

# Tätigkeitsbericht des Personalrates für das akademische Personal und wissenschaftliche Hilfskräfte für das Jahr 2020



Foto: K Fritze

Veröffentlicht am: 23. Dezember 2020

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

laut Personalvertretungsgesetz gehört es zu den Aufgaben des Personalrates, einmal im Jahr über seine Tätigkeit zu informieren. In den letzten Jahren haben wir dies auf zweifache Weise umgesetzt: Zum einen durch einen vorab veröffentlichen umfassenden Tätigkeitsbericht und zum anderen durch eine problemorientierte Diskussion zentraler Themenbereiche auf einer Personalversammlung. So hatten wir das auch für das Jahr 2020 geplant. Noch im Spätsommer hatten wir die Hoffnung, am 02.12.2020 eine Personalversammlung durchführen zu können; die Planungen liefen bereits, auch hatten wir Ihnen den Termin schon in einer Info-Post mitgeteilt. Die Corona-Pandemie hat sich jedoch so entwickelt, dass wir es als nicht verantwortbar ansahen, Anfang Dezember eine Versammlung dieser Größenordnung vor Ort in Präsenz zu veranstalten. Eine Videokonferenz schied aus rechtlichen Gründen aus. Nach Abstimmung mit dem Präsidenten, Herrn Prof. Günther, haben wir den Termin zurückgenommen.

Stattdessen legen wir nun allein den üblichen Tätigkeitsbericht vor. Wir verbinden dies mit der Hoffnung, dass er informativ ist und gleichzeitig zur Diskussion anregt, die wir gern aufnehmen und mit Ihnen weiterführen wollen. Da sich auf den Personalversammlungen auch stets der Präsident Ihren und unseren Fragen gestellt hat, ist es geplant, dass sich Herr Prof. Günther im Januar oder Februar in einem Gespräch mit der Vorsitzenden des Personalrats zu einzelnen Punkten des Berichtes und zu anderen Themen der Hochschulentwicklung äußern wird. Dieses Gespräch wird im Nachgang veröffentlicht werden. In Abhängigkeit von der Entwicklung der Corona-Pandemie und der Dringlichkeit neuer Problemfelder werden wir entscheiden, ob eine Personalversammlung in der ersten Jahreshälfte 2021 sinnvoll bzw. erforderlich ist. Ansonsten wird die nächste Personalversammlung zum Jahresende 2021 stattfinden. Wir hoffen, dass diese Vorgehensweise Ihre Zustimmung findet.

Zu unseren nachdrücklichsten Erfahrungen des nun zu Ende gehenden Pandemie-Jahres gehörte es, dass wir noch mehr Beratungsgespräche als sonst geführt haben. Neben Themen und Anliegen zum unmittelbaren Arbeitsverhältnis erreichten uns auch Anfragen, die aus unserer Sicht eigentlich von den Bereichen und Fakultäten hätten bearbeitet werden müssen. Die Perspektiven der Leitungen auf den verschiedenen Ebenen der UP-Struktur sind oft recht Studierenden- und Professoren-fokussiert, im Corona-Jahr kam in (zu) vielen Bereichen eine oft erschreckende Sprachlosigkeit der jeweiligen Führungskräfte hinzu. Die Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, ob sie nun im technischen oder im akademischen Bereich tätig sind, gerieten hin und wieder aus dem Blick und müssen deshalb umso mehr aktiv vertreten werden. Das zurückliegende Jahr hat gezeigt, wie wichtig Personalräte für eine Institution wie die Universität sind. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen persönlich vor allem Gesundheit und uns gemeinsam weiterhin eine konstruktive Zusammenarbeit.

Susanne Gnädig Im Namen des gesamten Personalrates

# Inhaltsverzeichnis

| 1 Pe  | rsonalratsarbeit konkret: Fakten und Themen  | 3           |
|-------|--|-------------|
| 2 Ak  | tuelle Arbeitsfelder   | 6           |
|       | 2.1 Erste Ergebnisse zur Umsetzung des "Merkblattes zur Anerkennung pandemiebed Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern"        | ingter<br>6 |
|       | 2.2 Leitlinien zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung (mobiles Arbeiten) im Bereic akademischen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | h der<br>9  |
|       | 2.3 Clearingstelle: Fragen der Eingruppierung und Stufenzuordnung nach TV-L  | 11          |
|       | 2.4 "Dialogprozess" im Land Brandenburg  | 14          |
| 3 Lel | hrdeputatsregelung und Dauerstellenkonzepte: aktuelle Informationen  | 18          |
|       | 3.1 Stand des Gerichtsverfahrens zum Thema "Beteiligung des Personalrates be<br>Lehrdeputatsregelung von 2015"   | i der<br>18 |
|       | 3.2 Fortschreibung des Dauerstellenkonzeptes   | 20          |
| 4 Inf | formationen  | 21          |
|       | 4.1 Zuständigkeit des Personalrates für akademische Mitarbeiter*innen und WHK  | 21          |
|       | 4.2 Entgelt und Jahressonderzahlung  | 22          |
|       | 4.3 Dienstvereinbarung "Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente"   | 22          |
|       | 4.4 Urlaub, Arbeitsbefreiung   | 24          |

## 1 Personalratsarbeit konkret: Fakten und Themen

Im Jahr 2020 führte der Personalrat 28 Gremiensitzungen (42. - 69. Sitzung) durch. Im Rahmen dieser Sitzungen fanden auch folgende Monatsgespräche statt:

- ein Monatsgespräch mit dem Präsidenten, Herrn Prof. Günther
- ein Monatsgespräch mit dem Kanzler, Herrn Gerlof
- ein Monatsgespräch mit dem Dezernenten für Personal- und Rechtsangelegenheiten, Herrn Kurlemann

Zudem gab es verschiedene Treffen des Vorstandes mit Mitgliedern der Hochschulleitung zu Fragen des *Merkblatts zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen* (siehe Punkt 2.1) und der *Leitlinien zum Mobilen Arbeiten* (siehe Punkt 2.2).

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

- Teilnahme an 11 Senatssitzungen (280. 290. Sitzung) als Gast
- Teilnahme an 3 Arbeitstreffen mit den Vertreterinnen des Dezernats 3 (Personal- und Rechtsangelegenheiten) im Rahmen der Clearingstelle (siehe Punkt 2.3)
- Teilnahme an 18 Auswahlverfahren (durch die zeitliche Splittung der Verfahren ergaben sich 23 Termine)
- Teilnahme an zwei Treffen der universitätsinternen AG Personalentwicklung (u.a. Absprachen zur Homepage "Arbeiten an der UP")
- Teilnahme der Vorsitzenden im Wissenschaftsausschuss des Brandenburger Landtags (15.01.2020)
- Teilnahme an 3 Sitzungen des vom MWFK initiierten Dialogprozesses "Gute Arbeit in der Wissenschaft", diverse Treffen zur inhaltlichen Absprache der Positionen der Personalräte der Hochschulen im Land Brandenburg (siehe Punkt 2.4)
- Teilnahme an 3 Treffen mit der Kampagne "Frist ist Frust"
- Teilnahme an 2 Treffen mit den wissenschaftlichen Personalräten der Universitäten und Fachhochschulen des Landes Brandenburg, der GEW, des Hauptpersonalrates beim MWFK
- Teilnahme am Qualifizierungsseminar der GEW für Hochschulpersonalräte

Informationen zu aktuellen Sachverhalten, die das Beschäftigungsverhältnis an der Universität Potsdam betreffen, versandte der Personalrat im Jahr 2020 in Form der Info-Post an die im Listserv des Personalrates (<a href="https://lists.uni-potsdam.de/mailman/listinfo/pr">https://lists.uni-potsdam.de/mailman/listinfo/pr</a> wimi-list) eingetragenen akademischen Mitarbeiter\*innen bzw. über die Mitarbeiterliste der UP. Im Jahr 2020 ist die Info-Post im Januar, im Mai, im Juli, im November und im Dezember erschienen. Diese Mitteilungen sind auch 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 im Jahr 2020 fortgesetzt. Dabei beriet der Personalrat zu folgenden Themen:

- Arbeiten in Zeiten der Pandemie: Ausgleich Kinderbetreuung, Vertragsverlängerung, Ausstattung Home Office, Belastungssituationen, Gesundheits-/Arbeitsschutz in Präsenzkursen
- Rechtsgrundlagen der Befristung von Arbeitsverträgen
- Vertrauensarbeitszeit und Präsenzarbeitszeit ("Home Office/Mobiles Arbeiten"),
- Ansprüche auf Vertragsverlängerung im Zusammenhang mit Mutterschutz- und Elternzeit sowie die Möglichkeit der Aufstockung während der Verlängerung von Mutterschutz- und Elternzeit
- Möglichkeit der Inanspruchnahme der familienpolitischen Komponente nach WissZeitVG
- Tarifvertragliche Regelungen wie
  - o Eingruppierung in die Entgeltgruppe und Stufenzuordnung
  - o Urlaubsanspruch (Resturlaub bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses)
  - o Urlaub in der Vorlesungszeit
  - o Arbeitszeugnis
  - o Arbeitszeit
  - o Kündigungsfristen und Regelungen zur Aufhebung des Arbeitsvertrages
- Festlegung des Lehrdeputats, insbesondere zur Nutzung der Bandbreiten, die für die entsprechenden Mitarbeitergruppen vorgesehen sind (Möglichkeiten der Reduktion)
- Leistungsbezogene Vergütungselemente
- Fragen zur Leistungserfassung im Rahmen von Umfragen
- · Fragen zur Umsetzung
- 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 UP¹ offen zu thematisieren. Auch Vertreter\*innen des Personalrates
  können in solchen Konflikten als Vertrauenspersonen hinzugezogen werden.

