakultäten, Fächern, Instituten) bzw. die tatsächlich zu erbringende Lehrleistung auf Basis dieser Auslastung?
- Wie hoch sind die Studierendenzahlen an der Hochschule, aufgeschlüsselt nach Fakultäten, Fächern und Instituten sowie Studiengängen?
- Wie ist die Studiengangsauslastung in den einzelnen Studiengängen?
- Wie ist die Studienerfolgsquote/Absolvent:innenquote in den Studiengängen?

IV. Anhang

(1) Hochschulverträge 2024–2028: Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau

Die Hochschulverträge enthalten im hochschulübergreifenden Teil das Kapitel III. „Gute Arbeit in der Wissenschaft“. Darin heißt es: „Das Land strebt einen landesweiten Anteil der unbefristeten Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 49 BbgHG) von 40 % an der Gesamtzahl der haushaltsfinanzierten Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis spätestens zum Ende der Vertragslaufzeit an.“

Im hochschulspezifischen Teil der Verträge sind Angaben zum Bestand an Dauerstellen (Stand 1.12.2022) sowie Zielquoten für die Jahre 2025 und 2028 zu finden.

Tabelle 1 gibt dazu einen Überblick. Ergänzt sind in der Tabelle Angaben zur

- Umrechnung der Zielquoten für 2025 und 2028 in VZÄ,
- Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse auf Dauer und auf Zeit im haushaltsfinanzierten Mittelbau zum 1.12.2022 in VZÄ,
- Differenz der Dauerbeschäftigungsverhältnisse von 2022 zu 2028 in VZÄ.

Diese Angaben beruhen auf eigenen Berechnungen und sind in roter Schrift markiert.

Zusammenfassend lassen sich aus der Übersicht einige Tendenzen ablesen:

- Zwischen dem landesweit angestrebten Anteil von 40 % Dauerbeschäftigung im haushaltsfinanzierten akademischen Mittelbau und den in den bilateralen Hochschulverträgen festgelegten Mindestzielquoten für 2028 klafft eine Lücke von ca. 4 %.
- Der in den Hochschulverträgen vereinbarte Anstieg der Dauerbeschäftigung von 2022 bis 2028 beträgt über alle Hochschulen des Landes hinweg ca. 61 VZÄ. Die für diesen Aufwuchs an Dauerbeschäftigung veranschlagten Personalkosten lägen in der Größenordnung von ca. 6.7 bis 7.3. Mio. €.
- Der Ausbau von Dauerstellen im akademischen Mittelbau besitzt unterschiedliche Relevanz für die Hochschulen des Landes. Besonders bedeutsam ist er für die Universität Potsdam und die BTU; hier vollzieht sich ca. 75 % des Dauerstellenaufwuchses im Land.

Tabelle 1

Dauerstellenaufwüchse im haushaltsfinanzierten akademischen Mittelbau gemäß Zielquoten in den Hochschulverträgen 2024–2028

