

# Tätigkeitsbericht des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal einschließlich WHK für das Jahr 2019

---

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

laut Personalvertretungsgesetz gehört es zu den Aufgaben des Personalrates, einmal im Jahr über seine Tätigkeit zu berichten. Wie in den Jahren zuvor möchten wir dies auf zweifache Weise umsetzen:

In dem hier vorliegenden schriftlichen Bericht informieren wir umfassend über unsere Tätigkeit.

Zudem werden wir im Rahmen einer Personalversammlung ausgewählte Aspekte unserer Arbeit vorstellen und gemeinsam mit Ihnen und dem Präsidenten diskutieren. Hierzu möchten wir Sie gern einladen.

Die Personalversammlung findet an folgendem Termin statt:

**Mittwoch, 04.12.2019, in der Zeit von 14.15 Uhr bis 16.00 Uhr**  
**Campus Golm, Haus 14, Raum 0.47**

Schwerpunkte der diesjährigen Personalversammlung sind:

- Praxis bei Drittmittelbefristung (WissZeitVG § 2 Abs. 2)
- Folgen der Regelung zum Lehrdeputat
- Überlegungen zum mobilen Arbeiten

Der Präsident wird zum „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ und zum neuen Hochschulentwicklungsplan sprechen.

Im Anschluss an die Diskussion steht der Personalrat für Ihre noch offenen Fragen zur Verfügung.

# Inhaltsverzeichnis

---

1 Personalratsarbeit konkret: Fakten und Themen	3
2 Aktuelle Arbeitsfelder	5
2.1 Befristungen im Drittmittelbereich (WissZeitVG § 2 Abs. 2)	5
2.1.1 Gesetzliche Grundlage der Arbeitsverträge	5
2.1.2 Befristungspraxis an der UP und sich daraus ergebende Probleme	6
2.1.3 Sichtweise des Personalrates	7
2.2 Lehrdeputat	9
2.2.1 Informationen zum Stand des Gerichtsverfahrens	9
2.2.2 Praktische Folgen der Regelung – Beobachtungen an Tätigkeitsdarstellungen	11
2.2.3 Ein kurzes Fazit - die Positionen des Personalrates	13
2.3 Mobiles Arbeiten	14
2.3.1 Positionen des Personalrates	16
2.4 Familienpolitische Komponente (WissZeitVG §2 Abs. 1, Satz 4)	16
2.4.1 Position des Personalrates	17
2.5 Situation von WHK an der Universität Potsdam	17
2.5.1 Überlegungen zum Wahlrecht für WHK	17
2.5.2 Neugestaltung der Beschäftigungsverhältnisse von WHK an der UP	18
2.5.3 WHK mit 2. Hochschulabschluss – Position des Personalrates	19
2.6 Die Arbeit der Clearingstelle	20
2.6.1 Rückblick: Wie kam es zur Einrichtung der Clearingstelle?	20
2.6.2 Entwicklungen im Jahr 2019: Ergebnisse der Clearingstelle	20
2.6.3 Fazit und Perspektiven	21
3 Informationen	22
3.1 Zuständigkeit des Personalrates für akademische Mitarbeiter*innen und WHK	22
3.2 Entgelt und Jahressonderzahlung	23
3.3 Dienstvereinbarung „Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“	23
3.4 Urlaub, Arbeitsbefreiung, Sabbatical	25
3.4.1 Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	25
3.4.2 Urlaubsregelungen für wissenschaftliche Hilfskräfte	27
3.5 Arbeitszeugnis, Kündigungsfristen, Überstunden	27
3.5.1 Arbeitszeugnis	27
3.5.2 Kündigungsfristen	27
3.5.3 Überstunden	28

# 1 Personalratsarbeit konkret: Fakten und Themen

---

Im Jahr 2019 führte der Personalrat 22 Gremiensitzungen (17. – 38. Sitzung) durch. Im Rahmen dieser Sitzungen fanden auch folgende (Monats-)Gespräche statt:

- drei Monatsgespräche mit dem Präsidenten, Herrn Prof. Günther,
- ein Monatsgespräch mit dem Vizepräsidenten für Lehre und Studium, Herrn Prof. Musil,
- ein Gespräch mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Leiterin des Koordinationsbüros, Frau Wolff,
- vier Treffen mit den Vertreterinnen des Dezernats 3 (Personal- und Rechtsangelegenheiten) Frau Neumann und Frau Krieger-Heiß im Rahmen der Clearingstelle.

Außerdem war der Personalrat in folgenden Arbeitsgruppen, Verfahren und Gremien aktiv:

- Teilnahme an 19 Auswahlverfahren (durch die zeitliche Splittung der Verfahren ergaben sich 28 Termine, deren zeitliche Dimensionen sehr unterschiedlich waren),
- mehrere Treffen mit studentischen Vertreter\*innen/ WHK zur Vorbereitung von deren Teilnahme am Monatsgespräch mit dem Präsidenten, Herrn Prof. Günther, am 01.07.2019,
- Teilnahme an 3 Treffen der GEW-Arbeitsgruppe „Studies im PersVG“,
- Teilnahme an mehreren Treffen der Arbeitsgruppe „WiMi.UP“,
- Stellungnahme im Kontext des Protestes der Philosophischen Fakultät gegen die 18 LVS-Stellen
- (beobachtende) Teilnahme an zehn Senatssitzungen (269. – 278. Sitzung).

**Folgende Themen waren schwerpunktartig Gegenstand der Gespräche/Beratungen/Sitzungen:**

- Praxis der Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (siehe hierzu Kap. 2.1),
- Folgen und Praxis der Regelung zum Lehrdeputat (siehe hierzu Kap. 2.2),
- Überlegungen zum Mobilen Arbeiten (siehe hierzu Kap. 2.3),
- Umsetzung der familienpolitischen Komponente an der UP (siehe hierzu Kap. 2.4),
- Weiterentwicklung des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) des Landes Brandenburg zur Integration von WHK (siehe hierzu Kap. 2.5),
- Diskussion um die Neugestaltung der Beschäftigungsverhältnisse von WHK an der UP (siehe hierzu Kap. 2.5),
- Tariffragen, insbesondere die Eingruppierung von neu eingestellten Mitarbeiter\*innen bzw. die Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung und/oder förderlichen Zeiten zwecks Zuordnung zu einer Stufe gemäß der Entgeltordnung und des Tarifvertrages der Länder (TV-L) (siehe hierzu Kap. 2.6),
- Neufassung der Evaluationssatzung.

Informationen zu aktuellen Sachverhalten, die das Beschäftigungsverhältnis an der Universität Potsdam betreffen, versandte der Personalrat im Jahr 2019 in Form der Info-Post an die im **Listserv des Personalrates** ([https://lists.uni-potsdam.de/mailman/listinfo/pr\\_wimi-list](https://lists.uni-potsdam.de/mailman/listinfo/pr_wimi-list)) eingetragenen akademischen Mitarbeiter\*innen. Im Jahr 2019 ist die Info-Post im März, im April, im Juni, im Oktober

und im November erschienen. Diese Mitteilungen sind auf unserer Webseite unter „Info-Post und Tätigkeitsberichte des Personalrates“ abrufbar.

Der bereits in den letzten Jahren konstatierte Trend eines erhöhten Beratungsbedarfs hat sich auch 2019 fortgesetzt. Einen wesentlichen Teil unserer Arbeit im Jahr 2019 nahm die Beratungstätigkeit akademischer Mitarbeiter\*innen und WHK zu folgenden Fragen ein:

- Rechtsgrundlagen der Befristung von Arbeitsverträgen,
- Vertrauensarbeitszeit und Präsenzarbeitszeit („Home Office/Mobiles Arbeiten“),
- Ansprüche auf Vertragsverlängerung im Zusammenhang mit Mutterschutz- und Elternzeit sowie der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Familienpolitischen Komponente
- tarifvertragliche Sachverhalte wie
  - Eingruppierung in die Entgeltgruppe und Stufenzuordnung
  - Urlaubsanspruch (Resturlaub bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses)
  - Urlaub in der Vorlesungszeit, Sabbatical
  - Jahressonderzahlung
  - Arbeitszeugnis
  - Kündigungsfristen und Regelungen zur Aufhebung des Arbeitsvertrages,
- Festlegung des Lehrdeputats, insbesondere zur Nutzung der Bandbreiten, die für die entsprechenden Mitarbeitergruppen vorgesehen sind,
- Umgang mit Konflikten im Arbeitsbereich, sowohl mit der\*dem Vorgesetzten als auch mit Kolleginnen und Kollegen. Der Personalrat empfiehlt den Mitarbeiter\*innen ausdrücklich, Konfliktsituationen in ihrem Bereich so bald wie möglich – ggf. unter Hinzuziehung einer Vertrauensperson der UP<sup>1</sup> – offen zu thematisieren. Auch Vertreter\*innen des Personalrates können in solchen Konflikten als Vertrauenspersonen hinzugezogen werden. Wir behandeln Ihre Anliegen unter Beachtung der im § 10 des Personalvertretungsgesetzes Brandenburg vorgegebenen Schweigepflicht.

In personellen Einzelfragen konnte der Personalrat gemeinsam mit der Dienststellenleitung (Präsidium, D3) in einigen Fällen durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gute Lösungen für Mitarbeiter\*innen erreichen. In anderen, grundsätzlichen Fragen waren die unterschiedlichen Interessenslagen und Perspektiven deutlicher, wie auch der Bericht zeigen wird. Jenseits davon schätzen wir den Austausch auch über solche schwierigeren Themen als sachorientiert ein.

Es sei uns an dieser Stelle ein Wort in eigener Sache erlaubt: Die letzten Personalratswahlen fanden bekanntlich im Mai 2018 statt. Im Ergebnis wurden 22 Vertreter\*innen gewählt, von denen aktuell nur noch 16 aktiv im Gremium mitwirken können. Für das Ausscheiden gab es sehr unterschiedliche Gründe: Ausscheiden aus der UP (Befristung), Aufnahme einer unbefristeten Stelle außerhalb der UP, Wechsel in Leitungsfunktionen an der UP. Das Gremium ist noch voll arbeitsfähig und wir hoffen, dass wir die kritische Grenze von nur noch 14 Vertreter\*innen nicht erreichen, bei der eine Neuwahl unumgänglich wäre.

---

<sup>1</sup> Information zu den Vertrauenspersonen an der UP finden Sie unter [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/international/docs/Vertrauenspersonen\\_Internetauftritt\\_3.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/international/docs/Vertrauenspersonen_Internetauftritt_3.pdf)

## 2 Aktuelle Arbeitsfelder

---

### 2.1 Befristungen im Drittmittelbereich (WissZeitVG § 2 Abs. 2)

Der überwiegende Teil der akademischen Mitarbeiter\*innen (ca. 1000 von 1700) an der UP wird aus Drittmitteln finanziert – d.h. aus Mitteln der öffentlichen Hand, der Privatwirtschaft, von Stiftungen und aus Sondermitteln des Bundes und des Landes, wobei der Bund und die DFG Hauptmittelgeber sind. Auch wenn die Bedingungen für eine solche befristete Beschäftigung laut Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) klar definiert zu sein scheinen, muss der Personalrat diese Thematik in diesem Jahr genauer in den Blick nehmen. Die Gründe hierfür sind:

Erstens: Eine zunehmende Zahl der in Drittmittelprojekten beschäftigten Mitarbeiter\*innen erreicht die im WissZeitVG festgelegte Höchstbeschäftigungsdauer zur Qualifikation (vgl. WissZeitVG § 2.1). Einem Teil dieser Mitarbeiter\*innen wird eine Beschäftigung an der UP über diese Zeit hinaus erschwert bzw. verwehrt. Es ist daher gewiss kein Zufall, dass sich aus diesem Kreis von Mitarbeiter\*innen eine Initiativgruppe bildete, die das Thema "Drittmittelbefristung" im letzten Jahr aktiv auf die Agenda der UP setzte, indem sie Gespräche in ihren Bereichen, mit Fakultätsleitungen und auch mit dem Präsidenten führte. Die Gruppe stand im Austausch mit dem Personalrat (s. auch <https://sites.google.com/view/wimi-up/>).