Der Personalrat behandelt alle 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 bestimmten 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.

Es sei uns auch in diesem Jahr zwei Anmerkungen in eigener Sache erlaubt:

1. Die letzten Personalratswahlen fanden bekanntlich im Mai 2018 statt. Von den damals gewählten 22 Vertreter\*innen sind aktuell nur noch 15 aktiv. Für das Ausscheiden gab es unterschiedliche, in jedem Fall nachvollziehbare Gründe: Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Befristung), Aufnahme einer unbefristeten Stelle außerhalb der UP, Wechsel in Leitungsfunktionen an der UP. Das Gremium ist gerade noch arbeitsfähig und wir hoffen, dass wir die kritische Grenze von nur noch

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Information zu den Vertrauenspersonen an der UP finden Sie unter <a href="https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/international/docs/Vertrauenspersonen Internetauftritt 3.pdf">https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/international/docs/Vertrauenspersonen Internetauftritt 3.pdf</a>

- 14 Mitgliedern nicht erreichen, bei der laut PersVG eine Neuwahl unumgänglich wäre. Regulär wird im Frühjahr 2022 gewählt. Bei dieser Gelegenheit sei dazu ermuntert, dass sich diejenigen, die sich eine aktive Mitarbeit im Personalrat ab 2022 vorstellen können, gern zu einem unverbindlichen Informationsgespräch bei uns melden können.
- 2. Das Jahr 2020 war auch für die Personalratsarbeit v.a. durch die Folgen der Corona-Pandemie gekennzeichnet: Nach einer kurzen Phase der juristischen Unsicherheit, die durch das Land geklärt wurde, können alle Vorstands- und Gremiumssitzungen digital stattfinden. Das gesamte operative Geschäft musste umorganisiert werden und verlagerte sich weitgehend in den digitalen Raum. Unsere Assistenten haben vor Ort die Stellung gehalten, waren oft die ersten Ansprechpartner und koordinierten die weitere Arbeit ausgesprochen professionell und selbstständig. Danke, Euch beiden!

## 2 Aktuelle Arbeitsfelder

Insgesamt konnten wir im letzten Jahr zwei für die Beschäftigten besonders bedeutsame Problemlagen bearbeiten und zu einer Lösung kommen: zum einen ein Merkblatt zum Ausgleich pandemiebedingter Zusatzbelastungen (siehe dazu Pkt. 2.1) und zum anderen eine Regelung zum Mobilen Arbeiten (siehe dazu Pkt. 2.2). Beim Thema "Lösung von Eingruppierungsproblemen", das v.a. in der in der Clearingstelle zu besprechen ist, gab es keine Fortschritte (siehe dazu Pkt. 2.3). Darüber hinaus beschäftigte uns die Mitarbeit am vom MWFK initiierten Dialogprozess zum Thema "Gute Arbeit in der Wissenschaft" (siehe dazu Pkt. 2.4).

# 2.1 Erste Ergebnisse zur Umsetzung des "Merkblattes zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern"

Das Jahr 2020 war ein besonderes Jahr: Die Covid-19-Pandemie führte zu Einschränkungen nicht nur im privaten Bereich, sondern auch im Arbeitsbereich und stellte die akademischen Mitarbeiter\*innen vor besondere Herausforderungen bei der Vorbereitung und Durchführung von Lehre sowie beim (fristgerechten) Erreichen von Qualifizierungszielen. Neben der Neuorganisation von Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger musste die gesamte Arbeit neuorganisiert werden, Besonders die kurzfristige Umstellung der Präsenzlehre auf Online-Lehrangebote sowie die eingeschränkte Nutzung von Bibliotheken sowie eine eingeschränkte bzw. nicht realisierbare Erhebung empirischer Daten waren mit erheblichen zusätzlichen zeitlichen und auch psychischen Belastungen für die Mitarbeiter\*innen verbunden war.

Vor diesem Hintergrund beschäftigte den Personalrat die Frage, welchen Beitrag wir gemeinsam mit der Universitätsleitung zur Anerkennung dieser Mehrbelastungen und damit zur Entlastung der Mitarbeiter\*innen leisten können. Dabei war es hilfreich, dass von Seiten der Bundesregierung bereits im März eine "Corona-Regelung" in das WissZeitVG aufgenommen wurde.

Im Ergebnis der Gespräche zwischen dem Personalrat und dem Präsidenten konnten wir eine Vereinbarung treffen, die in ihrer Gesamtheit dazu beitragen soll, pandemiebedingte Mehrbelastungen der Mitarbeiter\*innen – zumindest in einem gewissen Maß – anzuerkennen. Die festgehaltenen Maßnahmen sind zusammengefasst im Merkblatt der Universität Potsdam zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auf der Homepage des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal veröffentlicht.<sup>2</sup> Sie können Anwendung finden für akademisch Beschäftigte, die im Zeitraum vom 15.03.2020 bis 30.10.2020 bzw. vom 01.10.2020 bis 31.03.2021 hauptberuflich an der UP beschäftigt waren bzw. sind und beziehen sich inhaltlich auf folgende Bereiche: Qualifikation/Forschung, Lehre und Lehrdeputat, Leistungsentgelt, Mobiles Arbeiten und Urlaub.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Link zur Homepage des WiMiPR, auf der Sie auch das Merkblatt finden: <a href="https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/aktuelles">https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/aktuelles</a>

Wer die Erläuterungen und Kommentare zu den einzelnen Maßnahmen auf unserer Homepage liest, wird bemerken, dass die Vereinbarung getragen wird durch Kompromisse. Aber – und das sollte bei der Beurteilung auch berücksichtigt werden – das hier Erreichte ist keine Selbstverständlichkeit, wie uns Personalräte anderer Hochschulen des Landes Brandenburg bestätigen.<sup>3</sup>

Es ist uns wichtig zu betonen, dass es sich bei dem Merkblatt zwar um eine Vereinbarung mit Verbindlichkeitscharakter handelt, dass die Umsetzung jedoch von allen Akteuren auch Einsicht in die Besonderheit der Corona-Situation erfordert. Sowohl wir, der Personalrat, als auch die Leitung der Universität tragen Verantwortung dafür, dass die im Merkblatt formulierten Maßnahmen akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch den Vorgesetzten bekannt sind und überall dort, wo es irgend möglich ist, auch realisiert werden.

Wir wollen im Folgenden kurz darüber berichten, wie einzelne Maßnahmen umgesetzt wurden.<sup>4</sup> Angesichts der Kürze der Zeit ist eine umfassende Auswertung der Wirksamkeit des Merkblattes noch nicht möglich.

# Zum Bereich Qualifikation/Forschung – Merkblatt (1) bis (3)

Mit Stand vom 28.10.2020 ist Folgendes zu konstatieren:

Für 40 Mitarbeiter\*innen wurden Anträge auf Vertragsverlängerung, gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 WissZeitVG gestellt, also eine Verlängerung nach Erreichen der eigentlich zulässigen Höchstbefristungsdauer – vgl. Merkblatt (1);

- o 25 von ihnen erhielten eine Vertragsverlängerung um sechs Monate,
- o 15 von ihnen erhielten eine Vertragsverlängerung von weniger als sechs Monaten.

Auch Verträge für Mitarbeiter\*innen in Drittmittelprojekten wurden wegen pandemiebedingter Einschränkungen verlängert (vgl. Merkblatt (3)), eine konkrete Anzahl konnte dem Personalrat nicht genannt werden.

Bisher erhielten wir keine Aussage auf unsere Anfrage, ob und wie viele Mitarbeiter\*innen, die nach § 2 Abs. 1 befristet beschäftigt sind und aus Haushaltsmitteln finanziert werden, aber die Höchstbefristungsgrenze noch nicht erreicht haben, eine Vertragsverlängerung wegen pandemiebedingter Einschränkungen beantragt haben und ob diesen entsprochen wurde (vgl. Merkblatt (2)).

Positiv zu bewerten ist, dass innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums von drei Monaten eine Reihe von begründeten Anträgen im Sinne der Mitarbeiter\*innen beschieden wurde. Es ist davon auszugehen, dass weitere Anträge folgen werden, da mit der am 1. Oktober in Kraft getretenen Verlängerungsverordnung des BMBF die Höchstbefristungsdauer für Wissenschaftler\*innen in der

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Vgl. dazu auch: <a href="https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/informationen-zum-merkblatt-der-universitaet-potsdam-zur-anerkennung-pandemiebedingter-belastungen-von-wissenschaftlichen-mitarbeiterinnen-und-mitarbeitern">https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/informationen-zum-merkblatt-der-universitaet-potsdam-zur-anerkennung-pandemiebedingter-belastungen-von-wissenschaftlichen-mitarbeiterinnen-und-mitarbeitern</a>

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Die Informationen und Fakten erhielten wir vom Dezernenten für Personal- und Rechtsangelegenheiten, Herrn Kurlemann, vom Vize-Präsidenten für Lehre und Studium, Herrn Prof. Musil, und von der Geschäftsführerin des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ), Frau Fuhrmann.

