



Tätigkeitsbericht des Personalrates für das
akademische Personal und studentische Beschäftigte für das
Jahr 2022



Foto: K Fritze

Veröffentlicht am 10. Januar 2023

1 PERSONALRATSARBEIT KONKRET: FAKTEN UND THEMEN	3
<hr/>	
1.1 AUFNAHME DER PERSONALRATSARBEIT IM MAI 2022	3
1.2 ARBEITSBEREICHE DES PERSONALRATS	3
1.3 BERATUNG VON BESCHÄFTIGTEN	4
2. AKTUELLE ARBEITSFELDER	5
<hr/>	
2.1 (WEITER-)ENTWICKLUNG VON REGELUNGEN ZUM BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS	5
2.1.1 EFFEKTE DES „MERKBLATTES ZUR ANERKENNUNG PANDEMIEBEDINGTER BELASTUNGEN“	5
2.1.2 DIENSTVEREINBARUNG STELLENAUSSCHREIBUNG	6
2.1.3 INFORMATIONSBLETT AUFHEBUNGSVERTRAG	7
2.2 BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN IM DRITTMITTELBEREICH	7
2.2.1 BEFRISTUNGSPRAXIS AN DER UP IM DRITTMITTELBEREICH	7
2.2.2 OFFENER BRIEF DER INITIATIVE WIMI.UP	8
2.2.3 DIALOGPROZESS „GUTE ARBEIT IN DER WISSENSCHAFT“	8
2.3 CLEARINGSTELLE: STAND DER ARBEIT UND PERSPEKTIVEN	9
2.3.1 ANERKENNUNG FÖRDERLICHER ZEITEN: STIPENDIEN IM POSTDOC-BEREICH	10
2.3.2 EINGRUPPIERUNG IN DIE ENTGELTGRUPPE (EG) 14 TV-L	10
2.4 DIALOGPROZESS „GUTE ARBEIT IN DER WISSENSCHAFT“	11
2.4.1 THEMA: FAIRE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN	12
2.4.2 THEMA: HONORIERUNG GUTER WISSENSCHAFTLICHER LEHRE	12
2.4.3 THEMA: DRITTMITTELBEREICH BESCHÄFTIGTE	13
2.4.4 THEMA: BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN STUDENTISCHER BESCHÄFTIGTER	13
2.4.5 ERGEBNISSE	13
2.5. AG „EVALUATION DAUERSTELLENKONZEPTE“	14
3 INFORMATIONSBLOCK (FAQ)	15
<hr/>	
3.1 WEN VERTRITT DER PERSONALRAT UND ERFOLGT DIES AUTOMATISCH?	15
3.2 AKTUELLER TARIFABSCHLUSS UND JAHRESSONDERZAHLUNG	16
3.2 ARBEITSZEITERFASSUNG	17
3.3 DIENSTVEREINBARUNG „LEISTUNGSBEZOGENE VERGÜTUNGSELEMENTE“	17
3.5 URLAUBSREGELUNGEN	18

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

zu unseren im Personalvertretungsgesetz festgelegten Aufgaben gehört es, als Personalrat einmal im Jahr über unsere Tätigkeiten zu berichten. Wir möchten dies auf zweifache Weise tun: Mit dem hier vorliegenden schriftlichen Bericht informieren wir Sie umfassend über verschiedene Aspekte unserer Tätigkeiten im Jahr 2022. Zudem werden wir im Rahmen einer Personalversammlung ausgewählte Schwerpunkte unserer Arbeit vorstellen und gemeinsam mit Ihnen und dem Präsidenten der Universität Potsdam diskutieren. Wir freuen uns sehr, dass es nun wieder möglich ist, eine Personalversammlung in Präsenz durchzuführen, nachdem wir aufgrund der Pandemie in den vergangenen beiden Jahren auf alternative Formate ausweichen mussten.

Die Personalversammlung findet am **Mittwoch, den 08.02.2023, um 14:00 Uhr (s.t.)** auf dem **Campus Golm in Haus 27, Hörsaal 0.01** statt.

Thematischer Schwerpunkt der Personalversammlung werden Fragen zu Arbeitsumfängen und Arbeitsinhalten akademischer Beschäftigter sein. Wir werden die Ergebnisse unserer gleichlautenden Umfrage vorstellen, um auf dieser Basis gemeinsam mit Ihnen und dem Präsidenten zukünftige Arbeitsfelder zu identifizieren.

Direkt **im Anschluss an die Personalversammlung (15:15 bis 16:45 Uhr, gleicher Ort)** möchten wir Sie sehr herzlich zu einem Podiumsgespräch einladen, das wir gemeinsam mit der Initiative des Offenen Briefes „Perspektiven für Beschäftigte in Drittmittelprojekten an der Universität Potsdam“ veranstalten. Über **„Gestaltungsmöglichkeiten von Beschäftigungsbedingungen und -perspektiven für akademische Beschäftigte (nicht nur) an der Universität Potsdam“** werden mit uns diskutieren:

- N.N., Vertreter:in des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
- Prof. Oliver Günther Ph.D., Präsident der Universität Potsdam
- Dr. Andreas Keller, Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung der Bundes-GEW
- Dr. Dirk Lohmann, „Mittelbau“-Initiative WiMi.UP, Universität Potsdam

Die Veranstaltung moderiert Josephine Schulz, Redakteurin und Moderatorin beim Deutschlandfunk. Als Teilnehmer:in werden Sie die Gelegenheit haben, Ihre Impulse direkt auf dem Podium einzubringen.