Zweitens: Wohl im Ergebnis dieser Initiativen legte die Universitätsleitung im Sommer 2019 eine universitätsinterne Neuregelung für den Umgang mit Drittmittelbefristungen nach Erreichen der individuellen Höchstbefristungsgrenze (WissZeitVG § 2.1) vor. Diese Neuregelung hat den Diskussionsprozess jedoch nicht beendet, sondern vielmehr neu entfacht.

Die gesetzlichen Hintergründe für Drittmittelbefristungen (2.1.1), die Befristungspraxis an der UP (2.1.2) sowie die Sichtweise des Personalrates (2.1.3) sollen im Folgenden genauer ausgeführt werden.

#### 2.1.1 Gesetzliche Grundlage der Arbeitsverträge

Die rechtlichen Grundlagen für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen bilden die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge aus dem Jahr 1999 – geschlossen u. a. zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und dem Europäischen Verband öffentlicher Arbeitgeber und Unternehmen (CEEP) – sowie das WissZeitVG, das seit 2007 in Kraft ist und die Befristungsmöglichkeiten an Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland regelt.<sup>2</sup>

Beide Dokumente führen aus, dass bestimmte Umstände befristete Beschäftigungsverträge zulassen. Im WissZeitVG werden neben dem Tatbestand der Qualifizierung (§ 2 Abs. 1) weitere Tatbestände für die Befristung aufgeführt (§ 2 Abs. 2). Im Gesetzestext heißt es:

---

<sup>2</sup> Erwähnt sei, dass beide Dokumente auf die Möglichkeit von unbefristeten Arbeitsverhältnissen verweisen: Die Rahmenvereinbarung EGB-UNICE – CEEP charakterisiert in ihrer Präambel unbefristete Verträge als übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das WissZeitVG (§ 1 Abs. 2) verweist auf das Recht der Hochschulen, auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse einzurichten.

*Die Befristung von Arbeitsverträgen [...] ist auch zulässig, wenn*

- *die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird,*
- *die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und*
- *die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird;*
- *die vereinbarte Befristungsdauer [...] dem bewilligten Projektzeitraum [entspricht].*

Es handelt sich hier um die sogenannte Drittmittelbefristung. Die Mittel werden vom Drittmittelgeber nur für einen bestimmten Zweck ausgereicht und dieser wiederum soll in einer festgelegten Zeit erfüllt werden, sodass die aus diesen Mitteln finanzierten Arbeitsverträge zeitlich befristet geschlossen werden müssen.

### 2.1.2 Befristungspraxis an der UP und sich daraus ergebende Probleme

Wie erfolgt an der UP die drittmittelfinanzierte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Dazu heißt es im Rechenschaftsbericht des Präsidenten für das Jahr 2018:

*An der UP wird erst nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet, wenn die Befristungsmöglichkeit nach 2 Abs. 1 ausgeschöpft ist.*

Klar ist damit, dass alle Drittmittelverträge zunächst nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 befristet werden und damit für diese Mitarbeiter\*innen ein Qualifikationserfordernis besteht. Mit der Befristung *nach dem Qualifizierungsparagrafen* sind für die Mitarbeiter\*innen theoretisch zwei Vorteile verbunden, die bei Befristungen nach dem Drittmittelparagrafen nicht gegeben wären: zum einen die Option der Inanspruchnahme der sogenannten familienpolitischen Komponente (s. WissZeitVG § 2 Abs. 1 Satz 4) und zum anderen die Verlängerung des Arbeitsvertrages durch Berücksichtigung von Anrechnungszeiten (z. B. Elternzeit, Beurlaubung).

Zur Option einer Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Höchstbefristungsdauer (6 bzw. 12 Jahre) gemäß WissZeitVG § 2 Abs. 2 vertritt die Universitätsleitung folgende Position:

*Spätestens nach Ablauf der 12-Jahres-Frist gem. § 2 Abs. 1 soll dem Mitarbeiter entweder eine unbefristete Stelle aus dem Dauerstellenkonzept angeboten werden oder es muss rechtzeitig vorher klar kommuniziert werden, dass es im Haus keine langfristigen Perspektiven gibt („keine Drittmittel-Karrieren“).*

*Ob übergangsweise eine rechtssichere Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG besteht, wird im Einzelfall geprüft.*

*[Rechenschaftsbericht des Präsidenten für das Jahr 2018 – [https://www.intern.uni-potsdam.de/u/statistik/planung/Strukturplan/Rechenschaftsbericht-2018\\_Praesentation.pdf](https://www.intern.uni-potsdam.de/u/statistik/planung/Strukturplan/Rechenschaftsbericht-2018_Praesentation.pdf)]*

Ganz offensichtlich sieht die Universitätsleitung ein Einklage-Risiko bei der Befristung nach WissZeitVG § 2 Abs. 2. Konkret besteht die Sorge, dass aus langjährigen Drittmittel-finanzierten Arbeitsverträgen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin eine sogenannte Kettenbefristung abgeleitet und die Befristung als unwirksam beurteilt werden könnte.

Aus der Literatur sowie aus Weiterbildungsveranstaltungen, die Mitglieder des Personalrates wahrgenommen haben, lassen sich folgende Punkte für die Bewertung eines Risikos ableiten, denen jedoch auch begegnet werden kann:

1. Risiko: das Missverhältnis von Beschäftigungsdauer und der Anzahl der Befristungen  
*Begegnung:* Kongruenz zwischen Projektlaufzeit und Beschäftigungsdauer herstellen
2. Risiko: die Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz mit gleichen Aufgaben  
*Begegnung:* Inhalt des Projekts präzise beschreiben und Inhalt im Arbeitsvertrag kennzeichnen
3. Risiko: Wahrnehmung von Daueraufgaben an der Hochschule  
*Begegnung:* Wahrung der Interessen des Drittmittelgebers – d.h. überwiegende Projektbeschäftigung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

Während des Gesprächs mit Vertreter\*innen der Initiative WiMi.UP und auch in einem Monatsgespräch im Juli mit dem Personalrat hat der Präsident über folgende Neuregelung informiert, die dem Personalrat seit dem 09.08.2019 im Wortlaut vorliegt. Es heißt dort:

*Nach dem jeweiligen Erreichen der Höchstbefristungsdauer von nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsverhältnissen können nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Höchstlaufzeit von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. Dabei dürfen Beschäftigte in nicht mehr als drei Projekten tätig werden.*

*Sofern Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG abgeschlossen werden sollen, muss die jeweilige wissenschaftliche Einrichtung erklären, für den Fall der Entfristung eine entsprechende Stelle vorzuhalten; die exakte Benennung einer Stelle ist hierfür nicht erforderlich.*

*Ein Rechtsanspruch auf die Ausschöpfung der Höchstlaufzeit besteht nicht.*

Es ist festzustellen, dass der Präsident Bedingungen benennt, die eine Weiterbeschäftigung auch nach Erreichen der individuellen Höchstbefristungsgrenze nach §2 Abs. 2 WissZeitVG ermöglichen: Anzahl der Projekte, Laufzeit in Jahren und ein Stellenvorbehalt (sogenannte Ausfallbürgschaft). Während die ersten zwei Bedingungen an die individuelle Befristungshistorie der Mitarbeiter\*innen geknüpft sind, wird die Bedingung des Stellenvorbehalts an die Verantwortlichen dieser Stelle abgegeben. Dass eine Befristung nach WissZeitVG § 2 Abs. 2 nach Erreichen der Höchstbeschäftigungsdauer unter letzterer Bedingung Anwendung finden kann, erscheint zweifelhaft. Denn die Voraussetzung hierfür wäre, eine im Dauerstellenkonzept vorgesehene, aber nicht besetzte Stelle langfristig freizuhalten. Nur dann wäre eine befristete Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin möglich. Bei der Konzipierung der Dauerstellenkonzepte war dies sicherlich nicht im Blick.

### 2.1.3 Sichtweise des Personalrates

Befristungsrechtlich und personalpolitisch handelt es sich bei dieser Thematik durchaus um ein vielschichtiges Problem. Die Lösung kann jedoch nicht darin bestehen, die Gefahr von massenhaften Entfristungsklagen heraufzubeschwören.

Im Zuge der Diskussionen um die Drittmittelbefristung an der UP hat der Personalrat andere Hochschulpersonalräte zur Handhabung des sogenannten Drittmittel-Paragrafen befragt. Im Ergebnis konnten wir feststellen, dass seine Anwendung an den Hochschulen sehr unterschiedlich ausfällt. Es gibt Hochschulen, die ähnlich restriktiv verfahren wie die UP, andere wiederum scheinen nach Wegen zu suchen, wie die große Anzahl an Drittmittelbeschäftigten auch längerfristig befristet beschäftigt werden kann.

So hat beispielsweise die Universität Hamburg einen Kriterienkatalog entwickelt, um eine Befristungsprüfung vorzunehmen (vgl. „Informationen des Kanzlers zum Umgang mit ‚Kettenbefristungen‘ bei Weiterbeschäftigungen“ Stand: 13. März 2018 <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalservice/personaleinstellung-weiterbeschaeftigung/wip/einstellung-weiterbeschaeftigung.html>). Gemeinsam mit dem Beschäftigungsbereich und dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin prüft der Personalservice der Universität vorab, welche Kriterien eine Weiterbeschäftigung erschweren oder aber ermöglichen.

Die Fachhochschule Südwestfalen (Hagen) reagiert auf die Debatte mit der Einrichtung eines Rektorats-Fonds für Forschungspersonal und die Erarbeitung und Umsetzung eines Konzepts zur Entfristung sowie zu Zwischen- und Anschlussfinanzierungen von Forschungspersonal („Richtlinie des Rektorats zur Entfristung sowie zu Zwischen- und Anschlussfinanzierungen von Forschungspersonal“ Stand: Februar 2019). Auch hier werden Kriterien für die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen sowie Verfahrensweisen festgelegt.

Auch wenn wir nicht abschließend beurteilen können, ob sich durch diese Maßnahmen die Beschäftigungsmöglichkeiten für das Drittmittelpersonal an den genannten Hochschulen verbessert haben, so zeugen die Bemühungen dennoch von einem differenzierteren, auf die Beschäftigten ausgerichteten Umgang mit dem Thema Drittmittelbefristung als an der UP. Aus unserer Sicht bedarf es im Interesse der Beschäftigten daher einer weiteren ernsthaften Auseinandersetzung auch mit Ideen anderer Hochschulen, um eine praktikable Lösung für die UP zu finden. Ob sich z. B. aus den dauerhaften Drittmittel-Erträgen – insbesondere aus den Sondermitteln des Bundes und des Landes – unbefristetes Drittmittel-Personal generieren lässt, ist eine Frage, der sich nachzugehen lohnt.

