

# Personalversammlung für das Jahr 2018

Tätigkeitsbericht des Personalrates für das  
wissenschaftliche und künstlerische Personal  
und studentische Beschäftigte



## I. Einleitung

**A. Personalratsarbeit: Einblicke und Informationen**

**B. Redebeitrag von Herrn Prof. Günther**

→ „*Fragenspeicher*“

## II. Zentrale Aufgabenfelder

**A. Befristungspraxis und -probleme**

→ *Diskussion*

**B. Dauerstellenkonzepte**

→ *Diskussion*

**C. Eingruppierung**

## I. Einleitung

### A. Personalratsarbeit: Einblicke und Informationen

### B. Redebeitrag von Herrn Prof. Günther

→ „Fragenspeicher“

## II. Zentrale Aufgabenfelder

### A. Befristungspraxis und -probleme

→ *Diskussion*

### B. Dauerstellenkonzepte

→ *Diskussion*

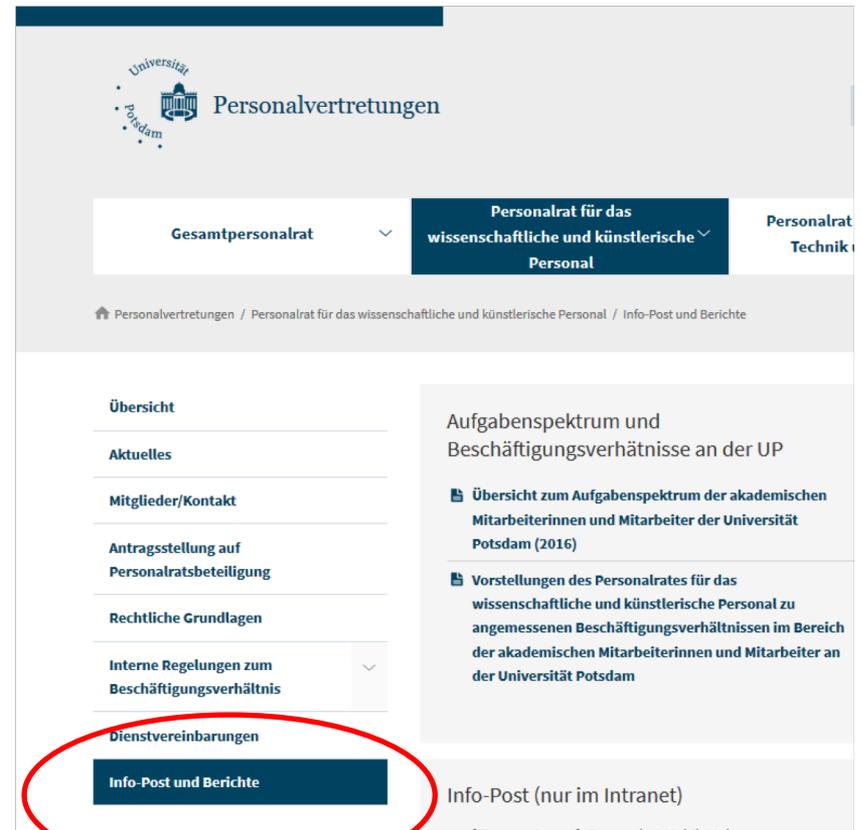
### C. Eingruppierung



# I.A Informationen

- **Urlaub**
- **Dienstvereinbarung  
„Gewährung  
leistungsbezogener  
Vergütungselemente“**
- **Tariffragen**

Weitere Informationen finden Sie auf unsere Webseite unter der Rubrik „**Info-Post und Berichte**“



The screenshot shows the website for 'Personalvertretungen' at the University of Potsdam. The navigation bar includes 'Gesamtpersonalrat', 'Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal', and 'Personalrat Technik'. The breadcrumb trail is 'Personalvertretungen / Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal / Info-Post und Berichte'. The main content area has a sidebar with links: 'Übersicht', 'Aktuelles', 'Mitglieder/Kontakt', 'Antragsstellung auf Personalratsbeteiligung', 'Rechtliche Grundlagen', 'Interne Regelungen zum Beschäftigungsverhältnis', and 'Dienstvereinbarungen'. The 'Info-Post und Berichte' button is highlighted with a red circle. The main content area displays 'Aufgabenspektrum und Beschäftigungsverhältnisse an der UP' with two sub-sections: 'Übersicht zum Aufgabenspektrum der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Potsdam (2016)' and 'Vorstellungen des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal zu angemessenen Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Potsdam'. At the bottom, it says 'Info-Post (nur im Intranet)'.