	Haushaltsfinanzierter in Forschung und Lehre tätiger Mittelbau				
	Beschäftigung auf Dauer und auf Zeit	Dauerbeschäftigung			
	Hochrechnung Stand 1.12.2022	Stand: 1.12.2022	Ziel 2025	Ziel 2028	Differenz 2022–28
Universität Potsdam	676,8 VZÄ	207,12 VZÄ 30,6 %	216,58 VZÄ 32 %	236,9 VZÄ min. 35 %	+ 29,78 VZÄ
Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg	320,8 VZÄ	113,25 VZÄ 35,30 %	118,7 VZÄ 37 %	128,32 VZÄ min. 40 %	+ 15,07 VZÄ
Europa-Universität Viadrina	122 VZÄ	31,61 VZÄ 25,9 %	34,16 VZÄ 28 %	36,6 VZÄ 30 %	+ 4,99 VZÄ
Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf	29,3 VZÄ	4,92 VZÄ 16,8 %	5,6 VZÄ 18–20 %	8,79 VZÄ min. 30 %	+ 3,87 VZÄ
Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde	40,3 VZÄ	8,5 VZÄ 21,1 %	12,1 VZÄ 30 %	14,11 VZÄ min. 35 %	+ 5,61 VZÄ
Technische Hochschule Brandenburg	38,5 VZÄ	13,73 VZÄ 35,7 %	14,63 VZÄ 38 %	15,4 VZÄ min. 40 %	+ 1,67 VZÄ
Fachhochschule Potsdam **	43	17,2 VZÄ 40 %	17,2 VZÄ 40 %	17,2 VZÄ 40 %	0
Technische Hochschule Wildau**	48	19,2 VZÄ 40 %	19,2 VZÄ 40 %	19,2 VZÄ 40 %	0
Land Brandenburg	1318,7 VZÄ 100 %	415,45 VZÄ 31,50 %	438,17 VZÄ 33,23 %	476,52 VZÄ 36,13 %	+ 61,07 VZÄ
** Die Verträge mit der FH Potsdam und der TH Wildau machen zur Dauerbeschäftigung des akademischen Mittelbaus keine Angaben. Das lässt den Schluss zu, dass beiden Hochschulen die angestrebte Zielquote von 40 % bereits erreicht haben. Die Tabelle ist entsprechend vervollständigt.					
Lesehilfe: Schwarz: Angaben aus Hochschulverträgen entnommen Rot: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Angaben der Verträge mit den Hochschulen					
Quelle: Hochschulverträge, eigene Berechnungen					

(2) Personalstruktur und Stellenprofile

2.1. Personalstrukturmodell des Wissenschaftsrates

Der Wissenschaftsrat hat ein Modell der Personalstruktur im deutschen Wissenschaftssystem entworfen, das sich am „European Framework for Research Careers“ orientiert, es aber zugleich um Stellenprofile für wissenschaftsnahes Personal erweitert. In beiden Bereichen werden vier Stellenkategorien entworfen, die sich jeweils im Grad der Selbständigkeit und Leitungsverantwortung (für Personal, Budget u.a.) unterscheiden. Im Folgenden werden die Stellenkategorien sowie Karriereoptionen für das wissenschaftliche (und künstlerische) Personal vorgestellt.

Die **Kategorie S 1** stellt den Einstieg in das Berufsfeld Wissenschaft dar. In einer befristeten Qualifizierungsphase wird unter fachlicher Betreuung eine Dissertation angefertigt, die als erste eigenständige Forschungsleistung gilt.

Nach abgeschlossener Promotion bestehen folgende Berufsperspektiven:

- Wechsel in den außerakademischen Arbeitsmarkt (80 % der in Deutschland Promovierten verlassen das Wissenschaftssystem und vollziehen diesen Wechsel),.
- Wechsel in den wissenschaftsnahen Bereich,
- Übergang auf Stellen der Kategorie S 2.

Stellen der Kategorie S2 stehen für Wissenschaftler:innen mit abgeschlossener Promotion offen. Diese Stellen gibt es in drei Ausprägungen:

- **Projektstellen** werden aus Drittmitteln finanziert und befristet entsprechend der Laufzeit der Finanzierung besetzt.
- **Funktionsstellen** sind einrichtungsbezogenen Daueraufgaben zugeordnet, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erledigt werden.
- **Entwicklungsstellen** dienen der Weiterentwicklung im Berufsfeld Wissenschaft. In einer zwei- bis dreijährigen Orientierungsphase sollen individuelle Potentiale gefördert und Kompetenzen erweitert werden. Geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen, z.B. Mentoring, begleiten den Prozess.

Aus der S2-Position heraus ergeben sich für alle drei Stellentypen, insbesondere aber für Entwicklungsstellen, folgende Karriereoptionen:

- Übergang auf eine Funktionsstelle (z.B. im Rahmen eines kriteriengestützten Verfahrens zur Einschätzung der individuellen Kompetenzen,
- Wechsel auf eine Projektstelle,
- Wechsel ins Ausland oder den außerakademischen Sektor.