Zuletzt muss die Frage erlaubt sein, ob die Bedingung „Stellenvorbehalt/ Ausfallbürgschaft“ eher eine Reaktion auf unsaubere Abgrenzungen zwischen Drittmittel-Aufgaben und Daueraufgaben (Lehre, Service) ist. Wenn das zuträfe, könnte dies einmal mehr ein Indiz dafür sein, dass die Zahl der Dauerstellen – gemessen an der Menge der Daueraufgaben – nicht ausreicht und befristete Drittmittelbeschäftigte dies ausgleichen. Ein weiterer Anlass über das Verhältnis von Dauerstellen und befristeten Stellen nachzudenken!

Der Personalrat ist der Auffassung, dass die Diskussion zum Thema an der UP nicht als abgeschlossen gelten sollte und Akzente, wie sie beispielsweise andere Hochschulen setzen, durchaus auch für die UP geprüft werden sollten. Hier wie auch bei anderen Themen sollte der Diskurs zwischen den Betroffenen, den Verantwortlichen auf verschiedenen Ebenen und denen am Thema Interessierten weiter geführt werden – nicht (nur) um Positionen auszutauschen, sondern einen Konsens zu finden im Interesse der Mitarbeiter\*innen.

## 2.2 Lehrdeputat

Die „Neuregelung des Lehrdeputats“ vom 21. Oktober 2015 (Senatsbeschluss) muss uns in diesem Jahr erneut beschäftigen, wie übrigens in jeder Personalversammlung seit 2016. Wer glaubte, dass das Thema allmählich seinen Konfliktgehalt verliert, sah sich im Jahr 2019 getäuscht: Die Philosophische Fakultät hatte Anfang des Jahres beschlossen, den Stellentyp 18-12 LVS nicht zu akzeptieren, was in der Folge zu inneruniversitären Protesten, Offenen Briefen und Gegenbriefen, Aktionstagen sowie medialen Auseinandersetzungen führte. Der Präsident hat seine Position in mehreren Interviews erklärt bzw. verteidigt. Unerwartet ruhig verhielt sich übrigens der Senat. Eines wurde klar: Das Thema trifft die UP in ihrem Selbstverständnis und die praktischen Folgen führen zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Mitarbeiterschaft.

Als Personalrat haben wir uns an der Debatte mit einer Stellungnahme am 25.02.2019 beteiligt. Was uns überraschte, war nicht, dass es zu der Debatte kam, sondern eher der späte Zeitpunkt. Denn der eigentliche Gegenstand des Streites ist der Beschluss S 6/233 des Senats vom 21. Oktober 2015 zur Neuregelung des Lehrdeputates.

Wir wollen im Folgenden nicht erneut die gesamte Breite des Themas aufmachen. Wir konzentrieren uns auf jene Aspekte, die im letzten Jahr relevant waren und zu denen eine Anmerkung erforderlich ist:

- Informationen zum Stand des Gerichtsverfahrens (2.2.1)
- Praktische Folgen der Regelung – Beobachtungen an Tätigkeitsdarstellungen (2.2.2)
- Ein kurzes Fazit – die Positionen des Personalrates (2.2.3)

### 2.2.1 Informationen zum Stand des Gerichtsverfahrens

Der bereits erwähnte Beschluss vom 21. Oktober 2015 war ein Senatsbeschluss. Der Personalrat wurde über diesen Beschluss nur informiert. Aus unserer Sicht wäre ein Mitbestimmungsvorgang angebracht gewesen nach § 65 PersVG. Das Präsidium hat eine Bestimmung im Personalvertretungsgesetz genutzt, wonach der Personalrat bei bestimmten Themen sein Mitbestimmungsrecht verliert, wenn sich der Senat für zuständig erklärt. Die Frage, ob der Senat diese Legitimation tatsächlich hatte, haben wir als Personalrat gerichtlich prüfen lassen. Wir waren und sind der Meinung, dass die Lehrdeputatsregelung von 2015 die Koordinaten der Lehre wesentlich verändert hat, wie sie in der nach wie vor gültigen KMK-Richtlinie verankert sind.<sup>3</sup>

Wir wollen an dieser Stelle noch einmal Folgendes klarstellen: Wir gehen mit der Option Klage als Potsdamer Personalrat nicht leichtfertig um. In den letzten sechs Jahren haben wir bis auf die strittige Frage der Lehrdeputatsregelung kein weiteres Klageverfahren angestrebt. Die Entscheidungen, ob eine Klage eingelegt oder weitergeführt wird, wurden stets im gesamten Gremium offen und transparent diskutiert. Es gab in dieser Frage nie große Meinungsdivergenzen. Alle Entscheidungen, so viel sei an Interna hier einmal mitgeteilt, waren stets einstimmig.

Wie ist nun der Sachstand?

---

<sup>3</sup> Vgl. [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2003/2003\\_06\\_12-Vereinbarung-Lehrverpflichtung-HS.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_06_12-Vereinbarung-Lehrverpflichtung-HS.pdf)

Es ist zu konstatieren, dass unsere Klage sowohl beim Verwaltungsgericht in Potsdam als auch beim Oberverwaltungsgericht Berlin/Brandenburg (OVG) keinen Erfolg hatte. In beiden Verfahren wurde bestätigt, dass der Präsident von der Sonderregelung im PersVG Brandenburg Gebrauch machen konnte und dass der Senat sich dafür zuständig erklären konnte, über die Lehrdeputatsregelung abschließend zu befinden. Das OVG-Urteil, das uns erst vor wenigen Wochen erreicht hat, erklärt, dass der Personalrat deshalb nicht zuständig sei, weil ein mögliches Mitbestimmungsrecht nur für bereits eingestellte Beschäftigte gelte. Da die zum Zeitpunkt des Beschlusses Beschäftigten einen Bestandsschutz hätten, könne ein Personalrat allein schon deshalb nicht mitbestimmen. Die danach eingestellten Beschäftigten hätten ja das Recht, die andere, höhere Lehrbelastung nicht anzunehmen. In der mündlichen Verhandlung ließ der Richter dabei durchaus durchblicken, dass es sich um eine Arbeitsverdichtung für viele Stellentypen handelt. Das OVG hat zudem prinzipiell keine Rechtsbeschwerde zugelassen.

Der Personalrat hat intern die Situation intensiv beraten, hat auch juristischen Rat eingeholt und ist zu folgender Bewertung gekommen:

Weil das OVG prinzipiell keine Rechtsbeschwerde zugelassen hat, waren unsere Handlungsoptionen begrenzt. Juristisch war es nur möglich, beim Bundesverwaltungsgericht eine Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde einzulegen. Ein solcher Schritt ist nur dann möglich, wenn Verfahrensfehler vorliegen oder wenn die getroffene Entscheidung von einer grundsätzlichen Rechtsfrage mit übergeordneter Relevanz abhängt.

Wir glauben, dass das Urteil des Oberverwaltungsgerichtes (OVG) eine solche grundsätzliche Rechtsfrage aufwirft. Wenn das OVG urteilt, dass Mitbestimmungstatbestände bei organisatorischen Fragen (solche Fragen werden in § 65 des PersVG Brandenburg behandelt) prinzipiell nur für das vorhandene Personal gelten, dann stellt sich für Universitäten, die mehrheitlich durch einen ständigen Personalwechsel gekennzeichnet sind, die Frage, welche Rolle Personalräte dann überhaupt noch spielen können: Senatsbeschlüsse haben eine Reichweite auch für noch nicht Beschäftigte, Personalräte hingegen dürfen nicht für künftige Beschäftigte sprechen. Dass dies für Einzelmaßnahmen wie Abmahnung, Einstellung oder Kündigung gilt, liegt auf der Hand, dass dies für die Regelungen zu Struktur- und Organisationsfragen gelten soll, ist problematisch und bedarf einer Klärung.

Erinnert sei in diesem Zusammenhang daran, dass das PersVG Brandenburg den PR für das akademische Personal bereits zweifach in seiner Arbeit begrenzt:

- Zum einen durch den Antragsvorbehalt für die Vertretung von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen: Im Unterschied zu anderen Personalvertretungsgesetzen werden akademische Mitarbeiter\*innen nicht automatisch vertreten. Es bedarf eines individuellen Aktes der Legitimierung.
- Zum anderen durch den § 90, der es dem Senat erlaubt, wichtige Entscheidungen, die auch Mitbestimmungstatbestände sein könnten, an sich zu ziehen und zu entscheiden. Dieses Instrument wird an der UP in den letzten Jahren häufiger genutzt, z.B. auch beim Zustandekommen der Dauerstellenkonzepte.

Wir sehen für den akademischen Bereich in Brandenburg durchaus mit Sorge, dass Grundideen des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere in Fragen der Mitgestaltung durch Personalvertretungen in Deutschland, ausgehöhlt werden. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, am 11.10.2019

den Schritt zum Bundesverwaltungsgericht zu gehen. Wir betonen auch, dass derzeit nicht klar ist, ob die Nichtzulassungsbeschwerde angenommen wird.

## 2.2.2 Praktische Folgen der Regelung – Beobachtungen an Tätigkeitsdarstellungen

Jenseits des rein Juristischen gibt es jedoch auch die ganz praktische Seite der Regelung zum Lehrdeputat. Damit hat der Personalrat in dreifacher Weise zu tun:

- Auf der Ebene von Beratungen, wenn z.B. gefragt wird, ob man eine 18-LVS-Stelle annehmen sollte, wie bestimmte Vorgaben der TD erfüllbar seien, wie Reduktionstatbestände geltend gemacht werden können usw.
- Auf der Ebene der Stellenausschreibungen für Dauerstellen, zu denen das D3 gemäß einer Dienstvereinbarung unsere Meinung einholt.
- Auf der Ebene von Einstellungsunterlagen und hier speziell der Tätigkeitsdarstellungen in jenen Fällen, bei denen eine Personalratsbeteiligung vorliegt.

Wir wollen im Folgenden einige Beobachtungen zu den Tätigkeitsdarstellungen benennen und kommentieren:

Unsere Analysen der Tätigkeitsdarstellungen seit Inkrafttreten des Beschlusses zeigen, dass die zugewiesenen zeitlichen Umfänge für gleichwertige Aufgaben mitunter stark divergieren. Ein Lehrdeputat von 18 LVS wird in verschiedenen Tätigkeitsdarstellungen mit einem zeitlichen Anteil von 60-85% ausgewiesen, das entspricht einem Unterschied von bis zu 440 Stunden Jahresarbeitszeit bzw. 11 Arbeitswochen. Dem Personalrat erschließt sich aufgrund der Tätigkeitsdarstellungen nicht, wie sich diese ungleichen zeitlichen Umfänge für die gleiche Lehrleistung ergeben. Um nicht falsch verstanden zu werden: Wir haben stets deutlich gemacht, dass es Gründe gibt, die eine Varianz beim zeitlichen Aufwand für gleiche Tätigkeiten erklären, diese müssen jedoch für jeden nachvollziehbar dargestellt werden. So ist beispielsweise für den Bereich Lehre zu berücksichtigen, ob und wie viele Parallel- und/ oder Wiederholungsveranstaltungen und/ oder neu zu erarbeitende Lehrveranstaltungen unterrichtet werden, welche Gruppengrößen und Prüfungsleistungen in den Lehrveranstaltungen bedient werden oder ob Fahrtzeiten mit den Lehrveranstaltungen verbunden sind (Campuswechsel, Schulpraktika, Sportpraxis etc.). Es sei wiederholt daran erinnert, dass der Senat ursprünglich im Zusammenhang mit dem Beschluss zur Festlegung der Lehrverpflichtung eine Handreichung gefordert hatte, die die quantitative Berechnung von Tätigkeitsanteilen unterstützt. Damit ließe sich Transparenz und Verlässlichkeit bei der Festlegung von Tätigkeitsanteilen und -inhalten schaffen und der Eindruck der willkürlichen Ausgestaltung von Stellenprofilen vermeiden. Die vom Senat letztlich akzeptierte Version einer Handreichung löste diese Forderung nicht ein.

