



# Tätigkeits- bericht

# September 2021

Personalrat für Mitarbeitende aus Technik und  
Verwaltung der Universität Potsdam

Liebe Beschäftigte,

und wieder liegt eine Zeit spannender Personalratsarbeit hinter uns. Seit der letzten Personalversammlung im April 2019 sind nunmehr viele Monate vergangen und der amtierende Personalrat für Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung erstattet heute zum zweiten Mal in seiner Amtszeit über seine Tätigkeiten Bericht. Leider musste die für April 2020 geplante Personalversammlung pandemiebedingt ausfallen.

Der Personalrat ist Teil des umfangreichen Spektrums der Organe und Gremien an der Universität Potsdam.

Grundlage des Handelns des Personalrates ist das Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg (PersVG Bbg). Der Personalrat ist ein demokratisch gewähltes Gremium, welches die Rechte der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertritt.

Er ist aktiv über die Beteiligungsrechte „Mitbestimmung und Mitwirkung“ an personalrechtlichen Entscheidungen beteiligt und kann auch im Rahmen seines Initiativrechts tätig werden.

Nach § 10 PersVG Bbg Schweigepflicht, Zitat:

### **§ 10**

#### **Schweigepflicht**

- (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.*
- (2) Die Schweigepflicht gilt nicht für Mitglieder des Personalrates untereinander sowie gegenüber der Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Ersatzmitgliedern sowie Vertrauensleuten nach diesem Gesetz; gleiches gilt gegenüber den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen, gegenüber der Einigungsstelle, gegenüber der Stufenvertretung sowie gegenüber den Vertrauensleuten der Zivildienstleistenden. Dürfen Informationen nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten der Personalvertretung oder einzelnen Mitgliedern zugänglich gemacht werden, dürfen sie nur mit deren Zustimmung an die in Satz 1 genannten Stellen weitergegeben werden.*
- (3) Die Schweigepflicht gilt entsprechend für Personen, die das Protokoll führen und für Ersatzmitglieder. Sie gilt ferner für die Dienststellenleitung und alle anderen Personen, die an der Sitzung teilnehmen oder mit denen der Personalrat nach diesem Gesetz zusammenarbeitet.*
- (4) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.*

Deshalb ist es nicht möglich, über Einzelfälle zu berichten. Insgesamt wurden in der zurückliegenden Berichtsperiode (2019 - 2021) 1926 Anträge (08.03.2019 – 10.09.2021) zu personellen Einzelmaßnahmen und diversen organisatorischen Angelegenheiten behandelt.

## **Befristete Arbeitsverhältnisse**

Nach wie vor ein Schwerpunkt der Tätigkeit des Personalrates sind die befristeten Arbeitsverhältnisse. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Universität Potsdam über außeruniversitäre Partner zahlreiche Projekte einwirbt und damit auch im nichtwissenschaftlichen

## Personalrat für **Mitarbeitende** aus **Technik und Verwaltung**

---

Bereich Beschäftigung schafft. Von den 1155 im MTV-Bereich Beschäftigten sind 124 befristet beschäftigt und davon 51 sachgrundlos.

Aber auch eine Reihe anderer Gründe führt zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen, wie zum Beispiel Elternzeit- und Krankheitsvertretungen, vorübergehende Mehrbedarfe oder der Anschluss an die Ausbildung. Das sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die sogenannten Befristungen mit Sachgrund. Der Personalrat achtet bereits bei den Stellenausschreibungen auf die Angabe der korrekten Befristungsgründe und Zeiträume.

Eine weitere Möglichkeit des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Arbeitsverträge zu befristen, ist die sogenannte sachgrundlose Befristung. Der Personalrat sieht deren Anwendung kritisch, da die Nachteile für die Beschäftigten überwiegen. So dürfen sachgrundlos befristete Arbeitsverträge innerhalb von 2 Jahren maximal dreimal verlängert und Personen nur dann eingestellt werden, wenn sie vorher nicht beim selben Arbeitgeber, also dem Land Brandenburg, beschäftigt waren. Aus diesen Gründen hinterfragt der Personalrat jede Stellenausschreibung bzw. Einstellung mit sachgrundloser Befristung sehr kritisch und sehr genau. Zum Beispiel sind die WHK-Stellen in der Verwaltung (u. a. in der Bibliothek), die in befristete Stellen ohne Sachgrund umgewandelt wurden, davon betroffen. Das bedeutet, dass die Stelleninhabenden nach Ablauf der Frist (2 Jahre) keine Möglichkeit haben, sachgrundlos im Land Brandenburg beschäftigt zu werden.