Qualifikationsphase um weitere sechs Monate verlängert wurde (vorausgesetzt, es besteht eine befristete Beschäftigung zwischen dem 01.10.2020 und dem 31.03.2021).

Die unbeantwortet gebliebene Frage nach Vertragsverlängerungen für Kolleginnen und Kollegen, die eine haushaltsfinanzierte Qualifizierungsstelle besetzen, jedoch noch nicht die Höchstbefristungsgrenze erreicht haben, hat sicher damit zu tun, dass die Entscheidung darüber bereits im jeweiligen Bereich bzw. der zuständigen Fakultät getroffen wird und bei der Übergabe der Antragstellung an das Dezernat 3 nicht gesondert ausgewiesen wird, ob/dass es sich dabei um eine Vertragsverlängerung im Sinne des Merkblattes (Punkt 2) handelt. Es ist anzunehmen, dass in begründeten Fällen auch diesen Mitarbeiter\*innen eine Vertragsverlängerung gewährt wurde. Um Gewissheit über diese Annahme zu erhalten, hat der Personalrat über den Präsidenten an die Dekaninnen/Dekane eine Abfrage initiiert, um Informationen zur Höhe von gewährten Anträgen, aber auch zu nicht gewährten Anträgen (einschließlich der Ablehnungsgründe) zu erhalten.

In diesem Zusammenhang möchten wir nicht unerwähnt lassen, dass von einzelnen Vorgesetzten durchaus die Auffassung vertreten wird, eine Promotion sei auch unter Pandemie-Bedingungen nach drei Jahren abzuschließen. In einem uns bekannten Fall ist wegen Überschreitung der drei Jahre (um ein Semester) einer Vertragsverlängerung nicht entsprochen worden. Diese Haltung steht der Intention des Gesetzgebers entgegen, mit den Verlängerungsoptionen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Gelegenheit zu geben, ihre Qualifizierungsziele trotz der Pandemie weiterverfolgen zu können.

# Zum Bereich Lehre und Lehrdeputat – Merkblatt (4) bis (6)

Unsere Fragen über die Höhe der pandemiebedingt ausgefallenen Lehrveranstaltungen und davon besonders betroffene Bereiche sowie über die Höhe der nachgeholten bzw. der noch nachzuholenden Veranstaltungen konnten durch den Vizepräsidenten für Lehre und Studium lediglich pauschal beantwortet werden. Danach habe der überwiegende Anteil der Lehrveranstaltungen digital stattgefunden; ca. 100 Lehrveranstaltungen fanden in Präsenz statt, Laborpraktika wie auch sport- und musikpraktisch orientierte Lehrveranstaltungen seien in Teilen entsprechend den pandemiebedingten Auflagen durchgeführt worden, und 92% der Studierenden, die sich für schulpraktische Lehrveranstaltungen angemeldet hatten, konnten diese erfolgreich abschließen. Des Weiteren gehe man davon aus, dass keine Lehrveranstaltungen nachgeholt werden.

Uns ist jedoch bekannt, dass einzelne Mitarbeiter\*innen trotz geleisteter alternativer Arbeit zu im Sommersemester ausgefallenen Lehrveranstaltungen (vgl. Merkblatt (5)) bis weit in die vorlesungsfreie Zeit hinein diese Lehrveranstaltungen in Gänze nachgeholt haben. Auf diesen Umstand ist die Dienststelle bisher nicht näher eingegangen.

Hinsichtlich der Etablierung eines Formats zur reflexiven Verarbeitung und zur Dokumentation der Lehrerfahrungen im Online-Semester (vgl. Merkblatt (6)) erhielten wir folgende Informationen:

Zum einen sind die Möglichkeiten der Lehrveranstaltungsevaluation durch Studierende u.a. mit einem neuen Format, das die digitale Lehre in den Blick nimmt, dem *Feedback.UP*, ergänzt worden. Das bereits bei Lehrenden bekannte Format, das *Set.UP*, trägt der Online-Lehre stärker Rechnung und ist dementsprechend modifiziert worden. Zum anderen wurden im Juni 2020 an Studierende wie an Lehrende gerichtete Kurzumfragen zur Online-Lehre durchgeführt – bekannt unter der Bezeichnung

PotsBlitz-Umfrage. Die Befragung zielte darauf, auf der Grundlage empirischer Daten eine Einschätzung der im Sommersemester 2020 notwendigen Umstellung von Präsenz- auf digitale Lehre zu erhalten, in deren Ergebnis die digitalen Lehr- und Lernangebote weiterentwickelt werden sollen. Die Ergebnisse des ersten so eingeholten Stimmungsbildes zur Online-Lehre sind nachzulesen unter <a href="https://pep.uni-potsdam.de/articles/eval-online-lehre-2020.html">https://pep.uni-potsdam.de/articles/eval-online-lehre-2020.html</a>.

## Zum Bereich Mobiles Arbeiten - Merkblatt (8)

Dieser Punkt kann inzwischen als erfüllt gelten. Genaueres zum Inhalt der Regelung siehe im Punkt 2.2 des Berichtes.

#### **Fazit und Ausblick**

Dem Personalrat war daran gelegen, dass das Merkblatt im Zusammenhang mit der Verordnung zur weiteren Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG aktualisiert wird. Dieses Anliegen wurde im Monatsgespräch mit dem Präsidenten thematisiert und fand dessen Zustimmung. Nunmehr wurde die vom BMBF erneuerte Option der Verlängerung der Befristungsdauer um weitere sechs Monate für Arbeitsverhältnisse, die zwischen dem 01.10.2020 und dem 31.03.2021 bestehen bzw. begründet werden und nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet sind, in das Merkblatt aufgenommen (vgl. Merkblatt (1) und (2)).

Was bleibt noch zu tun? Wir sind noch immer der Auffassung, dass die immense Belastung der Mitarbeiter\*innen mit erhöhtem bzw. sehr hohem Lehrdeputat bei der Erarbeitung und Durchführung digitaler Lehrangebote sowie bei der Entwicklung innovativer Lehrformate einer Anerkennung bedarf. Die bisher getroffenen Maßnahmen bilden dies nicht hinreichend ab. Daher haben wir dem Präsidenten bezüglich der Anerkennung von Mehrbelastungen in der Lehre erneut Vorschläge unterbreitet. Ob es in diesem Punkt zu einer weiterführenden Vereinbarung kommen kann, bleibt abzuwarten.

# 2.2 Leitlinien zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung (mobiles Arbeiten) im Bereich der akademischen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auf der Personalversammlung im Dezember 2019 haben wir im Bericht des Personalrates für das Jahr 2019 (vgl. dort Punkt 2.3) erste Überlegungen zum Thema "Mobiles Arbeiten" vorgestellt: Mit Hilfe eines kleinen Fragebogens haben wir zugleich die Sicht der anwesenden Beschäftigten zu dieser Frage eingeholt. Die Ergebnisse der Befragung waren so, dass wir uns darin bestärkt sehen konnten, für das Jahr 2020 eine "Regelung zum mobilen Arbeiten für das wissenschaftliche Personal an der UP" (so im damaligen Bericht) vorzubereiten und mit der Dienststellenleitung zu vereinbaren. Wir können nun darüber berichten, dass für das akademische Personal der UP seit dem 01.11.2020 eine "Leitlinie zum mobilen Arbeiten" vorliegt und in Kraft ist. Wir haben darüber in der Info-Post vom 04.11.2020 informiert. Die Leitlinie kann auf unserer Homepage im Detail nachgelesen werden: <a href="https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/aktuelles">https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/aktuelles</a>

In diesem Bericht sollen drei kommentierende Anmerkungen ergänzt werden:

- 1. Der Weg zu einer Vereinbarung war schwieriger als gedacht. Wir waren der Meinung, dass die allgemeinen Entwicklungen beim Thema "Home Office" außerhalb der Universität Potsdam (viele Firmen und Institutionen haben inzwischen entsprechende Regelungen; die Bundesregierung plant, ein Recht auf Home Office gesetzlich zu verankern; die digitalen Möglichkeiten erlauben es, bestimmte Arbeitsaufgaben nicht zwingend an ein und demselben Ort zu verrichten; die Klimasituation verlangt, ökologische Gesichtspunkte zu bedenken, z. B. die Zahl der Arbeits- und Dienstwege zu reduzieren, u.a.m.) die interne Akzeptanz begünstigt hätten. Dies war zunächst nicht so. Noch im Februar wurde unser inhaltlich schon recht konkreter Vorschlag für eine Dienstvereinbarung "Mobiles Arbeiten" nicht nur abgelehnt, die Sinnhaftigkeit des Themas selbst wurde in Frage gestellt. Man darf es schon als eine gewisse Ironie der (UP-)Geschichte ansehen, dass es dann die Leitung der UP selbst war, die mit Beginn des Präsenznotbetriebes mobiles Arbeiten umfassend anordnen musste. So sehr uns die Pandemiesituation in vielerlei Hinsicht belastet hat und noch immer belastet, beim Thema "Mobiles Arbeiten" hat sie wohl dazu beigetragen, dass in der Universitätsleitung ein Umdenken einsetzte. In der Folge konnten wir mit dem Kanzler, Herrn Gerlof, die oben erwähnte Leitlinie in konstruktiven Gesprächen relativ zügig erarbeiten. eine gemeinsame Dienstvereinbarung, eigentlich vom Personalvertretungsgesetz für solche Gelegenheiten vorgesehene Mittel, war die Dienststelle nicht bereit. Sie befürchtete u.a. einen hohen bürokratischen Aufwand. Damit es überhaupt zu einer Regelung kommt, die auch für die Zeit nach der Pandemie greift, haben wir die Option einer Dienstvereinbarung zurückgestellt.
- 2. Die verabschiedete Leitlinie bestätigt, dass für das akademische Personal grundsätzlich Vertrauensarbeitszeit gilt, und sie regelt, dass bestimmte Arbeiten "mobil" erledigt werden können, soweit es die Arbeitsaufgaben zulassen. Darauf können sich nun auch jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beziehen, in deren Bereichen bisher die Möglichkeit des mobilen Arbeitens prinzipiell negiert wurde, auch wenn es die Arbeitsumstände erlaubt hätten. Jeder hat das Recht, einen Antrag zu stellen, der ernsthaft zu behandeln und bei Ablehnung zu begründen ist. Wir empfehlen, Antrag und Vereinbarungen möglichst schriftlich zu fixieren.<sup>5</sup> Wenn ein Antrag abgelehnt wird und die Gründe nicht plausibel sind, besteht die Möglichkeit, andere Instanzen um Unterstützung zu bitten, z. B. auch den Personalrat. Übrigens, auch das sei gesagt: Es besteht keine Pflicht zum mobilen Arbeiten und jeder hat ein Recht auf einen Arbeitsplatz vor Ort.
- 3. Die Leitlinie ist ihrem Charakter entsprechend in Teilen etwas vager und offener gehalten. Das hat den Vorteil, dass in den Arbeitsbereichen bestimmte Fallkonstellationen flexibel vereinbart werden können, die eine verbindlichere Dienstvereinbarung so vielleicht nicht antizipiert hätte. Im Gegenzug werden wir jedoch genau beobachten müssen, ob das Instrument "Leitlinie" wirklich geeignet ist, den Spielraum für mobiles Arbeiten auch tatsächlich zu erweitern, d.h., welche Gründe bei Ablehnungen ins Feld geführt werden. Wir sind daher für jegliche Rückmeldungen und Erfahrungen bei der Umsetzung der Leitlinie dankbar. Es ist mit dem Präsidium vereinbart worden, dass die Wirksamkeit der Leitlinie in zwei Jahren bewertet wird.

<sup>5</sup> Hier das Formular: <a href="https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR">https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR</a> Dokumente/2020-10-07 Formular Mobiles Arbeiten.pdf

# 2.3 Clearingstelle: Fragen der Eingruppierung und Stufenzuordnung nach TV-L

# Hintergrund

Die paritätisch von Personalrat (PR) und Personaldezernat (D3) besetzte Clearingstelle wurde im August 2018 auf Vorschlag des Präsidenten eingerichtet. Beide Seiten hatten sich darauf geeinigt, dass es Ziel der gemeinsamen Arbeit in der Clearingstelle sein sollte, eine angemessene und anhand von transparenten Kriterien nachvollziehbare Eingruppierung und Stufenzuordnung gemäß der Entgeltgruppen nach TV-L für die akademischen Mitarbeiter\*innen zu schaffen. Zudem wurde vereinbart, den Informationsaustausch bei Einstellungsverfahren auf allen beteiligten Ebenen zu verbessern, tarifrechtliche Ermessensspielräume besser auszunutzen und Einzelfallprobleme lösungsorientiert zu besprechen. (Vgl. zum Hintergrund genauer die Berichte des Personalrates von 2018 und 2019.)

## Schwerpunkt und Entwicklungen im Jahr 2020

Neben der Diskussion und Klärung von strittigen Einzelfällen, insbesondere zur Stufenzuordnung, war der thematische Schwerpunkt unserer Arbeit in diesem Jahr die Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 14 TV-L. Die gemeinsame Erarbeitung eines UP-spezifischen Kriterienrahmens für die Ein- oder Höhergruppierung in die EG 14 TV-L war im Vorjahr als Anliegen für 2020 vereinbart worden.

Aus Sicht des PR gab und gibt es einen Bedarf für die Erarbeitung eines transparenten, an nachvollziehbaren Kriterien orientierten Eingruppierungsverfahrens: Die Entgeltordnung (EGO) des TV-L selbst enthält keine konkret gefassten Anhaltspunkte für eine Höhergruppierung von der EG 13 in die EG 14 (siehe Tabelle unten). So haben uns Fälle, die aus unserer Sicht ein klares Profil für die EG 14 aufweisen, immer wieder intensiv beschäftigt, ohne dass ein positives Ergebnis für die Kolleg\*innen erzielt werden konnte. Dies hat uns darin bestärkt, dass die Erarbeitung von nachvollziehbaren Kriterien sowie einzelner Verfahrensschritte nach wie vor Dringlichkeit besitzt.

Die EGO des TV-L gliedert sich in mehrere Teile; für die Beschäftigtengruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen kommen Teil I und Teil II der EGO zur Anwendung. In Teil II werden bestimmte Beschäftigtengruppen erfasst, darunter auch die Beschäftigten in der Forschung. Die universitätsspezifischen Tätigkeitsfelder Lehre und Service hingegen sind auf den Teil I "Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst" zu beziehen, der für Beschäftigte gilt, deren Tätigkeit nicht in Teil II aufgeführt ist. Demnach sieht die EGO des TV-L für eine Eingruppierung akademischer Mitarbeiter\*innen in die EG 14 zwei Wege vor – über Tätigkeiten in Lehre und Service (nach EGO Teil II) oder über Tätigkeiten in der Forschung (nach EGO Teil III):

| EGO Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) Lehre und Service EG14  | EGO Teil II (Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigungsgruppen) Forschung EG 14   |
|--|--|
| Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch<br>Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 13<br>heraushebt  | Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus<br>der EG 13 heraushebt, dass ihnen schwierige<br>Forschungsaufgaben zur selbständigen und<br>verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind                    |
| Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu<br>einem Drittel durch Schwierigkeit und<br>Bedeutung aus der EG 13 heraushebt                                    | Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 13 heraushebt, dass ihnen mindestens zu einem Drittel schwierige Forschungsaufgaben zur verantwortlichen und selbständigen Bearbeitung übertragen sind |
| Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich mindestens<br>zu einem Drittel durch hochwertige Leistungen<br>bei besonders schwierigen Aufgaben aus der EG<br>13 heraushebt |  |
| Beschäftigte, denen mindestens drei<br>Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13<br>durch ausdrückliche Anordnung ständig<br>unterstellt sind                   |  |

Wie aus der Tabelle ersichtlich wird, arbeitet die EGO mit dem Begriff der Heraushebung aus der EG 13 und benennt ansonsten nur Kriterien wie besondere Bedeutung und Schwierigkeit oder verantwortlich und selbständig. Dass die genannten unbestimmten Rechtsbegriffe, die für den gesamten Öffentlichen Dienst gelten sollen, auf wissenschaftsspezifische Belange bezogen werden müssen und dass dies ein komplexes Verständnis davon erfordert, was akademisch Beschäftigte tatsächlich tun, liegt auf der Hand. Insbesondere der Verweis auf die Heraushebung aus der EG 13 legt nahe, dass es zunächst einer Verständigung über typische Anforderungen von Tätigkeiten in der EG 13 bedarf, bevor eine sinnvolle Diskussion über die Unterschiede zur EG 14 erfolgen kann.

Der Regelfall bei der Eingruppierung an der UP ist die EG 13. Die Eingruppierung in die EG 14 erfolgt immer über eine Einzelfallprüfung und fast ausschließlich über das Kriterium des Forschungsumfangs (EGO Teil II) oder über die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter\*innen (EGO Teil I, Satz 4), ohne dass weitere Kriterien explizit gemacht werden. Wieweit im Einzelfall weitere Kriterien eine Rolle spielen, ist aus der Bewertungspraxis schwer rekonstruierbar.

Angesichts dieser Situation – den vagen Vorgaben der EGO und der bislang restriktiven Handhabung der Eingruppierung in die EG 14 seitens des D3 – hat der PR versucht, Ideen zu entwickeln, wie die nicht näher bestimmten Begriffe der EGO anhand von tätigkeitsspezifischen Kriterien konkreter gefasst und somit auch überprüfbarer gemacht werden können. Für die Arbeit in der Clearingstelle hat der PR ein Diskussionspapier erarbeitet, das eine dem Wissenschaftsbetrieb angemessene Projektion der Entgeltordnung anhand von belastbaren Kriterien und Richtlinien zur Eingruppierung in die EG 14 vornimmt. Wir sind dabei wie folgt vorgegangen:

- Sichtung von Stellenausschreibungen (UP und andere Universitäten) und Tätigkeitsdarstellungen (UP), um konkrete Einzeltätigkeiten von akademischen Mitarbeiter\*innen in der EG 13 benennen zu können
- Zuordnung der erfassten konkreten Einzeltätigkeiten der EG 13 aus den Bereichen Lehre, Service und Forschung in Kategorien und Unterkategorien
- Formulieren von heraushebenden Merkmalen von Einzeltätigkeiten für die EG 14 in Abgrenzung zu den Anforderungen für die EG 13
- Vergleich von EG 13 und EG 14 anhand von konkreten Einzeltätigkeiten in tabellarischer Form