Ungeachtet von quantitativen Festlegungen weisen die Tätigkeitsdarstellungen deutliche Differenzen im Verständnis der Aufgabenbereiche Lehre, Forschung und Selbstverwaltung (Service) auf. So ist zu beobachten, dass im Bereich Lehre nicht nur die eigenständige Lehre gemeint ist, sondern auch lehrveranstaltungsunabhängige Tätigkeiten aufgeführt werden. In einigen Tätigkeitsdarstellungen werden neben Abschlussarbeiten oft auch hochschuldidaktische Weiterbildungen, die Unterstützung der Lehre von Dritten, die Organisation, Konzeption und Durchführung von Einstufungstests und -verfahren, die Organisation und Prüfungsverwaltung von Praktika aber auch die Lehrveranstaltungsplanung, die Modulverantwortlichkeit, die Studienberatung, die Mitarbeit in Studienkommissionen oder die Zusammenarbeit mit Dritten (ZeLB, LISUM) im Bereich Lehre

aufgeführt. Viele dieser Tätigkeiten gehörten klassischerweise in den Bereich Service und sind teilweise auch dort zu finden.

Ähnlich verhält es sich mit dem Bereich Forschung. So dient dieser in den Tätigkeitsdarstellungen unbefristeter Stellen mehrheitlich nicht der eigenen Forschung der Stelleninhaber\*innen. Vielmehr werden Unterstützungsleistungen innerhalb von Forschungsprojekten Dritter erwartet (Unterstützung bei der Datenaufbereitung/ -auswertung und/ oder Publikation). Daneben ist die Unterstützung bei der Organisation und Durchführung von Tagungen und Konferenzen eine häufig anzutreffende Formulierung. Auch hierbei handelt es sich im eigentlichen Verständnis um Serviceaufgaben. Insbesondere für Funktionsstellen ist diese Form der Unterstützung nicht nachvollziehbar. Der Präsident hat die Entscheidung, unbefristete Funktionsstellen an den Dekanaten anzusiedeln, damit begründet, diese aus der professoralen Gebundenheit herauszulösen. So sollten Freiräume für eigene Forschungsaktivitäten entstehen und nur Serviceaufgaben zugewiesen werden können, die außerhalb professoraler Interessen liegen und damit der Aufrechterhaltung des Studienangebots dienen, wie beispielsweise Lehrplanung, Studienkommissionsarbeit, Praktikumsverwaltung etc.

Der Personalrat hat im vergangenen Jahr in seinen Stellungnahmen zu Tätigkeitsdarstellungen konsequent auf diese Probleme hingewiesen. Dabei wurde unsere Meinung nicht nur unterstützt durch eine Initiative der GEW-Hochschulgruppe, sondern auch durch den Protest der Philosophischen Fakultät, die sich mit einem Fakultätsratsbeschluss weigerte, Stellen mit einem Lehrdeputat von 18 LVS auszuschreiben. Leider ist der Personalrat bei den Tätigkeitsdarstellungen nicht in der Mitbestimmung, sodass wir lediglich konsequent auf die Probleme, die sich aus den Tätigkeitsdarstellungen ergeben, hinweisen können. Wie sich zeigte, erfahren unsere Anmerkungen und Hinweise kaum Berücksichtigung, auch weil sie an die Verantwortlichen in den Bereichen oft nicht weitergeleitet werden.

Neben der konkreten Ausgestaltung der Stellenprofile sehen wir auch weiterhin die Festlegung von Standardwerten bei der Lehrverpflichtung als problematisch an. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass selbst gegen die Entscheidung von Vorgesetzten Standardwerte angewiesen werden. Die seitens des Präsidiums stets artikulierte Zusicherung, dass eine Zuweisung des Lehrdeputats unter Berücksichtigung einer sorgfältigen Kritik aller sonstigen Aufgaben erfolge, bestätigt sich vor diesem Hintergrund nicht bzw. kann von den unmittelbaren Vorgesetzten nicht eingelöst werden. So entstehen Tätigkeitsprofile, die – wie wir stets zurückmelden – unrealistisch sind. Es bestätigt sich der Eindruck, dass die Spielräume zum Austarieren der Aufgabenbereiche de facto nicht gegeben sind. Die Personaldecke an unbefristeten Mitarbeiter\*innen genügt nicht, um die Daueraufgaben in Lehre, Forschung und Service hinreichend ausfüllen zu können. Die Festlegung des Anteils von 30% Dauerstellen im Haushaltsbereich sollte vor diesem Hintergrund noch einmal kritisch hinterfragt werden.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ bietet dem Land Brandenburg und den Universitäten die Möglichkeit, an dieser Stelle nachzusteuern. Im Vertrag wird von den Ländern ein „Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen“ gefordert (Verwaltungsvereinbarung §1 Abs. 2). Die Universität Potsdam hat sich dazu bisher erkennbar noch nicht positioniert. Die GEW-Kampagne „Frist ist Frust in Brandenburg“ stellt klare Forderungen und verweist darauf, den Vertragstext nicht zu unterlaufen (vgl. Presseerklärung GEW). Die unterschiedlichen Positionen der Universitäten und der GEW werden in einem

Für den Personalrat bestätigen sich nicht nur die mit dem Senatsbeschluss verbundenen Befürchtungen, nämlich eine Erhöhung der Lehrdeputate bei gleichbleibenden Aufgaben in Lehre, Forschung und Service, vielmehr gehen unsere Beobachtungen noch über die Befürchtungen hinaus. Das Verschieben dominanter Stellenprofile (8 LVS auf 18 LVS) schafft eine neue Realität im akademischen Mittelbau und stellt damit eine klare Zäsur in der Personalpolitik der Universität Potsdam dar: Der Mittelbau wird künftig größtenteils aus zwei Arbeitertypen bestehen, den Forschenden (Qualifikationsstellen) und den Lehrenden – mit all den sich daraus ergebenden Folgen für die Idee von Universität als einem Ort, an dem Lehre und Forschung stets zusammengedacht wurden. Die Vision einer Forschungsuniversität Potsdam geht aktuell zu Lasten der zweiten großen Säule: der Lehre. Wann immer Lehrende zu Wort kommen, ob im Rahmen des Tags der Lehre, bei Auszeichnungen für besonders gute Lehrleistungen (Landeslehrpreis) oder bei informellen Gesprächen auf den Fluren: Sie machen deutlich, dass gute Lehre Zeit braucht. Und sie machen ebenso deutlich, dass sie diese Zeit mit einem Lehrdeputat von 12 LVS oder höher nicht haben. Noch besteht die Chance den eingeschlagenen Weg zu korrigieren.

Da es der Senat war, der die Festlegung der Lehrverpflichtung im Oktober 2015 beschloss und bis dato kein Gericht bezüglich der Verantwortlichkeit anders geurteilt hat, sehen wir als Personalrat folglich den Senat in der Verantwortung, den Prozess der Umsetzung des Beschlusses aktiv zu begleiten, seine Folgen zu evaluieren und ggf. Anpassungen vorzunehmen. Neben einem Einblick in die Tätigkeitsprofile der betroffenen Stellen ist insbesondere von Interesse, wie sich die Bewerber\*innenlage für solche Stellen darstellt, wie die neu geschaffenen Funktionsstellen in den jeweiligen Instituten und Bereichen „angebunden“ sind und welche Rückmeldungen zur Arbeitsbelastung betroffene Mitarbeiter\*innen äußern.

Der Senat hat mit seinem Beschluss zur Festlegung der Lehrverpflichtung neue Realitäten geschaffen; er kann dies im Rahmen einer Evaluierung und/ oder Neufassung jederzeit wieder tun. Der Personalrat wäre bereit, einen solchen Prozess aktiv zu unterstützen.

### 2.2.3 Ein kurzes Fazit - die Positionen des Personalrates

Es fällt schwer, bei diesem Thema ein Fazit zu ziehen. Zum einen, weil so, wie die Dinge laufen, kein Ende abzusehen ist. Zum anderen, weil das Thema inzwischen hoch emotionalisiert ist und sich Glaubensfronten abzeichnen. Bestimmte Äußerungen der letzten Monate haben nicht dazu beigetragen, den Diskurs zu versachlichen.

Wir als Personalrat werden in folgender Weise weiteragieren: Wenn sich juristische Klärungsmöglichkeiten abzeichnen, werden wir diese prüfen und nutzen. Das sind wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schuldig, auch denjenigen, die noch nicht an der UP sind. Auch werden wir uns weiterhin die TDs genau ansehen, weil sich dort wie in einem Brennglas zeigt, wo die Probleme der Mitarbeitergruppen 3–5 liegen. Das Fehlen der vom Senat beschlossenen, aber nie konsequent eingeforderten Handreichung zur Umsetzung des Beschlusses macht sich deutlich bemerkbar. Wir wollen daher an dieser Stelle noch einmal an das Präsidium und den Senat appellieren, sich auf transparentere und realistische Berechnungsgrößen für gute Lehre einzulassen. Wer das vor

---

Streitgespräch zwischen A. Keller (Bundesvorstand GEW) und D. Kaufmann (Sprecher der Uni-Kanzler) sehr deutlich (vgl. Streitgespräch).

wenigen Wochen vorgestellte Leitbild der Lehre an der Universität Potsdam gelesen hat, wird um einen Gedanken nicht herumkommen: Lehre in der darin gewünschten Qualität benötigt Zeit. Zeit, die auf zu vielen Stellen derzeit nicht ausreichend zur Verfügung steht, Zeit, die wir aber der gegenwärtigen Studierendengeneration genauso schulden wie der Gesellschaft gute Forschungsergebnisse im Ergebnis von hohen Drittmittelzahlen, Promotionsstellen mit guter Betreuung oder Publikationen in angesehenen Zeitschriften.

## 2.3 Mobiles Arbeiten

Im Jahr 2019 hat der Personalrat begonnen, sich mit dem Thema „Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort“ auseinanderzusetzen, denn das Thema liegt gewissermaßen im Zeitgeist, wie nicht zuletzt das Vorhaben der Bundesregierung unterstreicht, ein Recht auf Home Office gesetzlich regeln zu wollen. In vielen anderen Universitäten wurden mittlerweile entsprechende Vereinbarungen zwischen den Personalräten und der jeweiligen Leitung getroffen. Inzwischen gibt es zum Thema auch erste wissenschaftliche Analysen, die Vorzüge, aber auch kritische Momente von Home-Office-Regelungen herausgearbeitet haben. Wir wissen, dass eine flexiblere Wahl des Arbeitsortes kein Mittel sein wird, das alle Probleme der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsbedingungen lösen kann. Nachfragen von Kolleg\*innen, die an den Personalrat herangetragen wurden, haben wiederholt deutlich gemacht, dass auch im akademischen Bereich durchaus Bedarf für eine solche Regelung besteht. Ohnehin wird eine Regelung, wie immer sie am Ende aussehen mag, das Prinzip Freiwilligkeit beinhalten.