Stellen der Kategorie S3 unterscheiden sich von S2-Positionen durch eine höhere Komplexität der Arbeitsaufgabe und einem damit korrespondierenden Maß an Verantwortung und Selbständigkeit. Die unbefristete Beschäftigung auf Funktionsstellen ist in dieser Stufe als Normalfall anzusehen. Sofern befristete Entwicklungsstellen eingerichtet werden, müssen sie mit einer dezidierten Anschluss- oder Aufstiegsperspektive verbunden sein, so z.B. im Tenure-Track-Verfahren auf eine Professur oder andere Leitungsposition.

Stellen in der Kategorie S4 sind Professuren bzw. äquivalente Leitungspositionen. Sie zeichnen sich durch die volle Selbständigkeit aus und tragen Verantwortung für die wissenschaftliche Entwicklung des Fachs bzw. der Institution.

2.2. Stellenprofile der Hochschulrektorenkonferenz und der Jungen Akademie

Die Hochschulrektorenkonferenz und die Junge Akademie haben ein gemeinsames Papier zu 'Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur' erarbeitet. Die Leitlinien stellen drei typische Stellenprofilen vor: Lecturer, Researcher und Academic Manager.

Lecturer:

- überwiegend in der Lehre tätig,
- führen Lehrveranstaltungen selbstständig und mit hoher Forschungsaktualität durch,
- beraten Studierende, konzipieren Studiengänge, entwickeln innovative Lehrformen,
- Lehrdeputat bis 12 SWS (ca. 60 % der Arbeitszeit),
- selbstständige Forschung erfolgt in min. 20 % der Arbeitszeit.

Researcher

- überwiegend in der Forschung tätig,
- Daueraufgaben in der Forschung im Umfang von bis zu 30 % ihrer Arbeitszeit,
- selbstständige Forschung im Umfang von mindestens 20 % der Arbeitszeit,
- Lehrdeputat bis 8 SWS (ca. 40 % der Arbeitszeit).

Academic Manager

- hauptsächlich Aufgaben im Wissenschafts-/Infrastrukturmanagement oder Transfer,
- selbstständige Forschung und/oder Lehre bis 4 SWS(ungefähr 20 % der Arbeitszeit).

In allen drei Stellenprofilen sind Aufstiegsmöglichkeiten durch die Etablierung von *Senior Positions* gegeben, die mit größerer Verantwortung und Selbstständigkeit einhergehen und mit einer Höhergruppierung honoriert werden sollten.

(3) Empfehlungen des Dialogprozesses zur Ausgestaltung hochschulinterner Regelungen der Lehrverpflichtung akademischer Mitarbeiter:innen

Das Abschlussdokument des Dialogprozesses hält als Ergebnis fest (S. 33f.):

“Als ein Ergebnis der Diskussion sieht das MWFK die bereits an verschiedenen Hochschulen im Land praktizierte Erstellung von internen verbindlichen Leitlinien zur Zuordnung von LVS zu den verschiedenen Personalkategorien im akademischen Mittelbau sowie im Hinblick auf die Reduzierung der Lehrverpflichtung als vorbildhaft an und unterstreicht die Aufforderung, derartige Leitlinien an allen Hochschulen zu implementieren. Eine solche Richtlinie schaffe die Möglichkeit, Forschung und Lehre bedarfsgerecht aneinander auszurichten und auf Veränderungen angemessen reagieren zu können - bei gleichzeitig sehr großer Flexibilität der LehrVV des Landes. Als Orientierungswert kann folgender Umfang an Lehrverpflichtung dienen:

Akademische Mitarbeiter:innen,

- soweit ihnen Lehraufgaben übertragen werden: in der Regel 8, höchstens 11 Lehrveranstaltungsstunden,
- in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifikation dienen: 4 Lehrveranstaltungsstunden,
- bei einem Schwerpunkt in der Lehre: maximal 18 Lehrveranstaltungsstunden,
- bei ausschließlicher Tätigkeit in der Lehre und bei Tätigkeiten mit praktischem Bezug (Sport, Sprachen, Musik, künstlerische Fächer): maximal 24 Lehrveranstaltungsstunden.”