Aus der von uns entworfenen tabellarischen Übersicht zum Vergleich von EG 13 und EG 14 sei der Stand unserer Überlegungen zum Bereich Forschung exemplarisch angeführt. Diese Tabelle umfasst bei Weitem nicht das ganze Feld aller Forschungstätigkeiten von EG 14-Stellen. Sie soll vielmehr punktuell aufzeigen, in welche Richtungen unsere Überlegungen gehen. Zudem gilt es auch zu beachten, dass immer nur mehrere Punkte im Zusammenspiel eine Höhergruppierung in die EG 14 nahelegen, die Erfüllung eines einzelnen Kriteriums dafür jedoch nicht ausreichen kann:

# Forschungsprojekte/Forschungsbereiche

| EG 13   | EG 14   |  |
|---|---|--|
| weisungsgebundene Tätigkeiten in Forschungsprojekten: | selbstverantwortete Tätigkeiten in Forschungsprojekten:  - Koordination von Forschungsaufgaben  - fachliche Leitung einer Forschungsgruppe oder wissenschaftlichen Projektgruppe  - Nachwuchsförderung von Promovierenden: Betreuung von Promotionsprojekten/Doktorarbeiten |  |
| Abfassen von Forschungsberichten                      | Einwerbung von Drittmitteln   |  |
| Mitarbeit an Forschungsschwerpunkten und -            | eigenständige Arbeit an   |  |
| projekten des Bereichs sowie bei                      | Forschungsschwerpunkten und -projekten mit  |  |
| Antragstellungen für Forschungsprojekte               | großer Reichweite/hohem Reputationsgrad der   |  |
|   | Forschungsleistung sowie Initiierung von  |  |
|   | Forschungsanträgen  |  |

### Forschung: Veranstaltungen und Publikationen

| EG 13                                | EG 14                                     |  |
|--------------------------------------|---|--|
| Mitorganisation von und Teilnahme an | Organisation von Tagungen                 |  |
| Fachtagungen                         | Publikationen auf Niveau                  |  |
| Publikationsbeteiligung              | habilitationsäquivalenter Leistungen: in  |  |
|                                      | Fachzeitschriften; Herausgebertätigkeit – |  |
|                                      | sowohl Qualität als auch Quantität        |  |

# Forschung: Qualifikation

| EG 13   | EG 14        |
|---|--------------|
| Arbeit an der Qualifikationsschrift (Promotion) | Habilitation |

Auch für die Bereiche Lehre und Service haben wir einen Vergleich anhand von Einzeltätigkeiten entworfen. Der PR hat dem D3 in der Clearingstelle die erarbeiteten Kriterien im August 2020 als Vorschläge für eine weiterführende Diskussion unterbreitet.

Wir waren uns stets darüber im Klaren – und haben dies in der Clearingstelle und gegenüber der Universitätsleitung auch immer wieder betont –, dass die "Übersetzung" der übergreifenden und abstrakten Kriterien der EGO für die besonderen Anforderungen von akademischer Tätigkeit (Lehre und Forschung) in einen spezifischen Kriterienkatalog nur in einem Dialog und in einem längeren Austauschprozess erfolgen kann. Uns war auch stets bewusst, dass die Verständigung über wissenschaftsgemäße Kriterien das Prinzip der Einzelfallprüfung nicht aufheben kann.

Leider haben wir bislang keine Rückmeldung seitens des D3 erhalten. Auch die für November vereinbarte Diskussion und Ergänzung weiterer Kriterien fand nicht statt. Zudem steht auch auf unsere an die Hochschulleitung gerichtete Anfrage zu Umfang und Handhabung eines Korridors für die EG 14 (Abstecken eines finanziellen Rahmens für die Behandlung der EG-14-Fälle) die Antwort noch aus.

#### **Fazit und Perspektiven**

Die Erarbeitung eines Kriterienkatalogs für die Eingruppierung in die EG 14 konnte im Jahr 2020 nicht wie erhofft und vereinbart vorangetrieben werden. Derzeit ist noch offen, ob und wann das D3 wieder in den Prozess einsteigen wird. Die tägliche Beratungspraxis zeigt uns immer wieder, wie wichtig eine transparente Gestaltung der Eingruppierung und Stufenzuordnung ist – nicht nur für die einzelnen Mitarbeiter\*innen, sondern auch für eine aktive Personalgewinnungspolitik der Universität Potsdam.

Jenseits der EG-14-Thematik sehen wir nach wie vor eine zentrale Aufgabe darin, die Bedingungen zur Anerkennung von Berufserfahrungen und zur Berücksichtigung von förderlichen Zeiten an der UP zu verbessern. Die Besonderheiten von akademischen Karrierewegen, die in vielerlei Hinsicht anders verlaufen als im sonstigen Öffentlichen Dienst, erfordern, dass wir diese Themen nicht aus den Augen verlieren. Erfreulich ist, dass mit dem D3 bereits vereinbart werden konnte, im kommenden Jahr gemeinsam an einem Katalog zur Anerkennung von Stipendien als förderliche Zeiten für die Stufenzuordnung (EG 13) zu arbeiten.

# 2.4 "Dialogprozess" im Land Brandenburg

Worum es uns bei diesem Punkt geht, soll mit einem Zitat von der Internetseite des MWFK Brandenburg eingeleitet sein:

"Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) initiiert einen landesweiten strukturierten Dialogprozess zum Thema 'Gute Arbeit in der Wissenschaft'. Gemeinsam mit allen betroffenen Akteuren analysieren wir die derzeitigen Beschäftigungsbedingungen in Forschung und

Lehre. Anschließend sollen gemeinsame Empfehlungen, Vorschläge und Ideen entwickelt werden, um vorhandene Probleme zu lösen oder vielversprechende Entwicklungen weiter zu unterstützen. Die Ergebnisse dieses Prozesses werden in Form eines Abschlussdokuments der Öffentlichkeit präsentiert. Zudem finden die Ergebnisse auch Eingang in die Selbstverpflichtungserklärung des Landes gegenüber dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Sie stellen die Grundlage für die Verteilung der Mittel aus dem Bund-Länder 'Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken' dar. Gleichzeitig werden die Empfehlungen des Dialogprozesses eine der Grundlagen für die Neufassung des Hochschulgesetzes des Landes sein." https://mwfk.brandenburg.de/mwfk/de/ministerium/dialogprozess-gute-arbeit/

Zu den Akteuren dieses Dialogprozesses gehören neben Gewerkschaften an den Hochschulen, dem Bündnis "Frist ist Frust", der Brandenburgischen Studierendenvertretung (BrandStuVe), den Leitungen aller staatlichen Hochschulen, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, der Hauptschwerbehindertenvertretung und den Vertreter\*innen des MWFK auch die Personalvertretungen an den Hochschulen des Landes Brandenburg. Unser Personalrat ist durch die Vorsitzende, Frau Gnädig, vertreten.

Auf der Agenda des Dialogprozesses stehen folgende Themen:

- Schaffung von Dauerstellen und strukturierten Karrierewegen für jüngere Wissenschaftler\*innen
- Gute Arbeitsbedingungen an Hochschulen (wissenschaftliches Personal, insbesondere im akademischen Mittelbau / nichtwissenschaftliches Personal)
- Drittmittelbeschäftigte an Brandenburger Hochschulen gemeinsame Standards der Beschäftigung
- Die Situation von beschäftigten Studierenden an den Hochschulen
- Die besondere Situation der Lehrbeauftragten
- Belange von schwerbehinderten Beschäftigten an den Hochschulen
- Gleichstellung und Chancengerechtigkeit

Die Motive des Landes Brandenburg, einen solchen Dialogprozess zu initiieren, sind sicherlich vielfältiger Natur: Zum einen ist der Problemdruck beim Thema "Gute Arbeit in der Wissenschaft" so gewachsen, dass er nicht mehr zu ignorieren war, zum Zweiten beginnt mit dem "Zukunftsvertrag Studium und Lehre (ZuSL)" eine Phase der dauerhaften Finanzierung der Universitäten und Hochschulen.

Der Dialogprozess startete am 31.08.2020 mit einer digitalen Auftaktveranstaltung und einem Statement von Frau Ministerin Dr. Manja Schüle. Inzwischen gab es zwei AG-Sitzungen, der Prozess ist insgesamt auf zwei Jahre angelegt. Über Ergebnisse können wir daher noch nicht berichten. Im

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> "Gute Arbeit" hat sich inzwischen als stehender Ausdruck etabliert. Wir übernehmen ihn hier, wollen dazu aber anmerken, dass wir ihn für problematisch erachten. Es geht um "gute", d.h. angemessene Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, in allen Feldern, Forschung, Lehre und auch Service, zu besseren Arbeitsergebnissen zu kommen. Dies gilt unabhängig davon, dass sich speziell die UP Potsdam in vielen Bereichen gut entwickelt hat. Wer jedoch genauer hinsieht, wird wissen, dass wir nicht geringe Probleme haben, was die Absolvent\*innenzahlen, die tatsächlichen Kompetenzen der Studierenden beim Abschluss, den Umgang mit dem Qualifizierungstatbestand im WissZeitVG und problematische Arbeitsverhältnisse (Lehrbeauftragte, WHK mit zweitem Abschluss, verordnete Teilzeitverträge bei vielen befristeten und inzwischen auch bei nicht wenigen Dauerstellen) betrifft. Die Frage der Qualität ihrer Arbeit ("gute Arbeit") sollten sich die Hochschulen nicht aus der Hand nehmen lassen, für gute Arbeitsbedingungen hat (auch und v. a.) das MWFK zu sorgen.