Unser Arbeitsterminus ist „Mobiles Arbeiten“ und nicht „Home Office“, denn wir verstehen unter einem mobilen Arbeitsort nicht nur den heimischen PC-Platz, sondern auch Bibliotheken, Archive u.a. Dem Personalrat ist wichtig, dass eine Regelung zum „Mobilen Arbeiten“ bestehende Arbeitszeitregelungen in den Bereichen nicht notwendigerweise ersetzt. Dort, wo das Prinzip Vertrauensarbeitszeit gilt, ist der Bedarf für eine Regelung zum „Mobilen Arbeiten“ vermutlich geringer oder nicht gegeben. Auszuschließen ist aber nicht, dass auch in diesem Kontext jemand das Interesse hat, an einem bestimmten Wochentag den Arbeitsort zu verlagern, um z.B. die Pflege der Eltern besser leisten zu können. Ein größeres Interesse an Regelungen für „Mobiles Arbeiten“ wird es vermutlich dort geben, wo bisher feste Regeln für Arbeitszeit- und Arbeitsort gelten. Genau aus diesen Bereichen stammen auch die bisherigen Nachfragen der Kolleg\*innen.

Der Personalrat vertritt die Auffassung, dass es in allen bzw. in vielen Bereichen bestimmte Arbeitsaufgaben gibt, die an einem Tag der Woche und für einen gewissen Zeitraum auch außerhalb des Hauptarbeitsortes erledigt werden können. Hinzu kommt, dass sich die Bürosituation in den letzten Jahren verschlechtert hat, weil sich immer mehr Mitarbeiter\*innen einen Raum teilen müssen. Teilweise entsteht dadurch eine Arbeitsatmosphäre, die konzentriertes Arbeiten erschwert, v.a. auch dort, wo Beratungen von Studierenden stattfinden. Und wenn Doktorand\*innen ihren Urlaub nehmen (müssen), um einmal ungestört und zusammenhängend an ihrer Dissertation arbeiten zu können – diese Fälle gibt es –, so dürfte auch dieser Personenkreis eine selbstbestimmtere Wahl des Arbeitsortes begrüßen und produktiv zu nutzen wissen. Nicht zuletzt sollte unter dem Gesichtspunkt des

Klimaschutzes<sup>5</sup> auch immer dort, wo es möglich und sinnvoll ist, unnötiges Verkehrsaufkommen vermieden werden.

Bei der Erarbeitung erster Ideen für eine Regelung zur mobilen Arbeit für wissenschaftliches Personal hat sich der Personalrat an der bereits vorhandenen „Dienstvereinbarung über alternierende Wohnraumarbeit“ orientiert, die der Personalrat für Technik und Verwaltung an der UP am 18.03.2019 abgeschlossen hat. Viele der dort verankerten Einzelregelungen werden sicherlich auch für das akademische Personal gelten können. Der Personalrat für das wissenschaftliche Personal hält es jedoch für angemessen, einige Modifizierungen bzw. zusätzliche Regelungen aufnehmen, die den Besonderheiten der Arbeit in Lehre und Forschung gerecht werden. Dabei sind bestimmte Bedingungen bezogen auf die Spezifik von Arbeitsaufgaben zu berücksichtigen.

Der Personalrat strebt eine möglichst breite Anwendbarkeit einer Regelung zum mobilen Arbeiten an und möchte damit individuelle, institutionelle und gesellschaftliche Interessens- bzw. Problemlagen stärker miteinander in Übereinstimmung bringen. Er verfolgt mit der Regelung folgende Hauptziele:

- Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität (s. auch Arbeitsplatzknappheit) durch selbstbestimmtere Organisation der Arbeit durch die Beschäftigten,
- Berücksichtigung der eingeschränkten Mobilität von schwerbehinderten/gleichgestellten Personen,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Betreuungs- und Pflegeaufgaben),
- Reduzierung von unnötigem Verkehrsaufkommen.

In der Diskussion gehen wir derzeit von folgenden Eckpunkten aus:

- Die Regelung soll prinzipiell von allen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen genutzt werden können, deren Vertrag bereits 6 Monate besteht. Die Frage, ob der Vertrag befristet oder unbefristet ist, sollte keine Rolle spielen.
- Maximal 25% der vertraglichen Arbeitszeit kann mobil genutzt werden.
- Eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten kann eine Laufzeit zwischen 3 bis 12 Monaten umfassen.
- Die Regelung sollte bestehende Modelle der Arbeitszeitgestaltung (Vertrauensarbeitszeit oder feste Arbeitszeiten im Bereich) nicht tangieren.
- Mobiles Arbeiten setzt Arbeitsaufgaben voraus, die unabhängig vom Hauptarbeitsort erledigt werden können (z.B. keine Laboraufgaben, aber Korrekturaufgaben, Schreiben von Anträgen, Artikeln, Projektberichten ...).
- Wer von der Regelung zum „Mobilen Arbeiten“ Gebrauch machen möchte, muss einen Antrag mit Begründung stellen, welcher der Zustimmung des\*der Vorgesetzten bedarf.
- Eine Ablehnung des Antrages sollte es nur bei zwingenden, nachvollziehbaren Gründen geben.
- Bei Ablehnungen sollte der Personalrat beteiligt werden.

Bei der konkreten Ausgestaltung des Zeitvolumens hält der Personalrat ein flexibles Modell für geeignet, wobei zwischen zwei Varianten gewählt werden kann:

- a) Festlegung auf einen bestimmten Arbeitstag (etwa freitags für 6 Monate) oder

---

<sup>5</sup> Zum Klimaschutzkonzept der UP vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/umweltportal/klimaschutzkonzept.html>

b) flexible Nutzung eines bestimmten Zeitvolumens (etwa 23 Tage in einem halben Jahr).

Das zweite Modell findet sich so nicht in der Dienstvereinbarung für das Personal aus Technik und Verwaltung, aber in Dienstvereinbarungen anderer Universitäten, sodass dies prinzipiell gestaltbar wäre.

### 2.3.1 Positionen des Personalrates

Die Ausgestaltung einer Regelung zum mobilen Arbeiten für wissenschaftliches Personal an der UP soll im kommenden Jahr einen Schwerpunkt der Personalratsarbeit bilden. Wir wollen die Personalversammlung im Dezember 2019 dafür nutzen, die genannten Vorüberlegungen vorzustellen und gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen weiter diskutieren.

## 2.4 Familienpolitische Komponente (WissZeitVG §2 Abs. 1, Satz 4)

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz räumt im Falle der Betreuung von minderjährigen, im Haushalt lebenden Kindern eine Verlängerung der Befristungsdauer um zwei Jahre je Kind ein. Der Grundgedanke dieser sogenannten familienpolitischen Komponente ist ein Ausgleich von zusätzlichen, nicht unerheblichen Belastungen während der Qualifizierungsphase. Die Universität Potsdam positionierte sich bereits im Jahr 2010 deutlich als familienfreundliche Arbeitgeberin, als im „Hinweisblatt zur Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG an der Universität Potsdam“ festgehalten wurde, dass Anträge auf Verlängerung im Rahmen der familienpolitischen Komponente gewährt werden, sofern dem keine finanziellen oder anderen Gründe entgegenstehen. Das Land Brandenburg erklärt in § 49 Absatz 1 Satz 6 BbgHG die Anwendung der familienpolitischen Komponente zum Regelfall, was das MWFK in seinem zu Beginn des Jahres 2019 veröffentlichten Bericht zur „Guten Arbeit in der Wissenschaft“ bestätigt. In diesem ist festgehalten, dass die Wahrnehmung von Betreuungspflichten für die Beschäftigten nicht dazu führen soll, „dass sich die Qualifikationszeiten faktisch verkürzen“.

Den Personalrat erreichen immer wieder Anfragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Beantragung und Gewährung der familienpolitischen Komponente. In den meisten Fällen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Verlängerung ihrer Arbeitsverträge. In einigen wenigen Fällen jedoch verlängert die Universität die Arbeitsverträge nicht. Grund hierfür ist nach bisherigem Stand, dass es eine zeitliche Überschneidung der beabsichtigten Inanspruchnahme und des Ausscheidens des Professors/der Professorin bzw. einer anstehenden Neubesetzung einer Professur gibt. In diesem Fall stehen mögliche Berufungszusagen prioritär über den Mitarbeiterinteressen. Die Gewährung sollte aus Sicht des Personalrates jedoch nicht von strukturellen oder personellen Konstellationen abhängig sein, auf die der einzelne Mitarbeiter oder die einzelne Mitarbeiterin keinen Einfluss hat. Auch in solchen Fällen sollte die Universität ihrem Leitbild einer familienfreundlichen Hochschule entsprechen und von den gesetzlichen Möglichkeiten für den Ausgleich des tatsächlich entstandenen Betreuungsaufwand Gebrauch machen.

Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in solchen Konstellationen nicht nachteilig behandelt werden, hat der Personalrat in Monatsgesprächen mit dem Präsidenten und dem Kanzler darauf hingewirkt,

dass eine universitätsinterne Regelung gefunden wird. Der Präsident betont, dass es im Fall der Gewährung der familienpolitischen Komponente keine Standardhandhabung geben werde. Aus seiner Sicht sei die Gewährung abhängig von der bereits genutzten Zeit für die Qualifizierung. Gleichsam spricht er sich dafür aus, dass in oben genannten Fällen die Stellen für den Zeitraum der Inanspruchnahme der sogenannten familienpolitischen Komponente gegebenenfalls doppelt besetzt und Mittel und Wege einer Doppelfinanzierung geprüft werden sollten.

#### 2.4.1 Position des Personalrates

Der Personalrat stellt fest, dass die Position der Universitätsleitung zu einer schwer zu vermittelnden Ungleichbehandlung zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führt: denjenigen, bei denen „zufälligerweise“ die Professur nicht wechselt und denjenigen, bei denen dies der Fall ist. Wieweit dies der Intention der familienpolitischen Regelung im WissZeitVG entspricht, bleibt als Problem und Frage bestehen. Mindestens Überlappungszeiträume einer Doppelfinanzierung müssten in solchen Fällen generell möglich sein.