## Vertretung von studentischen Beschäftigten durch den Personalrat

Bisher nur:	Seit 20.09.2018 auch:
WHK mit 2. Abschluss	WHK ohne Abschluss
	WHK mit 1. Abschluss
(WissZeitVG § 2.1)	(WissZeitVG § 6)

## Rechte der WHK seit September 2018

1. Beratung durch WIMI-PR
2. Prüfung von Anträgen der Dienststelle durch WIMI-PR  
(nur nach Antrag!)
3. aktives und passives Wahlrecht  
(zur nächsten PR-Wahl 2022)

**ca. 1100 studentische Beschäftigte und WHK**

## I. Einleitung

A. Personalratsarbeit: Einblicke und Informationen

**B. Redebeitrag von Herrn Prof. Günther**

→ „*Fragenspeicher*“

## II. Zentrale Aufgabenfelder

A. Befristungspraxis und -probleme

→ *Diskussion*

B. Dauerstellenkonzepte

→ *Diskussion*

C. Eingruppierung

# Redebeitrag von Herrn Prof. Günther

Personalversammlung 2018

## I. Einleitung

A. Personalratsarbeit: Einblicke und Informationen

B. Redebeitrag von Herrn Prof. Günther

→ „*Fragenspeicher*“

## II. Zentrale Aufgabenfelder

**A. Befristungspraxis und -probleme**

→ *Diskussion*

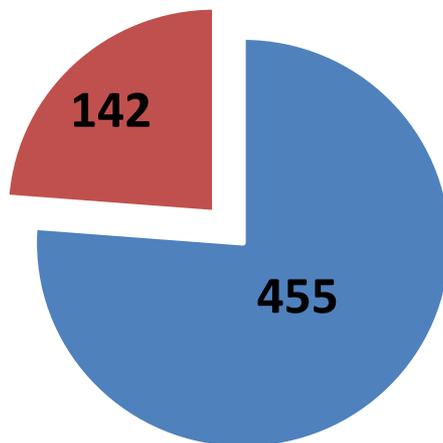
B. Dauerstellenkonzepte

→ *Diskussion*

C. Eingruppierung

## II.A Befristungspraxis – WHK

Gesamtzahl der WHK  
mit Abschluss = 597



■ mit 1. Abschluss ■ mit 2. Abschluss

(Stand Juni 2018)

### Problemfeld

- WHK mit 2. Abschluss: Zeit wird auf 6-Jahres-Höchstbefristung angerechnet

### Ziel:

- WHK mit 2. Abschluss: Beschäftigung nach TV-L

## II.A Befristungspraxis – Weiterbeschäftigung

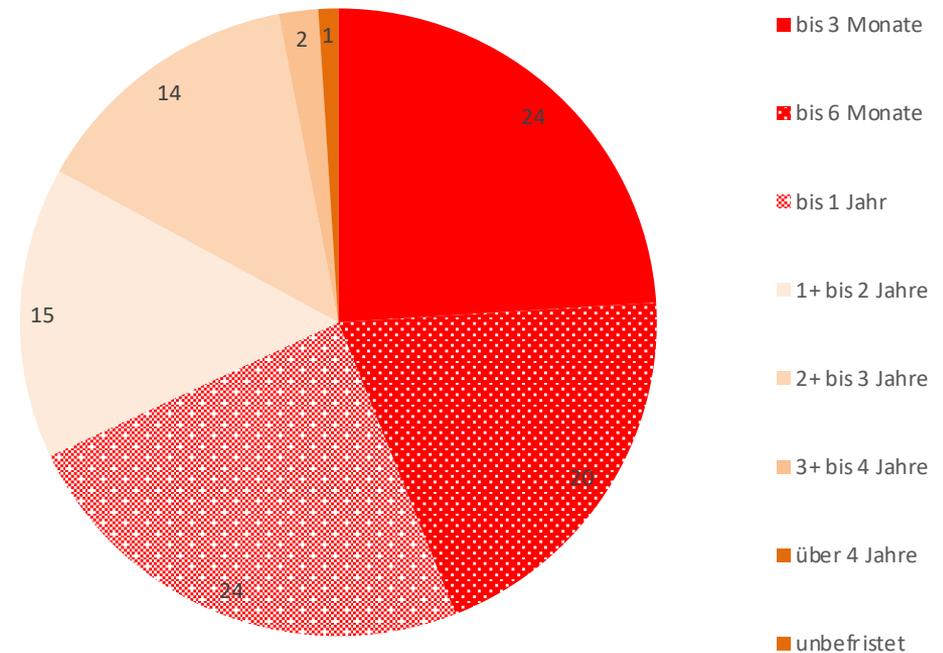
### Grundlage – Senatsbeschluss von 18.06.2014