Folgenden möchten wir jedoch einen kurzen Einblick in die beiden bisherigen Sitzungen geben und deutlich machen, welche Position wir als Personalräte bei der weiteren Diskussion der Themen vertreten werden.

# 1. AG-Sitzung: Aufgabengerechte Personalstruktur

Am 08. Oktober 2020 fand die erste inhaltliche AG-Sitzung zum Thema "Aufgabengerechte Personalstruktur" statt. Das Thema wurde primär mit Blick auf das Verhältnis "unbefristete vs. befristete Beschäftigungsverhältnisse" besprochen. Das MWFK stellte heraus, dass ein Ausbau der Dauerstellen in den kommenden Jahren gewünscht sei. In diesem Zusammenhang wurden auch konkrete Quoten in die Diskussion gebracht: im Haushaltsbereich ein Verhältnis von 65% befristet zu 35% unbefristet Beschäftigten, im Drittmittelbereich ein Verhältnis von 80% befristet zu 20% unbefristet Beschäftigten. Es war zu erwarten, dass diese Festlegung insbesondere von den Hochschulleitungen kritisch bewertet werden würde. Sie sahen die notwendige Flexibilität in der Wissenschaft gefährdet und warfen auch Fragen hinsichtlich der Finanzierung auf (Dauerstellen seien langfristig teurer). Außerdem wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Besonderheiten der einzelnen Hochschulen es nicht erlauben, starre Quoten umzusetzen.

Der Vertreter der Universitätsleitung der UP hat in der Sitzung der AG keinen Handlungsbedarf hinsichtlich des Aufwuchses an Dauerstellen artikuliert. Diese Haltung mag insofern berechtigt sein, als das aktuell vorgesehene Verhältnis von ca. 32,6% unbefristeten zu 67,4% befristeten Beschäftigten<sup>7</sup> (so laut Senatsbeschluss vom 16.12.2020) im landesweiten Vergleich beachtlich anmutet. Als Personalrat haben wir jedoch bei der Erstellung der Dauerstellenkonzepte durch die Fakultäten und die Universitätsleitung stets darauf hingewiesen, dass es primär nicht um ein "Benchmarking" gehen sollte, sondern dass dort, wo langfristig Kontinuität und Erfahrungswissen beim Erledigen von Aufgaben erforderlich sind, Dauerstellen zu etablieren sind. Dabei darf es nicht nur um Spezialaufgaben wie z. B. Großgerätebetreuung, Gefahrenschutz- und Tierschutzbeauftragte oder um quantitative Aspekte wie hohe Lehrbedarfe bzw. hohe Studierendenzahlen gehen.<sup>8</sup> Vielmehr sollten Dauerstellen noch stärker qualitative Aspekte von Lehre und Studium berücksichtigen und zugleich

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Hier sind die Stellen aus dem Aufwuchs Lehramt bereits weitestgehend berücksichtigt.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Entsprechend der Erläuterungen und Verfahrensregeln für die Einrichtung und Besetzung von Dauerstellen an der Universität Potsdam werden die folgende Aufgabenprofile als für Dauerstellen "typische" angeführt:

die Betreuung von Großgeräten oder großen Anlagen, deren Einsatz spezifische Kenntnisse und mehrjährige Erfahrung erfordert;

<sup>•</sup> die Betreuung von wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten für ein oder mehrere Fächer oder eine Fakultät (z. B. Beratungsstellen, Botanischer Garten, Hochschulambulanz);

die Übernahme von wissenschaftlichen Dienstleistungen oder wissenschaftsorganisatorischen Funktionen, die mit einem hohen Zeitaufwand verbunden sind und spezielle Kompetenzen erfordern, wie Gefahrstoffbeauftragte, Tierschutzbeauftragte;

die Unterstützung der Lehre in einem Studienbereich mit hohem Lehrbedarf oder hohen Studierendenzahlen (z. B. Grundpraktika, Anwendung wissenschaftlicher Methoden, Vermittlung praktischer Fertigkeiten, Lehrveranstaltungen mit Praxisbezug, z. B. im Lehramt). Diese Dauerstellen werden der Gruppe der Beschäftigten mit Schwerpunkte Lehre oder ausschließlicher Lehrtätigkeit zugeordnet mit der Standard-Lehrverpflichtung 18 LVS bzw. 24 LVS

auch auf Karriereoptionen jenseits von Professuren ausgerichtet sein. Aus dieser Perspektive besteht auch an der UP sehr wohl noch Handlungsbedarf.

Wir können nur wiederholen, dass ein differenzierter Blick bei der Entwicklung der Dauerstellenkonzepte notwendig ist. Vergleicht man beispielsweise die Lehrbelastung der Dauerstellen in den Dauerstellenkonzepten der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Philosophischen Fakultät, dann zeigen sich gravierende Disbalancen. Im Durchschnitt ist eine Dauerstelle an der Philosophischen Fakultät mit 17,24 LVS Lehrdeputat ausgestattet, die Betreuungsrelation beträgt 1:30; an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät beträgt das Lehrdeputat einer Dauerstelle im Schnitt 10,17 LVS und die Betreuungsrelation liegt bei 1:13.9 Dies zeigt einmal mehr, dass es für ein angemessenes Verhältnis von Dauerbeschäftigung und befristeter Beschäftigung einer Analyse der jeweils hochschulspezifischen Ausgangsbedingungen bedarf. Dabei sind strukturelle Verzerrungen in den Grundausstattungen von Professuren zu berücksichtigen und auszugleichen. Auch ein unterschiedliches "Benchmarking" an den einzelnen Fakultäten sollte in Erwägung gezogen werden. Wir hoffen sehr, dass wir diese Aspekte im Dialogprozess für die (Weiter-)Entwicklung der Dauerstellenkonzepte festhalten können.

### 2. AG-Sitzung: Gute Arbeit in der Wissenschaft

Auf der 2. AG-Sitzung am 17.12.2020 sollten das Verständnis davon, was "Gute Arbeit in der Wissenschaft" auszeichnet, noch einmal vertiefend behandelt werden. In der 1. AG-Sitzung hatte sich gezeigt hatte, dass dies für die weitere Diskussion erforderlich war. Die wissenschaftlichen Personalräte der Universitäten des Landes Brandenburg haben u. a. die folgenden Positionen in die Debatte eingebracht:

- 1. Beim Thema "Gute Arbeit" geht es vor allem um die Gestaltung und Entwicklung guter Arbeitsbedingungen. Gute Arbeit bedeutet auch eine Beschäftigung mit Perspektive und setzt dementsprechend eine nachhaltige Stellenstruktur voraus. Das gilt insbesondere für Promovierte.
- 2. Zu angemessenen Arbeitsbedingungen im Kontext von Lehre und Studium gehört es, dass allen Beschäftigten unabhängig vom Stellentyp hinreichend Zeit für Lehre, Forschung und Service/Selbstverwaltung zur Verfügung steht. Insbesondere in der ersten Phase ist eine Befristung im Sinne des WissZeitVG an das formale Qualifikationserfordernis Promotion zu binden.
- 3. Zu angemessenen Arbeitsbedingungen gehört ein ausgewogenes, den tatsächlichen Aufgaben entsprechendes Verhältnis von dauerhaften und befristeten Beschäftigungsverhältnissen, das aktuell nicht gegeben ist. Der vom MWFK initiierte Gedanke einer Quote für Dauerstellen ist begrüßenswert. Auch der Zukunftsvertrag Studium und Lehre muss hier zu sichtbaren Veränderungen führen.

Im Ergebnis der Besprechung der verschiedenen Positionen konnte man sich auf folgende übergreifende Themen einigen:

Klare Karriereperspektiven

<sup>9</sup> Lehrdeputat akademischer Mitarbeiter\*innen laut Dauerstellenkonzept (MNF 2019, PHF 2018) und Senatsanfrage 01.01.2020

- unbefristete Beschäftigung nach der Promotion
- Faire Beschäftigungsbedingungen
- Gute Rahmenbedingungen für Gute Arbeit
- Honorierung der wissenschaftlich fundierten Lehre
- Gleiche Teilhabe an der Wissenschaft
- Nachhaltige Kooperation/ Stärkung gemeinsamer Interessen
- Angemessene Balance von Leben und Arbeit

Es ist zu begrüßen, dass dieses breite Themenspektrum von allen Akteursgruppen geteilt wurde. Es soll fortan als Ausgangpunkt für alle weiteren Diskussionen dienen.

## **Bisheriges Fazit**

Es ist bemerkenswert, dass durch das Ministerium ein solcher Dialog initiiert wurde. Er gibt vielen Akteuren des Wissenschaftsbetriebs die Gelegenheit, ihre Sichtweisen zu artikulieren und gemeinsam für Maßnahmen zur (Weiter-)Entwicklung von guten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu streiten. Zu welchen Ergebnissen dies führt, werden die nächsten 1,5 Jahre zeigen. Im Dialogprozess "Gute Arbeit in der Wissenschaft" werden wir als Personalräte des Landes Brandenburg konstruktiv die Interessen der akademisch Beschäftigten aller Hochschulen des Landes Brandenburg vertreten.