(4) Praxis der Verteilung und Höhe der Mittel aus dem ZSL in Brandenburg

Die gegenwärtige Praxis der Verteilung der ZSL-Mittel sieht folgendermaßen aus:

Vom Bund werden jährlich ca. 36 Mio. Euro bereitgestellt, die im Landeshaushalt im Kapitel 06 100 / TG 80 geführt werden. Diese Mittel werden nach einem bestimmten Schlüssel auf die Hochschulen aufgeteilt. Sie werden in den Wirtschaftsplänen der Hochschulen als zweckgebundene Zuwendungen ausgewiesen und erscheinen im Topf 2 der Grundfinanzierung. Im Jahr 2022 betrug dieser Anteil ca. 6 % der Grundfinanzierung der Hochschulen.

Die kofinanzierenden Landesmittel werden im Haushaltsplan der MWFK in der in der TG 60 unter “Zuwendungen für laufende Zwecke“ geführt. Im Gegensatz zu den Bundesmitteln werden sie nicht als separate Zuweisung in den Wirtschaftsplänen der Hochschulen ausgewiesen, sondern summarisch dem Globalbudget im Topf 1 beigelegt.

Die Vermischung der beiden Mittelströme ist in mehrfacher Hinsicht problematisch: Die Zuwendungen des Landes und des Bundes sind zweckgebunden einzusetzen für die in § 1 des Zukunftsvertrages genannten Ziele und Maßnahmen, insbesondere für den Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse im mit Studium und Lehre befassten Personal (vgl. § 1 Abs. 2).

Wenn - wie in Brandenburg gängige Praxis - die Landesmittel als frei bewirtschaftbare Mittel im Globalbudget behandelt werden, dann geht die ursprüngliche Zweckbindung verloren.

Der Bundesrechnungshof (2019) kritisierte im Bericht zum Hochschulpakt 2020 die Vermischung von Grundfinanzierung und HSP-Mitteln, die dazu führte, dass nicht ermittelt werden konnte, für welche Zwecke die zugewiesenen Programmmittel eingesetzt werden. Gleichzeitig wies er darauf hin, dass im Falle der Exzellenzstrategie gefordert ist, Bundes- und Länderanteil der Förderung im Haushalt der Hochschulen getrennt auszuweisen und die Zweckbindung der Mittel sicherzustellen ist (Bundesrechnungshof 2020, 60f.). Beim Zukunftsvertrag konnten sich Bund und Länder nicht auf dieses Vorgehen einigen.

Die Hochschulen sind somit nicht zur Rechenschaft über die zweckgebundene Verwendung der Landesmittel verpflichtet. Demzufolge ist das Land nicht in der Lage, Auskunft über ihren Einsatz zum Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse zu geben. Die Antwort der Landesregierung auf die kleine Anfragen der Abgeordneten Sahra Damus (Bündnis 90/GRÜNE) illustriert diesen Tatbestand (Drs. 7/8502):

“.... die aus der Landeskofinanzierung finanzierten Beschäftigungsverhältnisse lassen sich nicht von den aus der übrigen Grundfinanzierung finanzierten Beschäftigungsverhältnissen trennen. (...)

Da sich der Anteil der aus der Landeskofinanzierung finanzierten dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse nicht ermitteln lässt, lässt sich auch nicht bestimmen, wie viel Geld insgesamt (Bundes- und Länderanteil) für die Finanzierung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt wird.” (S.5f.)