- Bitte an die Fakultäten und zentralen Einrichtungen, Verlängerungen **auf die gesamte, absehbare Laufzeit** von Arbeitsverträgen **abzustellen**
- **Die Zahl der kurzlaufenden (Anschluss-)Befristungen soll durch vorausschauende Finanzierungsplanung und durch sog. Paketlösungen reduziert werden.**

# II.A Befristungspraxis – Weiterbeschäftigung

## Weiterbeschäftigung Haushaltsmittel Prozent

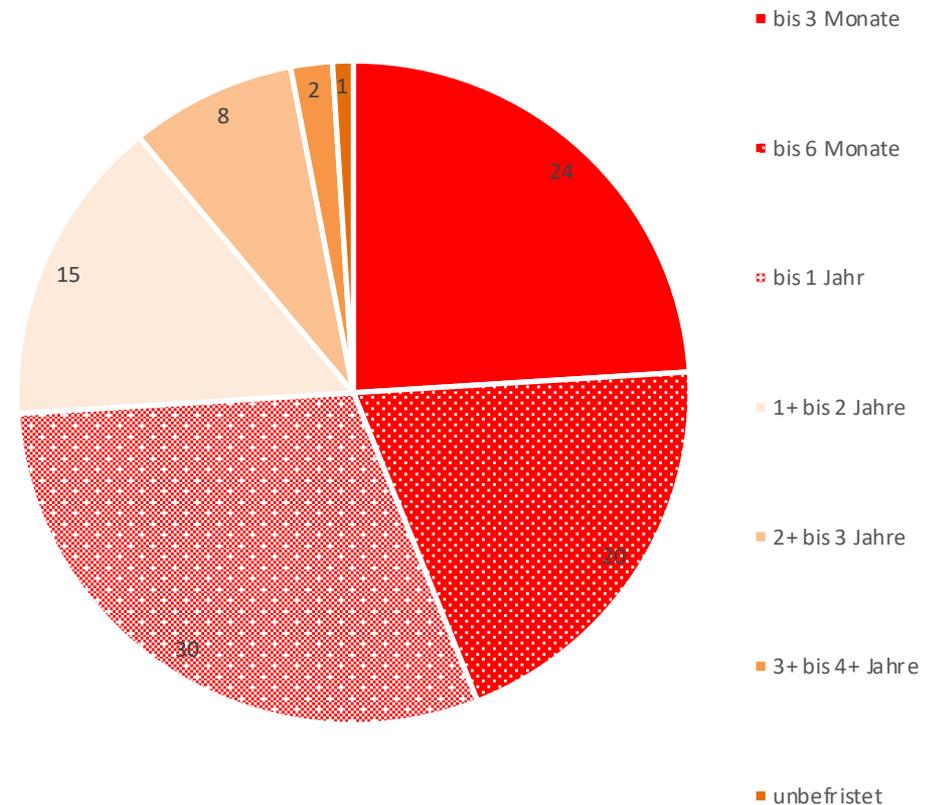
- **373** Verträge; **292** Personen
- 2/3 der Verträge = max. 1 Jahr
- 1/4 der Verträge = bis zu 3 Monate



# II.A Befristungspraxis – Weiterbeschäftigung

## Weiterbeschäftigung Drittmittel in Prozent

- absolut: **782** Verträge
- 3/4 aller Verträge = max. 1 Jahr
- 1/4 aller Verträge = max. 3 Monate



## Fallbeispiele

Mitarbeiter_in	1. Zeitraum	2. Zeitraum	3. Zeitraum	4. Zeitraum
A	01.02.-30.04.	01.05.-30.06.	01.07.-31.08.	01.09.-28.02.2019
	3 Monate	2 Monate	2 Monate	6 Monate

Mitarbeiter_in	1. Zeitraum	2. Zeitraum	3. Zeitraum
B	15.05.-09.06.	10.06.-11.03.	01.09.-31.12.2019
	3 Wochen	9 Monate	4 Monate

Warum?