Im Rundschreiben vom 07. Januar 2019 vom MIK (Ministerium des Innern und für Kommunales) gibt das Ministerium bekannt, dass die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge in der Landesverwaltung um ein Drittel gesenkt werden soll. Nach Verhandlungen zwischen ver.di und dem MIK wurde erreicht, dass sachgrundlose Befristungen der absolute Ausnahmefall sein sollen. „Ab dem 01. Januar 2019 sollen sachgrundlose Befristungen nicht mehr abgeschlossen werden. Diese beschränken sich auf einen unabweisbaren Bedarf in Einzelfällen, die künftig zu dokumentieren sind.“ (MIK, Rundschreiben vom 07. Januar 2019). Nach wie vor erhält der Personalrat Anträge auf Einstellungen mit sachgrundloser Befristung. Dennoch muss der Personalrat Begründungen immer wieder von der Dienststelle nachfordern. Leider kommt es oft zu Irritationen bei Personen, die über diesen Sachverhalt nicht ausreichend informiert wurden und nicht wissen, dass sie nach zwei Jahren nicht mehr sachgrundlos im Land Brandenburg weiterbeschäftigt werden können. Beispielhaft betrifft es die ehemaligen studentischen Hilfskräfte in der Universitätsbibliothek.

Eine wirkliche Trendwende wird sich an dieser Stelle aber erst mit einer Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung erreichen lassen.

Aufgrund der guten Haushaltslage der vergangenen Jahre und des Ausbaus der Lehrerbildung ist zu konstatieren, dass ein großer Anteil der Einstellungen im vergangenen Jahr unbefristet erfolgt ist und befristet Beschäftigte entfristet wurden.

Der Personalrat setzt sich insbesondere dafür ein, dass den Auszubildenden, die die Universität Potsdam selbst ausbildet, eine langfristige Beschäftigungsperspektive gegeben wird. Es ist gelungen, viele Azubis nach Ende ihrer Ausbildung und der tarifvertraglich befristeten Übernahme,

## Personalrat für **Mitarbeitende** aus **Technik und Verwaltung**

---

anschließend auf Wunsch unbefristet zu übernehmen. Dieses streben wir auch für das Jahr 2022 an. Hier haben wir uns klar positioniert, Azubis nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in Vollzeit für ein Jahr zu beschäftigen. Die bisherige Vereinbarung mit der Dienststelle besagt leider, dass der unmittelbare Bedarf vor der Einstellung geprüft werden muss. Die Finanzmittel der befristeten Beschäftigungsverhältnisse für Azubis wurde bis dato noch nie ausgeschöpft.

Zunehmend wird es schwieriger, die Ausbildungsplätze an der Universität adäquat zu besetzen, da sich die Bewerbungslage qualitativ sowie quantitativ verschlechtert.

Auf Initiative des Personalrats werden Auszubildende, welche sich in einem öffentlichen Auswahlverfahren durchsetzen konnten, nach Ende der Ausbildung nun unbefristet eingestellt und nicht nach § 19 TVA-L BBiG befristet für 1 Jahr. Im Berichtszeitraum betraf es 4 Auszubildende.

Die Praxis der vorgezogenen Nachbesetzung (Parallelbesetzung) von Stellen demnächst ausscheidender Beschäftigter, die der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle initiierte, hält weiter an. Durch den zunehmenden Fachkräftemangel und die daraus resultierende angespannte Bewerbungslage lässt sich diese vorgezogene Nachbesetzung nicht immer vollumfänglich gewährleisten.

### **Dienstvereinbarungen**

Neben den Beteiligungsrechten des Personalrates besteht auch die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen abzuschließen.

Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Angelegenheiten zulässig und ermöglichen somit eine über die formalen Beteiligungsrechte hinausgehende Einflussnahme des Personalrates.

An der Universität Potsdam wurden die meisten Dienstvereinbarungen zwischen Dienststelle und Gesamtpersonalrat abgeschlossen, da sie sowohl für das wissenschaftliche und künstlerische Personal als auch für die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung gelten.