Nach Auslaufen der HSP-Mittel werden den Hochschulen nach jetzigem Stand ab 2024 ca. 70–75 Mio. € aus dem ZSL bereitgestellt. Für den Aufwuchs an Dauerstellen gemäß den Zielvorgaben der Hochschulverträge würden im Jahr 2028, abhängig von der Eingruppierung der Stellen (EG 14 und/oder EG 15), zwischen 6.7–7.3 Mio. € Personalkosten (AG-Kosten) anfallen. Das wäre ca. 10 % der Gesamtmittel, die im Rahmen des ZSL an die Hochschulen überwiesen werden. Siehe dazu die folgende Tabelle:

Jahr	ZSL: Zuweisungen an Hochschulen	Dauerstellen: Planung gemäß Hochschulverträgen				
		Dauerstellen Ist-Stand		Aufwuchs		
		Quote in %	VZÄ	VZÄ	geschätzte AG-Kosten*	Anteil der AG-Kosten an Gesamtmitteln ZSL
2022		31,50 %	415,45			
2025	72,36 Mio. €	33,23 %	438,17	22,72		
2028	70–75 Mio. € (Prognose)	36,13 %	476,52	61,07	6.7–7.3 Mio. €	ca. 10 %
* Die Schätzung der Personalkosten geht von der Annahme aus, dass für eine Vollzeitstelle für die Hochschule zwischen 90.000 und 120.000 Euro Arbeitgeber(AG-)Kosten (Gehalt in EG 14 bzw. EG 15 zzgl. Arbeitgeberkosten für Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung, u.Ä.) anfallen.						

Anhand der verfügbaren Daten aus den GWK-Berichten und den Hochschulverträgen muss man zu folgenden Schlüssen kommen:

- Sowohl in den vergangenen Jahren als auch bis zum Ende der Laufzeit der Hochschulverträge wird nur ein kleiner Teil der zur Verfügung stehenden ZSL-Mittel zur Finanzierung von Dauerstellen eingesetzt. Wie groß dieser Anteil ist, lässt sich wegen des Fehlens verlässlicher Daten gegenwärtig nicht beziffern.

- Der Großteil der ZSL-Mittel wird für die Finanzierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse verwendet bzw. eingeplant.

Angesichts dieses Befundes muss die Frage gestellt werden, ob die Verwendung der ZSL-Mittel an den Hochschulen im Einklang mit den Zielen in § 1 des Zukunftsvertrages steht.

Wenn weit unter 50 % der zugewiesenen Mittel des ZSL für dessen hauptsächlichen Zweck, den Ausbau von Dauerbeschäftigung, verwendet werden, sind Zweifel angebracht, ob die Finanzmittel an den Hochschulen in Gänze zweckkonform eingesetzt werden.

(5) Lehrkapazität und Lehrqualität

Die Verpflichtungserklärung des Landes zum ZSL gibt zwei übergeordnete Zielbereiche vor, denen jeweils verschiedene Maßnahmen zugeordnet sind.

Schwerpunkt 1

Die Lehrkapazität im Land Brandenburg soll für ca. 50 000 Studienplätze erhalten bleiben. Dafür sind bis zu 90 % der zur Verfügung stehenden Mittel des ZSL erforderlich.

Ebenfalls dem Ziel unterstellt ist die bedarfsbezogene Erhöhung der Ausbildungskapazität (z.B. Lehramt, duale Studiengänge) bis zu 1.300 Studienplätzen.

An dem Ziel des Erhalts der vorhandenen Lehrkapazität will das Land auch angesichts der Prognose sinkender Studierendenzahlen festhalten. Der Wissenschaftsrat (2024, S. 35ff) begrüßt das Beibehalten der Zielstellung und empfiehlt, die infolge abnehmender Studiennachfrage freiwerdenden Kapazitäten zur Verbesserung der Lehrqualität einzusetzen.

Schwerpunkt 2

Die Qualität von Studium und Lehre soll gesteigert werden, indem bessere Studienbedingungen geschaffen werden. Das kann beispielsweise bewirkt werden durch

- den Aufwuchs an Lehrpersonal, sodass sich das zahlenmäßige Verhältnis von Lehrpersonen zu Studierenden, die Betreuungsrelation, verbessert und/oder,
- das Absenken des Lehrdeputats, sodass Lehrpersonen mehr Zeit für Beratung- und Betreuungsaufgaben aufbringen können.