## II.A Befristungspraxis – Weiterbeschäftigung

- Präsidium
- Fakultäten
- Zentrale Einrichtungen

- AG Mindestvertragslaufzeit

- 
- vorausschauende Finanzplanung
  - Paketlösungen

- gesamte, absehbare Laufzeit
- Begründung bei Unterschreitung

- angemessenere Weiterbeschäftigungspraxis

**Wo liegen Ressourcen bei der Vertragsgestaltung?**

**Wieviele Verträge ließen sich anders gestalten?**

## II.A Befristungspraxis – Weiterbeschäftigung

### Personalrat:

- Eruiieren von Gründen für kurzlaufende Anschlussbefristungen:
  - Befragung von Professorinnen/Professoren
  - Gespräche mit der Universitätsleitung (Präsident/ Kanzler)
  - Gespräche mit Fakultätsgeschäftsführungen
- „Best Practice“ anderer Hochschulen sammeln

### Aktueller Stand:

- vielschichtiges Problem
- nicht alle Kurzzeitverträge sind zum Nachteil der Mitarbeiter\_innen, aber Anteil dieser Fälle ist unbekannt
- PR vertritt die Position, dass Regelungen erarbeitet werden, die eine Verringerung der diffizilen Fälle ermöglichen

## II.A Befristungspraxis – Befristungsrecht

- März 2016 „Neufassung WissZeitVG“: bei Befristung nach §2.1 nun Erfordernis der „**Qualifizierung**“
- Folgen:
  - Verengung der Befristungsmöglichkeiten infolge eines nachzuweisenden Befristungsgrundes
  - in der Praxis weite Auslegung des Begriffs „Qualifizierung“
  - bisher keine hinreichende juristische Klärung des Begriffs

## II.A Befristungspraxis – Befristungsrecht

Mitarbeit in  
Forschungs-  
projekten

### Wann liegt Qualifizierungstatbestand vor?

Leitung einer  
Nachwuchs-  
gruppe

- definiertes Qualifizierungsziel, das sich von den üblichen Tätigkeiten wissenschaftlicher Mitarbeiter\_innen abhebt
- zeitlich angemessen
- Erreichen des Ziels ist belegbar

Lehraufgaben  
mit  
Forschungs-  
bezug

BAG, 19.08.1981 - 7 AZR 252/79

Qualifizierung  
für Übernahme  
einer  
Juniorprofessur

## II.A Befristungspraxis – Befristungsrecht

### WHK – Befristungen/ Vertragsumfänge

- wissenschaftliche Hilfstätigkeiten (WissZeitVG §6)
- Aufgaben der WHK dienen der eigenen Aus- und Weiterbildung (BbHSG §59)
- Praxis an der UP: Schaffung von Typen von WHK
  - a. max. Wochenarbeitszeit 14,5 Std. (zentrale Einrichtungen)
  - b. max. Wochenarbeitszeit 19 Std. (Lehrstühle/ Departements)
- Einsatz von WHK: im Verwaltungsbereich noch möglich?

## II.A Befristungspraxis – Befristungsrecht

### BVG-Urteil Juni 2018 zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- nach zweijähriger sachgrundloser Befristung: Anschlussbefristung ohne Sachgrund beim selben Arbeitgeber nicht mehr möglich!
- Folge: weitere Verengung der Befristungsmöglichkeiten auch in der Wissenschaft