## 2.5 Situation von WHK an der Universität Potsdam

Im Hinblick auf die Situation von Wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK) an der UP standen für den Personalrat im vergangenen Jahr drei Themen im Vordergrund:

- Überlegungen zu einer Gestaltung des Wahlrechts für WHK bei den nächsten Wahlen zum Personalrat (2.5.1)
- Neugestaltung der Beschäftigungsverhältnisse von WHK an der UP (2.5.2)
- Positionen des Personalrates zur Einstellung von WHK mit 2. Hochschulabschluss – Befristung nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 (2.5.3)

#### 2.5.1 Überlegungen zum Wahlrecht für WHK

Aufgrund der geänderten Gesetzeslage ist seit dem 20.09.2018 die Vertretung der wissenschaftlichen Hilfskräfte durch den Personalrat sowie die Wahlberechtigung dieser Beschäftigtengruppe neu geregelt: WHK werden nun erstmals durch den Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vertreten. Der Passus des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) des Landes Brandenburg (§ 90, Abs. 1, Nr. 7), der die Gruppe der Studierenden zuvor von der Vertretung im Personalrat ausschloss, wurde gestrichen. Durch eine Übergangsregelung (§ 100 b) wird zudem festgehalten, dass Studierende, die an einer Hochschule eine wissenschaftliche Beschäftigung ausüben, erstmals im Rahmen der nächsten Wahl von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen können. Die Möglichkeit, für Personalangelegenheiten eine Mitbestimmung durch den zuständigen Personalrat für wissenschaftliches Personal zu beantragen, gilt jedoch bereits seit Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung.

Die nächsten regulären Personalratswahlen an der UP finden 2022 statt. Die Anzahl der Mitglieder des Personalrates richtet sich nach der Anzahl der Wahlberechtigten am Tag des Erlasses des

Wahlausschreibens (vgl. PersVG Brandenburg § 16). Bei ca. 1400 WHK (Stand WiSe 2018/19) würde sich die Anzahl der Mitglieder des Personalrates um zwei auf 17 Mitglieder erhöhen. Die oben genannten Änderungen im PersVG Brandenburg geben allerdings keine Auskunft darüber, in welcher Weise WHK von ihrem passiven Wahlrecht Gebrauch machen können. Problematisch sind dabei u.a. die oft kurzen Laufzeiten von WHK-Verträgen – das PersVG Brandenburg § 14,1 sieht für die Wählbarkeit eine Beschäftigung von mindestens einem Jahr vor – sowie die teilweise geringe Anzahl an wöchentlichen Arbeitsstunden für WHK, die eine Teilnahme an Sitzungen etc. während der Arbeitszeit erschwert, wenn nicht gar unmöglich macht.

Seine Überlegungen zur Weiterentwicklung des Personalvertretungsgesetzes des Landes Brandenburg hat der Personalrat gegenüber den Vertreter\*innen der Arbeitsgruppe „Studies im PersVG“ der GEW Brandenburg in mehreren Gesprächen deutlich gemacht. Auch die AG hat ihre Positionen festgehalten. Es bleibt abzuwarten, ob und welche konkreten rechtlichen Vorschriften im PersVG seitens des Gesetzgebers noch ergänzt werden. Der Personalrat begrüßt grundsätzlich die Möglichkeit einer aktiven Beteiligung der WHK in der Personalratsarbeit und ist weiterhin bestrebt, im Hinblick auf die nächsten Wahlen gemeinsam mit den WHK einen Weg der Arbeitskontinuität zu finden.

### 2.5.2 Neugestaltung der Beschäftigungsverhältnisse von WHK an der UP

An der UP waren zum WiSe 2018/2019 1406 Studierende als WHK beschäftigt, **292** davon in verwaltungstechnischen Bereichen.<sup>6</sup> Bereits seit Frühjahr 2018 und – aufgrund ministerialer Vorgaben – verstärkt seit Herbst 2018 war die Situation für viele als WHK beschäftigte Studierende von großer Unsicherheit und Sorge geprägt: Zahlreiche Verträge von WHK in Zentralen Einrichtungen, in der Verwaltung, aber auch in den Fakultäten wurden zum Teil kurzfristig nicht erneuert oder auf eine Wochenarbeitszeit von 14,5 Stunden reduziert.

Die Einstellung von WHK (Studierende) erfolgt nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) § 6 zur „Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“. § 59 (2) des Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) legt zudem fest, dass die Aufgaben von WHK (Studierende) „zugleich der eigenen Aus- oder Weiterbildung dienen“ sollen. Im Herbst 2018 hat das Landesministerium des Innern und für Kommunales – unter Bezugnahme auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg – ausdrücklich festgehalten, dass Hilfstätigkeiten in der allgemeinen Verwaltung, wie z.B. im Sekretariat, in der Bibliothek oder im IT-Bereich keine wissenschaftlichen Tätigkeiten sind und nicht von BbgHG § 59 erfasst werden. Daher kann für diese Tätigkeiten eine Einstellung als WHK nicht mehr erfolgen. Auch in Zentralen Einrichtungen der UP ist die Beschäftigung von WHK (Studierende) aufgrund der derzeitigen Gesetzeslage nicht möglich.

Die unsichere Situation hat u.a. dazu geführt, dass sich verschiedene studentische Initiativen mit der Problematik befasst haben und es von studentischer Seite im SoSe 2019 verstärkt zu Protesten kam (vgl. z.B. die Initiative des Asta <http://www.studisgutbezahlt.de>). Auch der Personalrat hat, gemeinsam mit Vertreter\*innen der Studierenden, in einem Monatsgespräch mit dem Präsidenten der UP die Maßnahmen der Universitätsleitung diskutiert und eine sozialverträgliche Praxis gefordert.

---

<sup>6</sup> Landtag Brandenburg, Drucksache 6/11030, S. 3 und S. 6 (Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage Nr. 4319).

Seit dem 30.09.2019 können WHK-Verträge, die den oben genannten rechtlichen Anforderungen entsprechen, wieder mit mehr als 14,5 Stunden Wochenarbeitszeit ausgestellt werden. Von den 292 WHK-Stellen in verwaltungstechnischen Bereich wurden diejenigen in der Universitätsbibliothek und im Universitätsverlag in Tarifstellen der Entgeltgruppen E3 bzw. E4 umgewidmet. Andere WHKs wurden an Lehrstühle oder akademische Mitarbeiter\*innen gebunden. Hier besteht für die Beschäftigung weiterhin eine Art Grauzone. Der Personalrat begrüßt jedoch die Bemühungen der Universitätsleitung, möglichst vielen Studierenden Arbeitsmöglichkeiten zu erhalten bzw. diese zu schaffen. Leider liegen nach wie vor keine aktuellen Angaben über die genaue Anzahl der neu eingerichteten Stellen bzw. neuen Zuordnungen vor.

### 2.5.3 WHK mit 2. Hochschulabschluss – Position des Personalrates

Jenseits der besonders im SoSe 2019 vorherrschenden Debatte um den Erhalt der Beschäftigung für möglichst viele Studierende hat sich der Personalrat erneut mit der Situation von WHK mit 2. Hochschulabschluss (Master) befasst. Unsere Positionen hierzu haben wir auch im Austausch mit der Universitätsleitung deutlich gemacht. Eine befristete Beschäftigung von WHK mit 2. Abschluss nach dem WissZeitVG § 2 Abs. 1 sollte nicht Teil der regulären Beschäftigtenstrukturen sein, da diese Beschäftigungszeiten genauso wie Qualifikationsstellen auf die 6-Jahres-Befristung für die Promotionsphase angerechnet werden. Der Personalrat hält daher diese Verträge für unangemessen. Problematisch ist außerdem, dass WHK mit 2. Abschluss nach wie vor häufig Daueraufgaben übertragen werden.

Die dem Personalrat vorliegenden Zahlen vom November 2019 – 149 Beschäftigte arbeiten als WHK mit 2. Hochschulabschluss – deuten zwar auf einen positiven Trend hin (in den vorangehenden Semestern waren es ca. 200).<sup>7</sup> Dennoch ist die Zahl angesichts der Problematik dieser WHK-Stellen deutlich zu hoch. Der Personalrat regt daher an, Anreizsysteme zu schaffen, die alternative, dem Abschluss angemessene Beschäftigungsoptionen ermöglichen und somit die Vergabe von WHK-Stellen an Beschäftigte mit 2. Abschluss für Vorgesetzte unattraktiver machen. Dies könnte z.B. durch die Schaffung eines Pools geschehen, der aus Mitteln, die für WHK genutzt werden, gespeist wird und aus dem dann (nach bestimmten Kriterien und Modalitäten) Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen vergeben werden könnten. Der Personalrat hat der Universitätsleitung zudem vorgeschlagen, künftig eine Einstellung von WHK mit 2. Hochschulabschluss nur noch für maximal sechs Monate und unter der Voraussetzung, dass die Zeit der Beschäftigung als WHK nachweislich eine Überbrückung bis zur Einstellung als akademische\*r Mitarbeiter\*in (oder bis zu einem Stipendienantritt) darstellt, zuzulassen.

---

<sup>7</sup> Vgl. Landtag Brandenburg, Drucksache 6/11030, S. 3 (Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage Nr. 4319).

## 2.6 Die Arbeit der Clearingstelle

### 2.6.1 Rückblick: Wie kam es zur Einrichtung der Clearingstelle?

Nach langjährigen Diskussionen und zunehmender Missstimmung unter den akademischen Mitarbeiter\*innen aufgrund von Unklarheiten bei tariflichen Eingruppierungsentscheidungen bei Einstellung an der UP konstituierte sich im August 2018 auf Vorschlag des Präsidenten eine paritätisch besetzte Clearingstelle.

Seitdem fanden insgesamt sechs Treffen mit jeweils zwei Vertreter\*innen des Personaldezernates (D3) und des Personalrates (PR) statt, um Einzelfälle auf der Grundlage von Anträgen auf Überprüfung der Eingruppierung, die Mitarbeiter\*innen an das D3 stellten, zu behandeln und um grundsätzliche Eingruppierungsfragen, die sich durch die bestehenden Regelungen im Tarifvertrag der Länder (TV-L) für wissenschaftliches Personal stellen, zu besprechen.

Die Clearingstelle verfolgt mit ihrer Arbeit die Zielstellung, mehr Transparenz und Klarheit zu Kriterien der Eingruppierung nach TV-L für die Mitarbeiter\*innen zu schaffen, den Informationsaustausch bei Einstellungsverfahren auf allen beteiligten Ebenen zu verbessern, tarifrechtliche Ermessensspielräume besser auszunutzen und Einzelfallprobleme lösungsorientiert zu bearbeiten.

### 2.6.2 Entwicklungen im Jahr 2019: Ergebnisse der Clearingstelle

In der Bilanz der Arbeit der Clearingstelle gab es aus Sicht des Personalrates positive Entwicklungen hinsichtlich der Kommunikation zwischen D3 und PR, der Transparenz über Entscheidungsgründe bei Einzelfallprüfungen sowie der systematischen Bearbeitung von Eingruppierungsthemen.

Die Clearingstelle hat sich als Kommunikationsraum entwickelt, der beiderseitig konstruktiv genutzt wird, auch wenn die Sichtweisen beider Parteien in der Clearingstelle nicht immer ohne Dissens sind. Das Gesprächsklima und der wechselseitige Informationsaustausch zwischen PR und D3 haben sich durch die regelmäßigen Treffen verbessert.