Beide Maßnahmen ermöglichen eine höhere Betreuungsintensität innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen (Beratung, Prüfung). Sie sind eine notwendige Voraussetzung für bessere Lehr- und Studienqualität. Um die höhere Qualität tatsächlich zu erreichen, müssen jedoch noch weitere förderliche Bedingungen hinzutreten, die von Qualifikation und Engagement der Lehrenden, lehrunterstützender Infrastruktur, Studieneinstellung bis hin zur Wohn- und Einkommenssituation der Studierenden reichen.

Zentrale Maßnahme des Zukunftsvertrages zur Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre ist der Ausbau von Dauerbeschäftigung im hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.

Wenn Hochschulen entscheiden, die zusätzlichen Dauerstellen für die Verbesserung der Studienbedingungen oder der Betreuungsrelation einzusetzen, können sie nach § 12 Abs. 4 BbgHG beantragen, den Stellenaufwuchs kapazitätsneutral zu stellen; d.h. der Zuwachs an Dauerstellen erfolgt bei gleichbleibender Studienaufnahmekapazität und führt nicht - wie in der Kapazitätsverordnung gefordert – zur Erhöhung der Zulassungszahlen.

In ähnlicher Weise können sinkende Studierendenzahlen, wenn sie nicht durch den Abbau von Stellen begleitet werden, die Studienbedingungen verbessern, weil sie eine günstigere Betreuungsrelation bewirken.

Dass größere Anstrengungen zur Steigerung der Qualität von Lehre und Studium notwendig sind, lässt sich an Indikatoren zu Studienabschlüssen und Absolventenzahlen ablesen. Im bundesweiten Vergleich schneiden Brandenburger Hochschulen bei den folgenden Indikatoren unterdurchschnittlich ab:

	<i>Brandenburg in %</i>	<i>Bund in %</i>
Studienerfolgsquote für den Jahrgang 2012	68	75
Abschlussquoten in der Regelstudienzeit im Jahr 2020	24,3	32,8
• Universitäten	22,3	24,7
• Fachhochschulen	26,3	38,5
Absolventenquote im Jahr 2020	22,4	30
<i>Quelle: Wissenschaftsrat (2024, S.45f., 114f.</i>		

Die Verpflichtungserklärung des Landes zum ZSL reagiert auf diese unterdurchschnittlichen Erfolgsquoten und benennt das Senken der Abbruchquote als Maßnahme, die sich in die Verbesserung der Betreuungssituation einordnet.

(6) Tenure Track im akademischen Mittelbau

In den letzten Jahren etablierte sich deutschlandweit der Tenure Track als Karriereweg zur Professur. Wesentliche Merkmale des Verfahrens sind:

- Einstellung im befristeten Arbeitsverhältnis, das nach einer Bewährungsphase bei positiver Evaluation in eine Festanstellung überführt wird,
- Zielvereinbarung über Evaluationskriterien bei Einstellung,
- Unterstützung während der Bewährungsphase durch Personalentwicklungsmaßnahmen,

- Feststellung der Zielerreichung durch Kommission.

Im Bereich des akademischen Mittelbaus ist das Verfahren nicht verbreitet und wird nur von wenigen Hochschulen praktiziert. Das Prozedere folgt im Allgemeinen dem der Tenure-Track-Professur, ist aber weniger aufwendig gestaltet. Zielpositionen sind herausgehobene Stellen im akademischen Mittelbau, wie z.B. Lecturer oder Researcher (siehe IV.2.2). Der Zugang zu diesen Stellen erfolgt i.d.R. über eine Qualifizierungsstelle.

Als Beispiele guter Praxis können die Regelungen der Universitäten Bielefeld, Bremen und Frankfurt/M. gelten.