# II.A Befristungspraxis – Befristungsrecht



30 % Dauerstellen

70 % befristete Stellen

## I. Einleitung

A. Personalratsarbeit: Einblicke und Informationen

B. Redebeitrag von Herrn Prof. Günther

→ „*Fragenspeicher*“

## II. Zentrale Aufgabenfelder

**A. Befristungspraxis und -probleme**

→ ***Diskussion***

B. Dauerstellenkonzepte

→ *Diskussion*

C. Eingruppierung

## II.A Diskussion: Befristungsrecht

1. Vor dem Hintergrund der **veränderten Gesetzeslage** und der damit einhergehenden Verengung der Befristungsmöglichkeiten stellt sich die Frage, ob es Überlegungen gibt, wie die anfallenden Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zukünftig verteilt werden sollen?
2. Die **WHK mit 2. Abschluss** übernehmen wichtige Aufgaben in den Bereichen. Die Dienststelle teilt die Meinung des Personalrates, dass, aufgrund des Aufgabenspektrums der WHK, die Beschäftigung von WHK mit 2. Abschluss problematisch ist. Welche Lösungen gäbe es für angemessenere Beschäftigungsbedingungen?

### **Klärungsbedarf**

Rechtliche Ausweitung der Zuständigkeiten von WHK **oder** Schaffung von tariflichen Beschäftigungsverhältnissen!

## II.A Diskussion: Weiterbeschäftigung

1. Was spricht gegen ein "Abstellen auf die gesamte absehbare Vertragslaufzeit"?
2. Wie und von wem können Verfahren für "eine vorausschauende Finanzplanung" bzw. "Paketlösungen" entwickelt werden?