Für den Zuständigkeitsbereich des Personalrates für Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung soll die seit einigen Jahren mit der Dienststelle abgeschlossene Dienstvereinbarung zur Anordnung einer Betriebsruhe zum jeweils kommenden Jahreswechsel genannt werden. Diese Dienstvereinbarung lief nach dem Jahreswechsel 2019/2020 aus und wurde bis 2025/26 verlängert. Im Intranet kann diese Dienstvereinbarung nachgelesen werden. [Über diesen Link gelangen Sie zur Dienstvereinbarung.](#)

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass Ausnahmen zur Betriebsruhe für andere als die in § 1 Abs. 2 genannten Beschäftigten durch die zuständigen Vorgesetzten beim Kanzler beantragt werden müssen. Das Verfahren für die Genehmigung von Ausnahmen ist ebenfalls in der Dienstvereinbarung geregelt.

Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Wohnraumarbeit (abgeschlossen 08.03.2019) ist nach unserer Sicht positiv zu bewerten, da bisher keine abgelehnten Anträge von der Dienststelle zur Mitbestimmung beim Personalrat vorgelegt wurden.

In dieser Dienstvereinbarung sind die Rahmenbedingungen wie Antragstellung, Voraussetzungen, Dauer, Datensicherheit und Arbeitsschutz usw. eindeutig geregelt. Diese Dienstvereinbarung ist notwendig geworden, da in der letzten Amtszeit alle eingegangenen Anträge individuell von der Dienststelle behandelt und entschieden wurden. Es sollte erreicht werden, dass neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch andere soziale und persönliche Aspekte Berücksichtigung finden. Der Personalrat wünscht sich allerdings eine Vereinfachung der Antragstellung ohne Benennung von Gründen.

Im November 2020 hat der Personalrat auf Initiative des Kanzlers in Zusammenarbeit mit der Dienststelle das „Eckpunktepapier zum mobilen Arbeiten“ ausgearbeitet und vereinbart. Dieses soll nach einer 18-monatigen Probephase evaluiert werden. Nach unserer Vorstellung sollte das Eckpunktepapier in eine separate Dienstvereinbarung überführt werden.

### **Vertrauensvolle Zusammenarbeit/Monatsgespräche**

Im Personalvertretungsgesetz ist geregelt, dass Dienststelle und Personalrat zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle und zum Wohle der Beschäftigten vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Daher schreibt das Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg (PersVG Bbg) auch vor, dass Dienststelle und Personalrat einmal monatlich eine gemeinsame Besprechung durchführen sollen, in der u. a. auch strittige Fragen mit dem, wie es im Gesetz heißt, ernstem Willen zur Einigung zu behandeln sind. Diese Monatsgespräche mit dem Kanzler haben, von wenigen Ausnahmen abgesehen, regelmäßig jeden Monat stattgefunden.

Neben den Monatsgesprächen gab es auch Erörterungen mit der Dienststellenleitung und/oder anderen sachkundigen Personen mit dem Ziel der umfassenden Information für den Personalrat. Diese Erörterungen waren nötig, da der Personalrat zum Sachverhalt im Vorfeld nicht vollumfänglich informiert wurde.

Erörtert wurden dabei verschiedene Themen, wie z. B. die Personalstrukturen in der Universitätsbibliothek, spezielle Fragen zu Personaleinzelmaßnahmen, das Firmenticket und die Fortbildung für Führungskräfte in Personalführung und Arbeitsrecht. Die allgemeine Informationspolitik der Hochschulleitung - auch zur Pandemie - ist hier ebenfalls zu nennen.

Für unsere tägliche Arbeit ist es wichtig, die Personalstrukturen der Universität genau zu kennen. Leider liegen bis heute nicht alle von uns angeforderten aktuellen Strukturpläne der zentralen und dezentralen Einrichtungen vor, was es schwierig macht, zeitnah über Anträge zur Einstellung und

Eingruppierung zu entscheiden. Die oft erheblichen Stellenaufwüchse in den Bereichen lassen sich somit schlecht nachvollziehen.

Die wöchentlichen Gespräche zu aktuellen Themen zwischen dem Vorstand des Personalrats und dem Personaldezernat haben sich aus unserer Sicht bewährt. Das hat die Zusammenarbeit positiv beeinflusst und zur beschleunigten Problemlösung beigetragen.