Weiterhin wurde erreicht, dass durch die Fallbesprechung in der Clearingstelle ein Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung positiv beschieden werden konnte, was für den\*die Beschäftigte eine Erhöhung der Erfahrungsstufe 1 auf die Erfahrungsstufe 4 zur Folge hatte. Beim Clearing von drei weiteren Anträgen gab es zwar keine Möglichkeit für einen positiven Bescheid, jedoch wurden dabei die Entscheidungsgründe für die Anerkennung förderlicher Zeiten aus vorherigen beruflichen Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses an einer Hochschule erfolgt waren, transparent und gleichzeitig auch die rechtlichen Grenzen und Widersprüche sichtbar. Zu diesem Thema hatte der Personalrat in der Vergangenheit bereits ein Informationsblatt über eingruppierungsrelevante Aspekte bei Einstellung an der UP erarbeitet, welches sich – neben der ausführlichen Broschüre des Personalrates „Hinweise zum Abschluss von Arbeitsverträgen an der Universität Potsdam“<sup>8</sup> – speziell an Bewerber\*innen in Auswahlverfahren richtet. Als Ergebnis der Fallbesprechungen in der Clearingstelle hat der Personalrat dieses bestehende Informationsblatt weiter präzisiert und im Rahmen von Auswahlverfahren an Bewerber\*innen ausgeteilt.

---

<sup>8</sup> Online verfügbar unter: <https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/aktuelles.html>

Beim jüngsten Treffen der Clearingstelle wurde eine gemeinsame Verständigung darüber begonnen, dass die Erarbeitung einer UP-spezifischen Rahmenregelung für die Höhergruppierung von akademischen Mitarbeiter\*innen in die Entgeltgruppe 14 TV-L das nächste konkrete Arbeitsthema der Clearingstelle sein wird.

In der bisherigen Arbeit der Clearingstelle konnte allerdings eine situationsadäquate Anerkennung von beruflichen Vorerfahrungen, welche die Bewerber\*innen in Auswahlverfahren tatsächlich vorweisen können und welche letztlich zur Auswahl für die Stelle geführt haben, als förderliche Zeiten noch nicht erreicht werden. Dies betrifft v.a. Stipendienzeiten von Nachwuchswissenschaftler\*innen an in- und ausländischen Hochschulen/Forschungsinstituten ohne Arbeitsvertrag, akademische Lehrerfahrungen aus Lehraufträgen bzw. freiberuflicher Tätigkeit. Hier stößt die Clearingstelle auf derzeit unumgehbare Begrenzungen in den Eingruppierungsvorschriften.

Zudem steht noch aus und ist weiterhin anzustreben, eine systematische Verbesserung des Informationsstandes der Vorgesetzten insbesondere zu eingruppierungsrelevanten Fragen vor der Einstellung von neuen Mitarbeiter\*innen oder bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten herbeizuführen. Dies ist notwendig, um künftig Entscheidungsspielräume stärker zugunsten der Mitarbeiter\*innen zu nutzen. Notwendige Schritte dafür wären u.a. Einstellungsunterlagen und Merkblätter im Intranet zu optimieren, Vorgesetzte über Verfahrenswege umfassend in Kenntnis zu setzen oder zu einstellungsrechtlichen Fragen fortzubilden.

### 2.6.3 Fazit und Perspektiven

Seitens des Personalrates besteht großes Interesse an der Fortsetzung der bisherigen konstruktiven Zusammenarbeit mit dem D3 im Rahmen der Clearingstelle. Die bisherige Arbeit der Clearingstelle hat gezeigt, dass UP-interne Verfahren verbessert werden müssen und können und dass Nachregulierungen in den Eingruppierungsvorschriften für den Bereich Wissenschaft unabdingbar sind. Daraus leitet der Personalrat mittel- und längerfristige Ziele für die weitere Arbeit der Clearingstelle ab.

Mittelfristig und konkret innerhalb der UP sind spezifische Kriterien zur Eingruppierung in die E 14 TV-L einschließlich eines transparenten Verfahrens für deren Umsetzung an der UP zu erarbeiten. Außerdem sind die derzeitigen Informationsblätter und Formulare im Einstellungsverfahren um eingruppierungsrelevante Erläuterungen zu erweitern und klarer und informativer für Vorgesetzte und Beschäftigte zu gestalten.

Längerfristig und auf tarifrechtlicher Ebene sind konkrete Vorschläge für tarifrechtliche Änderungen zu Anerkennung beruflicher Vorerfahrungen von akademischem Personal zu erarbeiten, um auf der Ebene der Tarifpartner ein diesbezügliches Problembewusstsein zu erhöhen. Änderungen sind insbesondere hinsichtlich der Spezifizierung rechtlicher Tatbestände wie z.B. Deckung des Personalbedarfs und schädliche Unterbrechungszeit für den Bereich Wissenschaft geboten.

Der Personalrat war im Vorfeld der Tarifrunde 2019 dazu bereits aktiv und hatte der Gewerkschaft GEW Informationen zur tarifrechtlichen Problematik übermittelt. Dies wird der Personalrat auch 2020 weiterverfolgen.

## 3 Informationen

---

In diesem Abschnitt stellen wir Informationen zu Themen bereit, zu denen es in den Beratungen wiederholt Fragen gab und gibt. Verwiesen sei an dieser Stelle auch auf die Broschüre des Personalrates „Hinweise zum Abschluss von Arbeitsverträgen an der Universität Potsdam“, die umfassendere Informationen zur Ausgestaltung und zur rechtlichen Seite des Arbeitsverhältnisses an der UP enthält, siehe hier: <https://www.intern.uni-potsdam.de/wimipr/dokumente/Hinweise%20zum%20Abschluss%20von%20Arbeitsvertr%C3%A4gen.pdf>

**Hinweis: Diese Broschüre wird derzeit leicht überarbeitet. Die neue Fassung ist ab April 2020 abrufbar.**

### 3.1 Zuständigkeit des Personalrates für akademische Mitarbeiter\*innen und WHK

*Welche Mitarbeitergruppen vertritt der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal?*

- Akademische Mitarbeiter\*innen der Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen.
- Laut Schreiben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur vom 02.05.2017 gehören auch die akademischen Mitarbeiter\*innen der Fakultät „Digital Engineering“ zum Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes (PersVG). Dabei wird Bezug genommen auf das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) § 73 Abs. 3 und das PersVG Bbg § 4 Abs. 1 Satz 1.
- Nach einer Veränderung des Personalvertretungsgesetzes Brandenburg vom 20.09.2018 vertritt der Personalrat auch Studierende (mit und ohne Abschluss), die als WHK mit der UP ein Beschäftigungsverhältnis haben.

*Werden akademische Mitarbeiter\*innen (einschl. der WHK) automatisch vom Personalrat vertreten?*

- Es gibt keine automatische Vertretung gegenüber der Dienststelle: Gemäß Personalvertretungsgesetz Brandenburg (vgl. § 63 Abs. 2) darf dieser Personenkreis nur auf Antrag in allen Fragen vom Personalrat vertreten werden. Nur bei bestimmten Tatbeständen wie Abmahnungen und Kündigungen wird der Personalrat grundsätzlich hinzugezogen. Beratungen sind auch ohne Personalratsbeteiligung möglich.
- Das Formular zur Personalratsbeteiligung findet sich unter: <http://www.uni-potsdam.de/personalvertretungen/wimipr/index.html>

Bitte geben Sie diese Information v.a. auch an neue Kolleg\*innen weiter.

## 3.2 Entgelt und Jahressonderzahlung

Über **Veränderungen beim Entgelt** hat der Personalrat in seiner „Info-Post“ informiert. Die wichtigsten Ergebnisse bezüglich des Entgelts seien hier noch einmal in Kürze dargestellt (im Detail sind die Tarifiergebnisse hier aufgeführt und kommentiert: <https://www.gew.de/troed2019/fragen-und-antworten/>).

Mit der Tarifrunde im März 2019 ist eine Erhöhung der Tabellenentgelte in drei Schritten festgelegt worden:

- 01.01.2019: +3,01% mindestens 100 € (bereits in Kraft)
- 01.01.2020: +3,12% mindestens 90 €
- 01.01.2021: +1,29% mindestens 50 €

Für die Stufe 1 aller Entgeltgruppen gilt abweichend:

- 01.01.2019: +4,5%, mindestens 100 € (bereits in Kraft)
- 01.01.2020: +4,3%, mindestens 90 €
- 01.01.2021: +1,8%, mindestens 50 €

Mit dem Novembergehalt wird die Jahressonderzahlung ausgezahlt. Anspruchsberechtigt für die Sonderzahlung sind Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Im Falle von fehlenden Beschäftigungszeiten während des laufenden Jahres (beispielsweise bei Neueinstellungen im Jahresverlauf) wird die Sonderzahlung um 1/12 für jeden Monat ohne Gehalt gekürzt. Die Höhe der Sonderzahlung ist prozentual gestaffelt: E12 und E 13: 50%, E 14 und E 15: 35%.

In der Tarifrunde wurde festgelegt, dass die Höhe der Zahlung für die Jahre 2019 bis einschließlich 2022 auf dem Niveau des Jahres 2018 eingefroren wird. Im Tarifgebiet Ost allerdings wird die bereits in der Tarifrunde zuvor beschlossene Angleichung auf das sogenannte Westniveau noch umgesetzt. Das bedeutet, dass letztmalig eine einprozentige Steigerung zum Vorjahreswert vorgenommen wird. Die Jahressonderzahlung Ost wird also auf den Betrag von West aus dem Jahr 2018 angehoben und dann eingefroren.

## 3.3 Dienstvereinbarung „Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“

(Auch) Wissenschaftlich Beschäftigte können gemäß der 2012 zwischen dem Gesamtpersonalrat und der Universitätsleitung abgeschlossenen „Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“<sup>9</sup> eine Leistungszulage oder Leistungsprämie erhalten (TV-L

---

<sup>9</sup> Näheres zur „Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“ finden Sie im Intranet unter: [http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/DV%20Leistungszulage\\_2012\\_08\\_15.pdf](http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/DV%20Leistungszulage_2012_08_15.pdf)

§ 40 Nr. 6 - zu § 18 TV-L), wenn sie besondere Leistungen im Sinne des § 40 Nr. 6 - zu § 18 Abs. 2 & 3 TV-L bestimmte Kriterien erfüllen:

Eine solche besondere Leistung liegt vor,

- wenn neue Forschungskonzeptionen erstellt oder neue Forschungsbereiche erschlossen werden, oder
- wenn der Aufbau von wissenschaftlichen Kooperationsbeziehungen in Form neuer Projekte erfolgt, oder
- wenn im Ergebnis der Evaluation der Lehre eine überdurchschnittliche Lehrleistung festgestellt wird.

Insgesamt können 5% aller Angehörigen der UP die Leistungszulage erhalten. Diese Zielgröße ist in den letzten Jahren noch nie erreicht worden. Hier die Anzahl der Anträge und Ablehnungen (nur im Bereich der akademischen Mitarbeiter\*innen) seit 2013 im Überblick:

Jahr	Anzahl Anträge	Ablehnungen
2018	29	3
2017	25	6
2016	30	8
2015	24	3
2014	25	1
2013	16	

Auch akademische Beschäftigte im Drittmittelbereich können eine Sonderzahlung erhalten. Dies ist jedoch nur möglich, wenn nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben (vgl. § 40 Nr. 6 zu § 18 Absatz 1 Satz 1 TV-L). Die Sonderzahlung erfolgt grundsätzlich erst nach Feststellung der verbleibenden Mittel (Abschluss des Drittmittelprojektes und Erstellung des Verwendungsnachweises). Erfolgt die Finanzierung des Drittmittelprojektes vollständig oder anteilig durch öffentliche Mittel (z.B. DFG, BMBF usw.), ist eine Sonderzahlung ausgeschlossen.