## I. Einleitung

A. Personalratsarbeit: Einblicke und Informationen

B. Redebeitrag von Herrn Prof. Günther

→ „*Fragenspeicher*“

## II. Zentrale Aufgabenfelder

A. Befristungspraxis und -probleme

→ *Diskussion*

**B. Dauerstellenkonzepte**

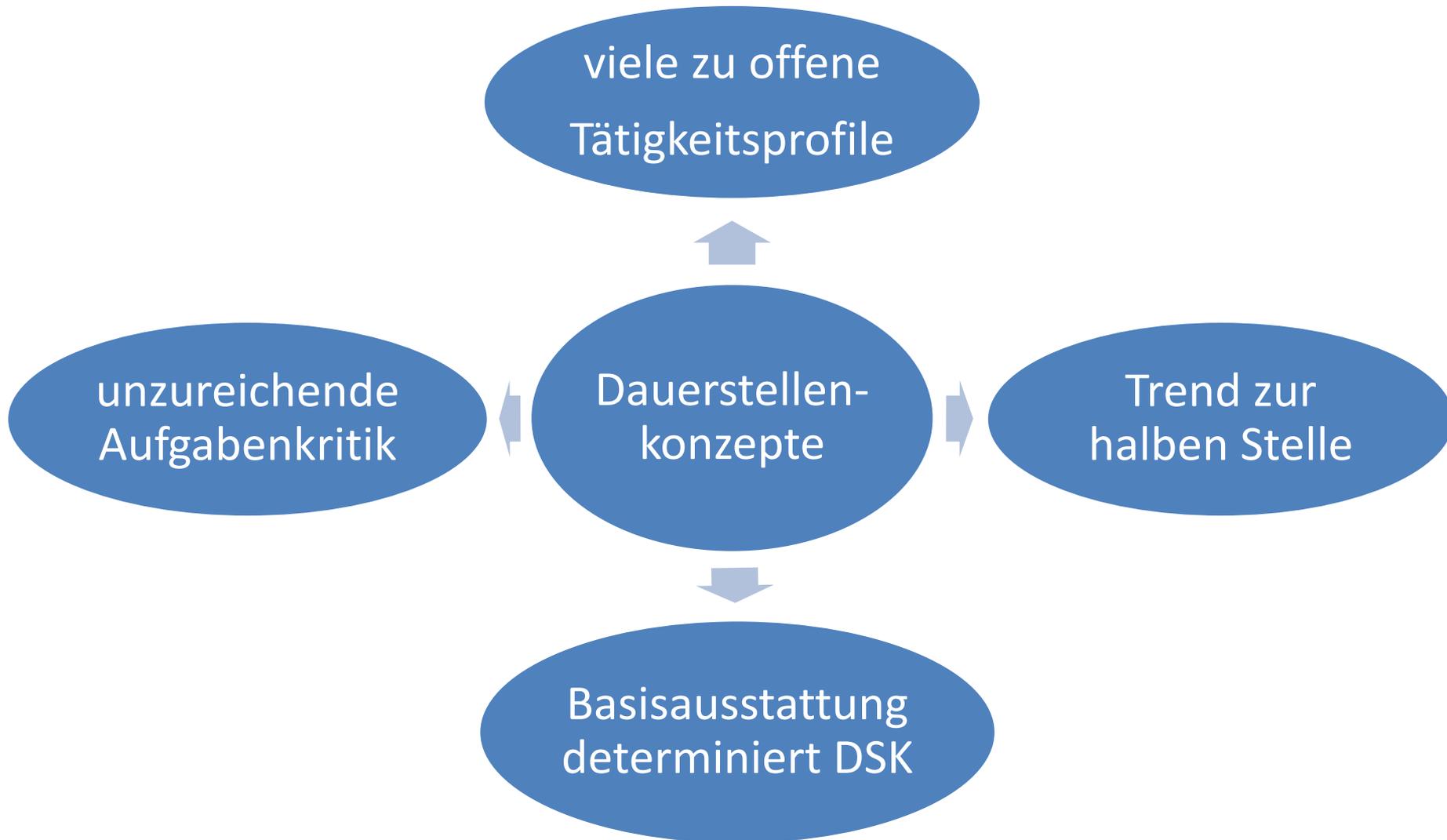
→ *Diskussion*

C. Eingruppierung

## II.B Dauerstellenkonzepte (DSK)

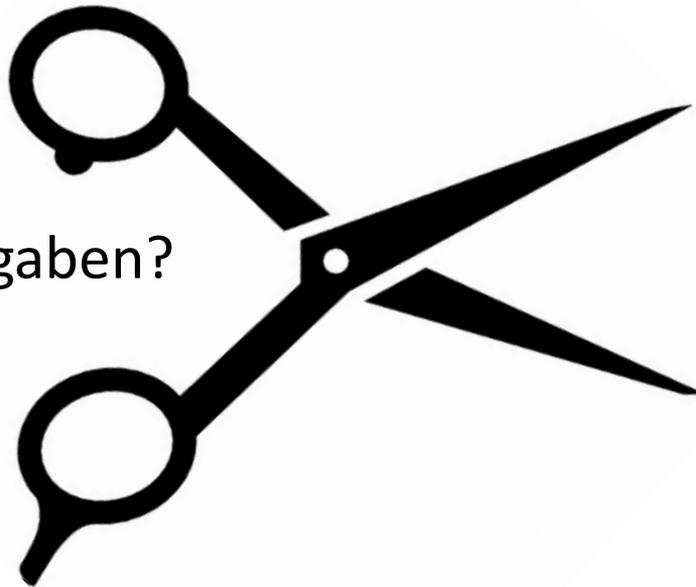
- 2015: Auftrag an die Fakultäten, DSK zu erstellen
- 2018: Abschluss durch Kenntnisnahme des Senats
- Prozess in den Berichten des PR dokumentiert und kommentiert

## II.B Dauerstellenkonzepte (DSK)



## II.B Dauerstellenkonzepte (DSK)

Daueraufgaben?



- unbefristet
- überwiegend 18/24 LVS

### Lehrende

**Entkopplung von  
Forschung und Lehre**

### Forschende

- befristet
- 0 - 4 LVS Lehre

### Aktuelle Herausforderungen:

- Anpassungen/ Überarbeitungen der DSK vorerst nicht geplant, aber Bedarf ist da
- Trend zur halben Stelle stoppen
- Prioritätenlisten der Fakultäten zur Besetzung der Dauerstellen und tatsächlichen Bedarf besser abstimmen
- Gewinnung von gutem Personal, das auch bleibt