### **Aktuelle Herausforderungen**

Die positive Entwicklung des stetigen Stellenaufwuchses wird getrübt durch den zunehmenden Fachkräftemangel. Viele Stellen müssen daher mehrfach ausgeschrieben werden, was zu einem erheblichen Mehraufwand für alle Beteiligten im Besetzungsverfahren führt.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass Beschäftigte über das Erreichen ihres Renteneintrittsalters hinaus weiterarbeiten. Dieses wird durch die Ergänzung des §41 SGB VI um den Satz 3 vereinfacht. Die Vereinbarung im §33 Abs. 5 TV-L wird dadurch außer Kraft gesetzt.

Durch das rasante Wachstum der Universität verschärft sich die Raumproblematik nicht nur für die Studierenden, sondern auch für die Beschäftigten an allen Standorten. Auch dazu erreichen uns immer wieder Beschwerden der Beschäftigten. Unter den seit März 2020 herrschenden Bedingungen hat sich die Raumsituation etwas entspannt. Die Frage stellt sich, wie es sich nach der Pandemie weiterentwickelt.

### **Personalgewinnung und Personalbindung**

In der letzten Personalversammlung in Präsenz wurde durch Mitarbeitende insbesondere die Bindung von qualifiziertem Personal durch Förderung und die Möglichkeit zur Weiterbildung angemahnt. Vor diesem Hintergrund hat die Dienststelle die Arbeitsgemeinschaft „Personalentwicklung“ ins Leben gerufen, an der sich der Personalrat aktiv beteiligt. Bisher gibt es jedoch noch kein strategisches Konzept, wie eine moderne und bedarfsgerechte Personalentwicklung an der Universität Potsdam aussehen soll/kann. Im aktuellen Personalentwicklungskonzept findet der Bereich der nichtwissenschaftlich Beschäftigten nur geringe Beachtung.

Eine Möglichkeit qualifizierte Mitarbeitende zu fördern ist deren Berücksichtigung bei der Besetzung von Führungspositionen. In den vergangenen Monaten hat der Personalrat in einem solchen Besetzungsverfahren von seinem Initiativrecht Gebrauch gemacht, um sich für die bereits an der UP beschäftigte Person einzusetzen. Leider musste der Personalrat die Erfahrung machen, dass von Seiten der Dienststelle hier kein Interesse bestand, diese hoch qualifizierte Person an der Universität zu halten. Die Motivation der Dienststelle in der Angelegenheit ist dem Personalrat bis heute nicht abschließend klar.

Der Personalrat unterstützt den Wunsch der Beschäftigten nach kontinuierlicher und qualifizierter Weiterbildung ausdrücklich. Wir fordern von der Dienststelle für die Zukunft ein nachvollziehbares, an den Bedarfen der Mitarbeitenden orientiertes Personalentwicklungs- und Personalbindungskonzept!

### **Probleme am Arbeitsplatz**

In diesem Berichtszeitraum wurden Beschäftigte unter anderem zu folgenden Themen beraten:

- mangelnde Führungsqualität von Vorgesetzten (Verdacht auf Mobbing usw.)
- befristete und unbefristete Einstellungen
- befristete Weiterbeschäftigungen
- Arbeiten in Teilzeit
- befristete Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit
- Kündigungen innerhalb der Probezeit
- Eingruppierungen und Höhergruppierungen
- alternierende Wohnraumarbeit
- mobiles Arbeiten (nach Eckpunktepapier)
- Urlaubs- und Dienstpläne
- Anordnung von Überstunden
- Anfragen zu den jährlichen leistungsbezogenen Vergütungselementen
- Bereitschaftszeiten

Rechtsberatungen darf der Personalrat nicht durchführen!

Leider führte der Personalrat auch in den vergangenen Monaten wieder Gespräche zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz. Wir als Personalvertretung versuchen, in vielen Gesprächen zu schlichten und zu vermitteln oder auch an die anderen Anlaufstellen an der Universität (z. B. Konfliktmanagement) zu verweisen. Bitte wenden Sie sich bei Problemen solcher Art gern vertrauensvoll an uns!

Sie können den Personalrat während Ihrer Arbeitszeit aufsuchen und benötigen keine Genehmigung Ihrer/-s Vorgesetzten dafür. Der/die Vorgesetzte hat auch nicht das Recht zu erfahren, warum Sie mit dem Personalrat sprechen wollen.