Derzeit überwiegt noch der Eindruck, dass der gesamte Prozess Gefahr läuft, Themen zu wenig konkret zu behandeln. So haben die bisherigen AG-Sitzungen gezeigt, dass oft keine wirklichen Diskussionen zustande kommen, sondern lediglich ein Austausch von Positionen vorherrscht. Grund hierfür ist sicherlich auch das digitale Sitzungsformat in Zeiten der Corona-Pandemie. Inwiefern auf dieser Basis für die Politik "Handlungsempfehlungen" entstehen können, bleibt abzuwarten.

# 3 Lehrdeputatsregelung und Dauerstellenkonzepte: aktuelle Informationen

3.1 Stand des Gerichtsverfahrens zum Thema "Beteiligung des Personalrates bei der Lehrdeputatsregelung von 2015"

Im Bericht für das Jahr 2019 haben wir darauf hingewiesen, dass sich der Personalrat wegen der Lehrdeputatsregelung von 2015 noch in einem Klageverfahren befindet. Wie ist der aktuelle Sachstand?

Zur Erinnerung: Die aktuelle Lehrdeputatsregelung geht zurück auf einen Senatsbeschluss vom 21. Oktober 2015. Der Personalrat wurde über diesen Beschluss nur informiert. Aus unserer Sicht hätte ein Mitbestimmungsvorgang nach § 65 PersVG eingeleitet werden müssen. Das Präsidium hat eine Bestimmung im Personalvertretungsgesetz genutzt, wonach der Personalrat bei bestimmten Themen sein Mitbestimmungsrecht verliert, wenn sich der Senat für zuständig erklärt (vgl. § 90 PersVG). Die

Frage, ob der Senat diese Legitimation tatsächlich hatte, haben wir als Personalrat gerichtlich prüfen lassen. Unsere Klage hatte sowohl beim Verwaltungsgericht in Potsdam als auch beim Oberverwaltungsgericht Berlin/Brandenburg (OVG) keinen Erfolg. Da das OVG keine Rechtsbeschwerde zugelassen hat, waren unsere weiteren Handlungsoptionen nur noch begrenzt. Juristisch war es lediglich möglich, beim Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) eine Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde einzulegen. Ein solcher Schritt ist dann möglich, wenn Verfahrensfehler vorliegen oder wenn die getroffene Entscheidung von einer grundsätzlichen Rechtsfrage mit übergeordneter Relevanz abhängt (genauer dazu vgl. den Bericht des Personalrates von 2019, Pkt. 2.2.1). Beides lag aus unserer Sicht vor.

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 16.09.2020 die beiden Beschwerdeargumente als nicht hinreichend bewertet und unsere Beschwerde gegen die Nichtzulassung beim BVerwG zurückgewiesen. Damit kam es zu keiner Behandlung des Falles beim BVerwG und die Urteile der untergeordneten Gerichte werden in der Sache keiner erneuten Prüfung unterzogen.

Mit dem Beschluss des BVerwG ist das gesamte Verfahren rechtskräftig beendet. Hat der Weg durch die Instanzen dennoch etwas gebracht? Wir meinen ja.

- Die Neuregelung des Lehrdeputats von 2015 hat die Koordinaten der Lehre wesentlich verändert, wenn man als Bezugspunkt die nach wie vor gültige KMK-Richtlinie zum Lehrdeputat nimmt.<sup>10</sup> Das Problem der hohen Studierendenzahlen und der unzureichenden Grundfinanzierung wurde einseitig durch eine Veränderung der Standardwerte beim Lehrdeputat gelöst.
- Es war kein Zufall, dass die Lehrdeputatsregelung 2019 eine heftige inneruniversitäre Kontroverse ausgelöst hat. Viele Einzelfälle und Beratungen bestärken uns in der Meinung, dass Teile der Regelung nicht angemessen sind und eine Reihe von Konflikten erzeugen. Wir glauben, dass das letzte Wort in dieser Sache noch nicht gesprochen sein sollte, wenn man qualitative Gesichtspunkte von Lehre und Studium wieder stärker ins Blickfeld rücken will. Die Diskussion über den "Zukunftsvertrag Studium und Lehre" und über gute Arbeitsbedingungen an den Universitäten und Hochschulen im Land Brandenburg im Rahmen des Dialogprozesses (s. dazu Punkt 2.4) böte dafür eine gute Gelegenheit.
- Die Gerichtsverfahren haben zudem die Problematik der Regelung des § 90 PersVG verdeutlicht, wonach es dem Senat erlaubt ist, wichtige Entscheidungen, die auch Mitbestimmungstatbestände und damit in die Zuständigkeit des akademischen Personalrates gehören könnten, an sich zu ziehen und zu entscheiden. Hier geht es auch um eine Frage der Rolle von Personalräten im Kontext von Universitäten und Hochschulen. Die Regelung des § 90 PersVG erscheint in mancher Hinsicht anachronistisch. Leider haben die Verfahren zu keiner endgültigen Klärung dieser Frage beigetragen.

Wir werden daher weiterhin genau verfolgen müssen, bei welchen Themen und mit welchen Prozeduren das Präsidium den Weg über den Senat wählt und wie der Senat in solchen Fällen die

https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\_beschluesse/2003/2003\_06\_12-Vereinbarung-Lehrverpflichtung-HS.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Laut Richtlinie der KMK haben wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen eine Lehrverpflichtung bis zu 8 LVS, Lehrkräfte für besondere Aufgaben 12 bis 16 LVS, vgl.

Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt (siehe dazu Punkt 3.2). Die Zusammenarbeit mit den Fakultäts- und Senatsvertreter\*innen der akademischen Mitarbeiterschaft muss in den Folgejahren von allen Seiten (weiter) intensiviert werden.

# 3.2 Fortschreibung des Dauerstellenkonzeptes

Im Jahr 2019 haben wir sowohl in unserem Tätigkeitsbericht als auch auf der Personalversammlung unsere Analysen der Tätigkeitsdarstellungen für Stellen von akademischen Mitarbeiter\*innen vorgestellt, die uns seit Inkrafttreten des Senatsbeschlusses vom 21.10.2015 zur Festlegung von Mitarbeitergruppen und den damit verbundenen Lehrdeputaten vorlagen. Die von uns im Vorjahr geschilderten Problematiken,<sup>11</sup> die sich aus den mitunter starken Divergenzen der zugewiesenen zeitlichen Umfänge für gleichwertige Aufgaben in den Tätigkeitsdarstellungen ergeben, bestehen nach wie vor. Insbesondere bei den Dauerstellen weisen die uns vorgelegten Tätigkeitsdarstellungen oft deutliche Differenzen im Verständnis der Aufgabenbereiche Lehre, Forschung Selbstverwaltung/Service auf: Oft variiert der prozentuale Anteil der Lehre bei gleicher Anzahl von LVS, ohne dass die Gründe hierfür transparent gemacht werden; im Bereich Forschung finden sich, ebenso ohne Begründung, bei Zuweisung eines gleichen zeitlichen Umfangs Tätigkeiten, die von der Mitarbeit in einem Forschungsprojekt über die Einwerbung von Drittmitteln bis hin zur eigenen Publikationsleistungen oder gar eigenen Projekten reichen. Auf diese und weitere Probleme weist der Personalrat in seinen Stellungnahmen zu Tätigkeitsdarstellungen kontinuierlich und konsequent hin.

Alle Stellen des akademischen Mittelbaus sind im Strukturplan der UP festgehalten, unbefristete Stellen werden außerdem seit 2018 in den Dauerstellenkonzepten der Fakultäten und zentralen Bereiche ausgewiesen. Das Dauerstellenkonzept führt neben dem Stellentitel und der zugeordneten Lehrverpflichtung Informationen zum Aufgabenprofil (Tätigkeiten) jeder Stelle. Eine überarbeitete und aktualisierte Version des Dauerstellenkonzepte hat der Präsident im Dezember 2020 zur Kenntnisnahme in den Senat gegeben. Der Personalrat hatte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit Gelegenheit, diese Dokumente zuvor einzusehen und Fragen an das Dezernat 1 (Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten) zu stellen. In Bezug auf die Tätigkeiten von akademischen Mitarbeiter\*innen ist aus Sicht des Personalrates insbesondere der folgende Punkt kritisch zu hinterfragen: Die Beschreibung der konkreten Aufgabenprofile fällt nach wie vor sehr uneinheitlich aus: von nicht vorhanden über skizzenhaft bis sehr elaboriert. Dies ist auch insofern problematisch, als diese Profile aus dem Dauerstellenkonzept in Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren herangezogen und zum Teil sogar als verbindliche Vorgaben interpretiert werden. Die zu beobachtenden Divergenzen in den uns vorgelegten Tätigkeitsdarstellungen sind somit bereits im Dauerstellenkonzept angelegt.

Sowohl gegenüber dem Präsidenten als auch nachrichtlich dem Senat haben wir unsere Anmerkungen und Kritikpunkte in einem Schreiben deutlich gemacht. Der Senatsvorsitzende hat dieses Schreiben den Senatsmitgliedern nicht zur Kenntnis gegeben, so dass es bei Behandlung der Dauerstellenkonzepte nicht in die Diskussion einbezogen werden konnte. Vor dem Hintergrund der

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Siehe dazu ausführlich: Tätigkeitbericht 2019 https://www.intern.uni-potsdam.de/wimipr/dokumente/jahresberichte/2019-11-25 Bericht PR 2019.pdf

sich aus § 90 PersVG ergebenden Verantwortung des Senats bezüglich Personalentwicklungs- und Strukturentscheidungen (siehe Punkt 3.1) muss dieses Verhalten schon sehr verwundern.