## I. Einleitung

A. Personalratsarbeit: Einblicke und Informationen

B. Redebeitrag von Herrn Prof. Günther

→ „*Fragenspeicher*“

## II. Zentrale Aufgabenfelder

A. Befristungspraxis und -probleme

→ *Diskussion*

**B. Dauerstellenkonzepte**

→ *Diskussion*

C. Eingruppierung

## II.B Diskussion: Dauerstellenkonzepte (DSK)

1. Viele **Daueraufgaben im Verwaltungsbereich**, die keine wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten darstellen, werden bisher auch an WHK übertragen. Welche Lösungsansätze gibt es, um künftig dieses Aufgabenspektrum abzudecken?
2. Der Personalrat begrüßt die Idee, durch **zusätzliche Qualifikationsstellen** Möglichkeiten zu schaffen, um unbefristete Vollzeit-Mitarbeiterstellen zu generieren. Gibt es dazu bereits erste Reaktionen der Fakultäten? Wie wird sicher gestellt, dass die zusätzlichen Qualifikationsstellen tatsächlich zu einer Erhöhung des Stellenumfangs der Dauerstellen führen?
3. In den Dauerstellenkonzepten haben die Bereiche ihre aktuellen Bedarfe klar artikuliert, können diese aber aufgrund der **Prioritätenlisten** erst relativ spät (2022 und später) decken. Wie wird der derzeitige Bedarf in den Bereichen abgedeckt? Gibt es Überlegungen, die Prioritätenlisten anzupassen?

## I. Einleitung

A. Personalratsarbeit: Einblicke und Informationen

B. Redebeitrag von Herrn Prof. Günther

→ „*Fragenspeicher*“

## II. Zentrale Aufgabenfelder

A. Befristungspraxis und -probleme

→ *Diskussion*

B. Dauerstellenkonzepte

→ *Diskussion*

**C. Eingruppierung**

## II.C Eingruppierung

### Rückblick: Problematischer Ist-Zustand der letzten Jahre, da Unklarheit bei der tariflichen Eingruppierung

- Mangelnde Transparenz bei Ermessensentscheidungen/ Widerspruchsablehnungen
- Hauptprobleme: Berücksichtigung beruflicher Vorerfahrungen / förderlicher Zeiten bei Zuordnung der Erfahrungsstufe
  - (Post-Doc-)Stipendienförderungen
  - Unterbrechungszeiten bei früheren Beschäftigungen etc.



hoher Unmutgrad unter den Beschäftigten  
(s. Berichte PR von 2017 und früher)

### Entwicklungen im Jahr 2018

#### Personalversammlung für das Jahr 2017

- Emotionale Diskussion der Beschäftigten
- Reaktion des Präsidenten:  
„Schicken Sie mir bitte konkrete Fälle zur Überprüfung.“



#### Schriftverkehr mit Präsidenten (März bis Juni 2018)

- Dokumentation von fünf einschlägigen Fällen durch PR
- Präsident bestätigt die Fallentscheidungen, räumt aber zum Teil schwierige, TV-L-bedingte Ermessensentscheidungen des D3 ein



#### Monatsgespräch am 18.06.18:

- Vorschlag des Präsidenten:  
Einrichtung einer paritätisch zu besetzenden „**Clearingstelle**“ (Vertreter des D3 und PR)

## II.C Eingruppierung

### Clearingstelle

#### Erwartungen des Personalrates:

- transparente, sachangemessene Eingruppierung des akademischen Personals
- Kriteriengewinnung und Kriterienklarheit mit Bezug auf konkrete Fälle
- Stärkung der Rolle der/des Vorgesetzten im Antragsprozess
- besserer Informationsaustausch auf allen Ebenen  
im Rahmen des Einstellungsverfahrens

PR begrüßt  
eine  
Clearingstelle

#### Bisherige Arbeit:

- ✓ 2 Treffen (21.8. und 15.11.18), regelmäßige Treffen und Themenliste vereinbart
- ✓ positives Gesprächsklima → vorsichtiger Optimismus



## II.C Eingruppierung

### Wie weiter? - Verbesserung des Tarifvertrages ist nötig!

---

Die Spezifika von wissenschaftlichen Karrieren müssen bei künftigen Tarifverhandlungen besser berücksichtigt werden. Der PR hat diese Forderungen gegenüber der Landesfachgruppe und dem Bundesvorstand der GEW artikuliert und einige Vorschläge unterbreitet.

### Schritte

---

- 1) Personalrat informierte im Sommer 2018 den GEW Bundesvorstand, dass im Wissenschaftsbereich dringend Nachbesserungen im Tarifvertrag für das wissenschaftliche Personal notwendig sind.
- 2) Der PR geht davon aus, dass die UP Möglichkeiten hat, bei der TdL auf notwendige Nachregulierung bei den Eingruppierungsvorschriften im Bereich Wissenschaft hinzuweisen. Inwiefern wird die UP diese Möglichkeit nutzen?