Nicht nur bei Konflikten am Arbeitsplatz, sondern auch bei Fragen zu Arbeitsbedingungen, zur Arbeitszeit und anderen Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses können die Mitarbeitenden die Personalratsmitglieder ansprechen.

Der Personalrat wird nach den einschlägigen Vorschriften Beschwerden der Beschäftigten nachgehen, diese auf ihre Berechtigung prüfen und auf eine Lösung des Problems hinwirken.

## Personalrat für **Mitarbeitende** aus **Technik** und **Verwaltung**

---

Jede/-r Mitarbeitende hat das Recht, bei Gesprächen mit der/dem Fach-/Dienstvorgesetzten zum Beschäftigungsverhältnis eine Person des Vertrauens, z. B. ein Personalratsmitglied, hinzuzuziehen.

Da abgelehnte Anträge von Mitarbeitenden (z. B. auf Höhergruppierung) von der Dienststelle nicht dem Personalrat vorgelegt werden, sind wir hier auf die Initiative des Mitarbeitenden angewiesen. Sie können schon bei der Antragstellung gern mit uns zusammenarbeiten.

### **Mitarbeit in Arbeitsgruppen**

Mitglieder des Personalrates für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung arbeiten im Moment in drei Arbeitsgruppen mit, der Projektgruppe „Personalentwicklung“, der Arbeitsgruppe „Ausbildung“ und der Arbeitsgruppe „Online-Bewerbermanagement“.

Die **Projektgruppe „Personalentwicklung“**, geleitet von dem Kanzler, befasst sich mit der Umsetzung des Konzeptes zur Personalentwicklung im Wissenschaftsmanagement und Verwaltung. Aus Sicht des Personalrates sind die Maßnahmen für Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung nach wie vor leider unterrepräsentiert.

Die **Arbeitsgruppe „Ausbildung“** erarbeitet neue Strategien zum „Azubi-Marketing“, dazu gehört die Verbesserung der Sichtbarkeit von Ausbildungsangeboten und der Ausbildungsbedingungen sowie die Gewinnung von Mitarbeitenden, die bereit sind, die Ausbilderqualifizierung zu absolvieren. Die Bedarfe an Ausbildungsplätzen werden jedes Jahr überprüft und angepasst. Im Juni 2020 ist Frau Kapp in den Ruhestand gegangen und Frau Maercker hat den Bereich „Berufsausbildung“ im Personaldezernat übernommen.

### **Auszubildende**

An der Universität Potsdam gibt es aktuell elf verschiedene Ausbildungsberufe, in denen maximal 55 Auszubildende lernen:

- Kauffrauen/-männer für Büromanagement
- Mediengestalter/-innen für Bild und Ton
- Mediengestalter/-innen für Digital und Print
- Gärtner/-innen für Zierpflanzenbau
- Biologielaboranten/-innen
- Chemielaboranten/-innen
- Fachangestellte für Medien und Informationsdienste
- Fachinformatiker/-innen
- Informatikkauffrauen/-männer
- IT-Systemelektroniker/-innen
- Sportfachfrauen/-männer



Im Ausbildungsjahr 2021/2022 konnte die Universität 17 neue Auszubildende begrüßen. Die JAV nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Personalrates teil und war auch an den Auswahlverfahren der neuen Auszubildenden beteiligt. Weitere Informationen zur Arbeit der JAV können Sie dem aktuellen [Tätigkeitsbericht der JAV 2021](#) entnehmen.

### **Wahlen**

Anfang Mai 2022 finden Personalratswahlen statt. Interessierte Mitarbeitende können sich beim Personalrat melden, um weitere Informationen zu erhalten. Bitte denken Sie über eine Teilnahme/Aufstellung nach (Wahlhelfer:innen oder zukünftige Personalratsmitglieder).

### **Schlusswort**

Wir hoffen, Ihnen wieder einen Einblick in unsere Arbeit gegeben zu haben und möchten Sie darin bestärken, sich bei Fragen jeglicher Art rund um das Arbeitsverhältnis vertrauensvoll an uns zu wenden. Dies ist auch während der Pandemie gewährleistet, bitten wenden Sie sich per Mail an uns ([prmtv@uni-potsdam.de](mailto:prmtv@uni-potsdam.de)). Unser Anspruch ist es, alle Mitarbeitenden kompetent und lösungsorientiert zu beraten. Jede Anfrage wird selbstverständlich vertraulich behandelt.