Wir können nur hoffen, dass der Senat die beschlossene Evaluierung der Dauerstellenkonzepte dazu nutzen wird, nicht nur die Hinweise des Personalrates aufzunehmen, sondern das Thema Dauerstellen noch einmal im Lichte des vom MWFK angeregten Dialogprozesses zu bedenken.

# 4 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: <a href="https://www.intern.uni-potsdam.de/wimipr/dokumente/Hinweise%20zum%20Abschluss%20von%20Arbeitsvertr%C3%A4gen.pdf">https://www.intern.uni-potsdam.de/wimipr/dokumente/Hinweise%20zum%20Abschluss%20von%20Arbeitsvertr%C3%A4gen.pdf</a>

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

Der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vertritt:

- Akademische Mitarbeiter\*innen der Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen.
- Nach einer Veränderung des Personalvertretungsgesetzes Brandenburg vom 20.09.2018 werden auch Studierende (mit und ohne Abschluss), die als WHK mit der UP ein Beschäftigungsverhältnis haben, vertreten.

Es existiert allerdings kein Automatismus in der Vertretung: Gemäß Personalvertretungsgesetz Brandenburg (vgl. § 63 Abs. 2) darf der Personalrat den genannten Personenkreis nur nach persönlichem Antrag vertreten. 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 <a href="http://www.uni-potsdam.de/personalvertretungen/wimipr/index.html">http://www.uni-potsdam.de/personalvertretungen/wimipr/index.html</a>

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

# Mit Blick auf die nächsten Personalratswahlen im Frühjahr 2022 sei über Folgendes informiert:

Ab dem 01.01.2021 sind WHK bei Personalratswahlen wahlberechtigt. Im Personalvertretungsgesetz (PersVG) des Landes Brandenburg wurden bislang allerdings die Regelungen zur Wahl und zur Zusammensetzung des Personalrates nicht weiterentwickelt, so dass es insbesondere sowohl bei Verfahrensfragen als auch bei der Vertretung von WHK im Gremium des Personalrates noch viele unbeantwortete Fragen gibt. So könnte zum Beispiel die Situation eintreten, dass infolge der meist

sehr kurzen Laufzeiten der WHK-Verträge die WHK-Vertreter\*innen jährlich nachgewählt werden müssen. Infolgedessen könnte sich die Zusammensetzung des Gremiums so gestalten, dass eine kontinuierliche Arbeit erschwert würde. Aktuell ist das Land Brandenburg gefragt, diese Situation durch Präzisierungen und Klarstellungen im PersVG und in der Wahlordnung zu bereinigen. Die ersten Entwürfe für eine Überarbeitung des PersVG lassen noch nicht erkennen, dass sich das zuständige Ministerium des Problems bewusst ist.

Der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universität Potsdam begrüßt grundsätzlich die Möglichkeit einer aktiven Beteiligung der WHK in der Personalratsarbeit. Innerhalb der UP werden wir gemeinsam mit den WHK und der "AG Studies im PersVG" einen Weg suchen, die Wahlen vorzubereiten und dann eine gemeinsame Personalratsarbeit im Interesse aller Wahlberechtigten zu organisieren.

# 4.2 Entgelt und Jahressonderzahlung

Der aktuelle Tarifvertrag sieht vor, dass zum 01.01.2021 das Entgelt um 1,29%, mindestens jedoch um 50 €, erhöht wird. Die Stufen 1 der Entgeltgruppen erhalten abweichend davon zum 01.01.2021 eine Erhöhung um 1,8%, mindestens 50 €.

Der Tarifvertrag endet am 30.09.2021, dann beginnt die nächste Tarifrunde für den Öffentlichen Dienst der Länder. Die Forderungen, mit denen die Gewerkschaften in die Tarifauseinandersetzung gehen wollen, liegen noch nicht vor. Dass die Verhandlungen nicht leicht werden, haben die Tarifverhandlungen des Öffentlichen Dienstes mit dem Bund und den Kommunen im Oktober 2020 gezeigt.

Mit dem Novembergehalt wurde die **Jahressonderzahlung** ausgezahlt. Die Höhe der Sonderzahlung ist prozentual gestaffelt: EG 12 und EG 13: 50%, EG 14 und EG 15: 35%. In der letzten Tarifrunde wurde beschlossen, dass die Höhe der Zahlung für die Jahre 2019 bis einschließlich 2022 auf dem Niveau des Jahres 2018 eingefroren wird. Bis 2022 wird der ausgezahlte Wert also nicht steigen. Im Tarifgebiet Ost allerdings wurde 2019 die bereits in der Tarifrunde zuvor beschlossene Angleichung auf das sogenannte Westniveau noch umgesetzt. Die Jahressonderzahlung Ost wurde also auf den prozentualen Anteil von West aus dem Jahr 2018 angehoben und wird dann eingefroren.

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.

# 4.3 Dienstvereinbarung "Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente"

Auch wissenschaftlich Beschäftigte können nach der 2012 abgeschlossenen "Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente"<sup>12</sup> eine Leistungszulage oder

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Näheres zur "Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente" finden Sie im Intranet unter: <a href="http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/DV%20Leistungszulage">http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/DV%20Leistungszulage</a> 2012 08 15.pdf

Leistungsprämie erhalten (TV-L § 40 Nr. 6 - zu § 18 TV-L), wenn sie besondere Leistungen im Sinne des § 40 Nr. 6 zu § 18 Abs. 2 & 3 TV-L erbracht haben.

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.

Im "Merkblatt der Universität Potsdam zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern" (<a href="https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/informationen-zum-merkblatt-der-universitaet-potsdam-zur-anerkennung-pandemiebedingter-belastungen-von-wissenschaftlichen-mitarbeiternnen-und-mitarbeiternne

 "Vorgesetze können überdurchschnittlich evaluierte Lehrleistungen in der Online-Lehre (über PEP oder alternative Verfahren) würdigen, indem für die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Antrag auf Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente nach gleichnamiger Dienstvereinbarung Punkt 3.1, wissenschaftlich Beschäftigte, Spiegelstrich 3, für das Jahr 2020 gestellt wird." (Pkt. 7)

Insgesamt können 5% aller Angehörigen der UP die Leistungszulage erhalten. Diese Zielgröße ist unseres Wissens 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 |
|------|----------------|-------------|
| 2019 | 31             | 0           |
| 2018 | 29             | 3           |
| 2017 | 25             | 6           |
| 2016 | 30             | 8           |
| 2015 | 24             | 3           |
| 2014 | 25             | 1           |
| 2013 | 16             | 0           |

Auch 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 beim Präsidenten eingereicht werden (für das Jahr 2020 bis zum 31.01.2021). Der Personalrat ist an der Bewertung der Anträge nicht beteiligt, wird aber über die Ergebnisse und die Begründungen informiert.

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 konkret signalisieren sollten.

# 4.4 Urlaub, Arbeitsbefreiung

Alle Mitarbeiter\*innen haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Urlaub von 30 Arbeitstagen, sofern laut Arbeitsvertrag die Arbeitsleistung an 5 Tagen in der Woche zu erbringen ist. Diesen Anspruch haben auch Beschäftigte mit einer halben Stelle, wenn sie ihre Arbeitsleistung an 5 Tagen in der Woche erbringen. Ist vertraglich eine andere Verteilung der Arbeitsleistung geregelt, wird der Urlaub anteilig berechnet.

WHK (ohne 2. Abschluss) haben einen Anspruch auf Erholungsurlaub nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes, jedoch nicht nach tariflichen Vorschriften. Die Urlaubsberechnung sowie die Kontrolle erfolgen im jeweiligen Bereich und der Urlaub ist dort rechtzeitig zu beantragen. Die Urlaubstabelle ist im Intranet der UP zu finden.

Für das akademische Personal gilt ferner:

- 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. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu.
- 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 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 der/des Beschäftigten 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). Allerdings müssen hier gewichtige Gründe nachgewiesen werden, dass der Urlaub tatsächlich nicht genommen werden konnte.
- Für den Wissenschaftsbereich gilt die Sonderregelung, dass der komplette Urlaub spätestens bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein muss.
- 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". In der Praxis erfolgt diese Information nicht immer. (Pressemitteilung hier: <a href="http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgibin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=21968">http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgibin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=21968</a>)
- Akademische Mitarbeiter\*innen "sollen ihren Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen" (§ 42 Abs. 1 BbgHG). Ein Kurzurlaub bei wichtigen Angelegenheiten oder auch mehr innerhalb der Lehrzeit muss mit der bzw. dem Vorgesetzten abgestimmt werden.
- Im "Merkblatt der Universität Potsdam zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern" (<a href="https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/informationen-zum-merkblatt-der-universitaet-potsdam-zur-anerkennung-pandemiebedingter-belastungen-von-wissenschaftlichen-mitarbeiterinnen-und-mitarbeitern?no\_cache=1#c523855)</a>) ist zusätzlich Folgendes vereinbart worden:

"Die Universität Potsdam verfährt kulant bei der Gewährung von Urlaub bzw. coronabedingten einzelnen oder halben Urlaubstagen in der Vorlesungszeit, wenn Beschäftigte Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen müssen. Die Beschäftigten sind für die Organisation der im Rahmen ihres Lehrdeputats zu erbringenden Lehre weiterhin verantwortlich." (Pkt. 9)