V. Literaturhinweise

Studien und Positionspapiere

- Bloch, R., Krüger, A. K., & Würmann, C. (2024). *Dauerstellen und Daueraufgaben: Dauerstellenkonzepte an Universitäten. Eine explorative Untersuchung*. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/GEW-Broschuere-Dauerstellenkonzepte-web.pdf
- Hochschulrektorenkonferenz & Die Junge Akademie. (2024). *Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur*.
<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur>
- Kuhnt, M., Müßig, P., & Reitz, T. (2024). There are alternatives: Models for sustainable employment structures in the German system of higher education. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 9, 1301354. <https://doi.org/10.3389/frma.2024.1301354>
- Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft. (2020). *Personalmodelle für Universitäten in Deutschland: Alternativen zur prekären Beschäftigung*. Berlin.
- Wissenschaftsrat. (2025). *Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem* (Drs. 2639-25). <https://doi.org/10.57674/j6sf-h296>

Beispiele guter Praxis an Hochschulen

- Akademische Personalräte Brandenburg. (2022). *Tätigkeitsbereiche und Aufgaben akademischer Mitarbeiter:innen*.
https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR_Dokumente/Dialogprozess/Kap_7_Taetigkeitsbereiche_Aufgaben_akad_MA.pdf
- Goethe-Universität Frankfurt. (2024). *Karrierewege für Wissenschaftler*innen an der Goethe-Universität im akademischen Mittelbau**.
<https://www.uni-frankfurt.de/152953317.pdf>
- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. (2024). *Leitlinien zu unbefristeten Stellen in der Wissenschaft* (9. August 2024).
https://www.hhu.de/fileadmin/redaktion/ZUV/Justitiariat/Amtliche_Bekanntmachungen/2024/AB_31_240809.pdf
- RWTH Aachen University. (2016). *Dauerbeschäftigungskonzept der RWTH* (4. März 2016).
https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaqnjls
- Universität Bielefeld. (2023). *Academic-tenure-konzept: Konzept zur Etablierung des Karrierewegs academic tenure an der Universität Bielefeld*.

https://www.uni-bielefeld.de/uni/einrichtungen-organisation/rektorat/dokumente/Academic-Tenure-Konzept_Universitat-Bielefeld_compressed.pdf

Universität Bremen. (o. D.). *Karriereweg (Senior) researcher & (Senior) lecturer.*

<https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/senior-researcher-senior-lecturer>

Programme und politische Dokumente

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. (2022). *Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken.*

[https://www.gwk-](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung_Zukunftsvertrag_2022.pdf)

[bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung_Zukunftsvertrag_2022.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung_Zukunftsvertrag_2022.pdf)

Land Brandenburg. (2022). *Verpflichtungserklärung des Landes Brandenburg zur Umsetzung des Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken.*

[https://www.gwk-](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/4_BB_Verpflichtungserklaerung.pdf)

[bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/4_BB_Verpflichtungserklaerung.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/4_BB_Verpflichtungserklaerung.pdf)

Landtag Brandenburg. (2023). *Nachfrage zur Kleinen Anfrage „Hochschulpakt und Zukunftsvertrag Lehre und Studium“* (Drucksache 7/7989).

https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/drs/ab_7900/7989.pdf

Landtag Brandenburg. (2024). *Entwicklung unbefristeter Stellen an den Hochschulen nach erfolgreichem Abschluss des Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“* (Drucksache 7/8502).

https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/drs/ab_8500/8502.pdf

Rechtliche Grundlagen und Landesdokumente Brandenburg

Brandenburgisches Hochschulgesetz. (2024). *Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) vom 9. April 2024.*

<https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghg>

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg. (2023). *Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“: Abschlussdokument.*

<https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/DIALOGPROZESS.4388058.pdf>

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg. (2024). *Hochschulverträge Brandenburg 2024–2028.*

<https://mwfk.brandenburg.de/mwfk/de/wissenschaft/rechtliche-grundlagen-zentrale-dokumente/>

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

Kapazitätsverordnung Brandenburg. (2012). *Verordnung über die Kapazitätsermittlung für die Hochschulen (Kapazitätsverordnung – KapV)*.

<https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/kapv>

Lehrverpflichtungsverordnung Brandenburg. (2017). *Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg (Lehrverpflichtungsverordnung – LehrVV)*.

<https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/lehrvv>