Zum Verfahren:

Ein Antrag auf Leistungszulage kann für das laufende Arbeitsjahr bis zum 31.01. des Folgejahres an den Präsidenten eingereicht werden (für das Jahr 2019 bis zum 31.01.2020). Der Personalrat ist an der Bewertung der Anträge nicht beteiligt, wird aber über die Ergebnisse und die Begründungen informiert.

Nach wie vor appelliert der Personalrat an die Dienststelle, über den Inhalt der Vereinbarung bei Vorgesetzten und Beschäftigten aktiver zu informieren. Die Erfahrung zeigt, dass Mitarbeiter\*innen, die die Voraussetzungen für die Gewährung der zusätzlichen Vergütung bei sich erfüllt sehen, durchaus aktiv auf die Vorgesetzten zugehen und ihre Erwartungen anmelden sollten.

## 3.4 Urlaub, Arbeitsbefreiung, Sabbatical

### 3.4.1 Regelungen für Mitarbeiter\*innen

Alle Mitarbeiter\*innen mit einem Beschäftigungsumfang in Höhe von 40 Wochenstunden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf **Erholungsurlaub** von 30 Arbeitstagen. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Das bedeutet nicht, dass es innerhalb der Probezeit bei bestimmten Anlässen keinen Kurzurlaub geben kann. Ferner gilt:

- Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu.
  - Wenn Mitarbeiter\*innen in der zweiten Jahreshälfte aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden, ist zu entscheiden, ob der zustehende Urlaub nach der Zwölftelregelung oder anhand des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) vergeben wird. Der größere Urlaubsumfang ist dann anzuwenden.
  - Das BUrlG ist auch auf die Urlaubsansprüche der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes anzuwenden. Dies ergibt sich aus § 26 Abs. 2 des Tarifvertrags der Länder (TV-L), der das BUrlG in bestimmten Fällen für anwendbar erklärt: „Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruches nach Abs. 1 zu; § 5 BUrlG bleibt unberührt“.
  - § 5 BUrlG könnte angewendet werden, wenn sich nach der Zwölftelregelung weniger als 20 Urlaubstage berechnen lassen (bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte).
  - Aus dem Umkehrschluss der Zwölftelregelung des § 5 BUrlG ergibt sich, dass man bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres Anspruch auf den gesamten (gesetzlichen) Urlaub hat. Die genannten Vorschriften in Kombination verhindern, den Erholungsurlaub unter den gesetzlich garantierten Mindesturlaubsanspruch absinken zu lassen.
- Wer laut Arbeitsvertrag einen Arbeitsumfang von 20 Stunden in der Woche zu erbringen hat, dies aber an 5 Tagen in der Woche tun muss, hat dennoch Anspruch auf 30 Tage Urlaub.
- Für den Wissenschaftsbereich gilt die Sonderregelung, dass der komplette Urlaub spätestens bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein muss.
- Urlaub muss beantragt und von der bzw. dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten genehmigt werden. In der Regel werden in den Bereichen Urlaubsscheine geführt, in denen der Urlaubsanspruch und die Urlaubserteilung für das jeweilige Kalenderjahr dokumentiert

werden. Das Antreten eines Urlaubs ohne vorliegende Genehmigung kann zu einer Abmahnung führen.

- Die Vorgesetzten haben die Urlaubswünsche der Mitarbeiter\*innen weitestgehend zu berücksichtigen, es sei denn, dass „dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen“ (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Dringende betriebliche Belange werden in der Rechtsprechung eng ausgelegt. Ein normales erhöhtes Arbeitsaufkommen, das absehbar war, ist darunter nicht zu verstehen. Es ist zu empfehlen, den Urlaubswunsch rechtzeitig zu signalisieren, um mögliche Konfliktpunkte nicht erst aufkommen zu lassen.
- Der Urlaub sollte zusammenhängend gewährt werden, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Einer der Urlaubsteile sollte mindestens zwei Wochen umfassen (§ 7 Abs. 2 BurlG).
- Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BurlG).
- Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Februar 2019 (9 AZR 541/15) hat der Arbeitgeber „klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.“ Der Arbeitgeber ist ausdrücklich gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“ (vgl. [https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&pm\\_nummer=0009/19](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&pm_nummer=0009/19)).
- Akademische Mitarbeiter\*innen „sollen ihren Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen.“ (§ 42 Abs. 1 BbgHG) Ein Kurzurlaub bei wichtigen Angelegenheiten muss mit der bzw. dem Vorgesetzten abgestimmt werden.

Für bestimmte Anlässe sieht der TV-L (§ 29) **Arbeitsbefreiungen** vor. Solche Anlässe sind u.a.: Todesfälle in der Familie, Umzug aus dienstlichem Grund und Arzttermine, soweit diese nur während der Arbeitszeit möglich sind, sowie bestimmte Notfälle, in denen eine Pflegeleistung gegenüber Kindern oder Angehörigen zu erbringen ist.<sup>10</sup>

Seit 2014 besteht im Rahmen eines Pilotprojekts zur Einführung von **Langzeitkonten** die Möglichkeit, gezielt Zeitwertguthaben anzusparen, um damit eine mehr oder weniger lange Freiphase im Berufsleben („**Sabbatical**“) vorzubereiten.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Bitte informieren Sie sich über die Einzelatbestände im Merkblatt des D3 (im Intranet, „Allgemeine Informationen zum Urlaub für Beschäftigte...“), siehe hier: [http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/pf\\_06%20-%20Infoblatt%20-%20Urlaub%20-%20Abwesenheit.pdf](http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/pf_06%20-%20Infoblatt%20-%20Urlaub%20-%20Abwesenheit.pdf)

<sup>11</sup> Genaueres dazu im Intranet der Universität: [http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/index\\_06.html](http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/index_06.html). Dort ebenfalls nachzulesen sind Informationen, wie die Jahressonderzahlung für zusätzlichen Urlaub (Sonderurlaub) genutzt werden kann.

### 3.4.2 Urlaubsregelungen für wissenschaftliche Hilfskräfte

WHK haben einen Anspruch auf Erholungsurlaub nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes, jedoch nicht nach tariflichen Vorschriften. Die Urlaubsberechnung sowie die Überwachung erfolgt im jeweiligen Bereich und ist dort rechtzeitig zu beantragen. Die Urlaubstabelle findet sich hier: [http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/urlaubstabelle\\_whk\\_shk.pdf](http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/urlaubstabelle_whk_shk.pdf)

## 3.5 Arbeitszeugnis, Kündigungsfristen, Überstunden

### 3.5.1 Arbeitszeugnis

Das Thema Arbeitszeugnis ist durch die § 630 BGB, § 109 GewO [Gewerbeordnung], den § 16 BBiG [Berufsbildungsgesetz] und § 35 TV-L geregelt. Hiernach sind in ein Arbeitszeugnis alle wesentlichen Tatbestände und Bewertungen aufzunehmen, die für die Gesamtbeurteilung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters von Bedeutung sind. Das Arbeitszeugnis ist schriftlich auf Geschäftspapier zu erstellen. Es muss das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, den Klarnamen der\*des ausstellenden Vorgesetzte\*n und deren\*dessen eigenhändige Unterschrift tragen. Mitarbeiter\*innen haben bei Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich das Recht auf die zeitnahe Erteilung eines Arbeitszeugnisses.

Man unterscheidet drei Arten von Arbeitszeugnissen:

- Das **einfache Arbeitszeugnis** enthält lediglich Angaben zur Art des Dienstverhältnisses und dessen Dauer.
- Das **qualifizierte Arbeitszeugnis** gibt darüber hinaus Auskunft über die Leistungen und die Führung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.
- Ein **Zwischenzeugnis** entspricht inhaltlich dem qualifizierten Arbeitszeugnis mit dem Unterschied, dass das Beschäftigungsverhältnis weiterhin besteht. Ein Zwischenzeugnis kann für den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin bei einer Versetzung oder dem Wechsel der\*des Dienstvorgesetzten von besonderem Wert sein.

### 3.5.2 Kündigungsfristen

Diese sind im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) in § 34 Abs. 1 geregelt. Sie richten sich nach der Beschäftigungszeit der\*des Beschäftigten:

- Beschäftigungszeit weniger als 6 Monate: Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende,
- Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr: Kündigungsfrist ein Monat zum Monatsschluss,
- Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr: Kündigungsfrist 6 Wochen zum Ende des Kalendervierteljahres,
- Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren: Kündigungsfrist 3 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres,
- Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren: Kündigungsfrist 4 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres,
- Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren: Kündigungsfrist 5 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres,
- Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren: Kündigungsfrist 6 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres.

### 3.5.3 Überstunden

Überstunden werden als „Mehrarbeit“ bezeichnet und als solche nur anerkannt, wenn sie vor ihrer Ausübung von der\*dem Vorgesetzten schriftlich angeordnet worden sind. Geschieht dies nicht, haben Mitarbeiter\*innen keinen Anspruch auf die Abgeltung dieser Überstunden.

## Quellen

---

- Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG). (2019, Juni 5). Abrufbar hier: <http://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgHG>
- Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten, Universität Potsdam (Hrsg.). (2017, Dezember 07). Merkblatt: Zur Festlegung der Lehrverpflichtung für akademische Mitarbeiter. Abrufbar hier: <https://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/Merkblatt%20LehrVV%20-%20Stand%2007.12.2017.pdf>
- Hansel, R., & Jähne, M. (2016). Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. (GEW, Hrsg.). Abrufbar hier: [https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule\\_und\\_Forschung/Broschueren\\_und\\_Ratgeber/WissZeitVG\\_Ratgeber\\_A5-2016-04.pdf](https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/WissZeitVG_Ratgeber_A5-2016-04.pdf)
- Universität Potsdam (2019). Den Ausbau gestalten. Hochschulentwicklungsplan der Universität Potsdam 2019-2023 (HEP).  
(Der HEP befindet sich im Druck und wird demnächst online gestellt.)
- Preis, U., & Ulber, D. (2017). *WissZeitVG: Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz* (2., vollständig überarbeitete Auflage). Köln: Luchterhand Verlag.
- Presseerklärung GEW = Presseerklärung der GEW Brandenburg „Frist ist Frust – Zukunftsvertrag für Dauerstellen nutzen!“. Abrufbar hier: [https://www.gew-brandenburg.de/Aktuelles.html?artikel\\_id=1615](https://www.gew-brandenburg.de/Aktuelles.html?artikel_id=1615)
- Streitgespräch = "Bewusste Provokation!" – "Nein, eine einseitige Debatte!". Streitgespräch zwischen A. Keller (GEW) und D. Kaufmann (Sprecher der Kanzler der Universitäten). Abrufbar hier: <https://www.jmwiarda.de/2019/11/15/bewusste-provokation-nein-eine-einseitige-debatte/>
- Universität Potsdam (Hrsg.). (2017, Mai 31). „Talente entwickeln – Potenziale fördern“ Personalentwicklungskonzept der Universität Potsdam. Abrufbar hier: <http://www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Personalentwicklungskonzept.pdf>
- Verwaltungsvereinbarung = Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken. Abrufbar hier: [https://www.bmbf.de/files/Verwaltungsvereinbarung-ZV\\_Studium\\_und\\_Lehre\\_staerken.pdf](https://www.bmbf.de/files/Verwaltungsvereinbarung-ZV_Studium_und_Lehre_staerken.pdf)