Im Anschluss an das Podiumsgespräch bietet der Personalrat Ihnen die Möglichkeit, in Einzelgesprächen mit unseren Mitgliedern individuelle Fragen zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis zu stellen.

Wir freuen uns auf Ihr zahlreiches Erscheinen zu beiden Veranstaltungen!

Susanne Gnädig (Vorsitzende)

im Namen des WiMiPR

1 Personalratsarbeit konkret: Fakten und Themen

1.1 Aufnahme der Personalratsarbeit im Mai 2022

Im Mai 2022 wurden die Personalräte an der Universität Potsdam neu gewählt, erstmals waren auch wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) aufgefordert, sich zur Wahl zu stellen und zu wählen. Für die Wahl des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal kandidierten 26 Mitarbeiter:innen und WHK auf einer offenen Liste der GEW. Entsprechend der Festlegungen des Personalvertretungsgesetzes besteht das Gremium aus 17 Mitgliedern, zudem gibt es 8 Ersatzmitglieder. Das mag nach ausreichend Mitgliedern klingen, jedoch haben bereits 2 Gremienmitglieder den Personalrat vorzeitig verlassen, weil sie ihr Beschäftigungsverhältnis mit der Universität beendet haben.

Die Mitglieder des Personalrates sind als Beschäftigte in allen Fakultäten (außer DEF und Gesundheitswissenschaften) sowie an zentralen Einrichtungen wie dem Zessko oder dem ZeLB tätig. Aktuell ist eine wissenschaftliche Hilfskraft Ersatzmitglied im Personalrat.

Wir danken allen Wähler:innen für ihr Vertrauen. Dennoch sei erwähnt, dass eine Wahlbeteiligung von unter 10 % nicht ganz unseren Erwartungen entsprochen hat und wir uns freuen würden, wenn bei der nächsten Wahl eine höhere Beteiligung erreicht wird.

1.2 Arbeitsbereiche des Personalrats

Die letzten Personalratswahlen bedeuteten auch einen größeren Umbruch in der Zusammensetzung des Gremiums; die überwiegende Mehrheit der 17 Mitglieder ist erstmals in unserem Personalrat vertreten. Dadurch haben sich naturgemäß längere Einarbeitungs- und Orientierungsphasen ergeben. Die neuen Mitglieder sind jedoch durch Schulungen und die regelmäßigen Sitzungen umfassend informiert und gut eingearbeitet. Im Jahr 2022 führte der Personalrat in seiner aktuellen Amtszeit seit Mai 18 Gremiensitzungen durch. Im Rahmen dieser Sitzungen fanden drei Monatsgespräche mit dem Präsidenten der Universität statt.

Nachfolgend sei stichpunktartig aufgeführt, in welchen Arbeitsgruppen, Gremien und mit welchen Themen sich der Personalrat im Berichtsjahr beschäftigt hat.

- 5 Arbeitstreffen mit den Vertreterinnen des Dezernats 3 (Personal- und Rechtsangelegenheiten) im Rahmen der Clearingstelle (siehe Punkt 2.3)
- 6 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)
- 2 Treffen mit der AG „Evaluierung der Dauerstellenkonzepte (siehe Punkt 2.5)
- 11 Senatssitzungen (302. - 312. Sitzung) als Gast
- 20 Auswahlverfahren zu Stellenbesetzungen
- 3 Treffen mit den wissenschaftlichen Personalräten der Universitäten und Fachhochschulen des Landes Brandenburg, der GEW, des Hauptpersonalrates beim MWFK
- 2 Treffen des WiMi-Netzwerkes (Initiative der akademischen Mittelbauvertretung im Senat)
- 1 Treffen der universitätsinternen AG Personalentwicklung

- Teilnahme am Qualifizierungsseminar der GEW für Hochschulpersonalräte
- Teilnahme an der Wissenschaftskonferenz der GEW
- Austausch mit dem Dezernat 1 (Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten) zu den Dauerstellenkonzepten der Fakultäten und dem Strukturplan der Universität Potsdam
- Unterstützung der Initiative der Drittmittelbeschäftigten an der UP (WiMi.UP)
- Mitarbeit an der Antidiskriminierungsrichtlinie der UP
- Teilnahme am Schöneberger Forum (DGB)
- Bewerbung Deutscher Personalrätepreis (Projekt wurde nominiert)
- Teilnahme an einer mehrtägigen In-House-Schulung zum Personalvertretungsrecht
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Umfrage zu Arbeitsumfängen und Arbeitsinhalten akademischer Beschäftigter (Die Ergebnisse stellen wir Ihnen am 08.02.2023 im Rahmen der Personalversammlung vor.)
- Information der Beschäftigten über die „Infopost“ zu aktuellen Sachverhalten, die das Beschäftigungsverhältnis an der Universität Potsdam betreffen.

1.3 Beratung von Beschäftigten

Eine wichtige Aufgabe des Personalrates besteht darin, die akademischen Beschäftigten bei ihren unterschiedlichen dienstrechtlichen Fragen und Problemen zu beraten und zu unterstützen. Hierfür können sich alle Mitarbeiter:innen und WHK jederzeit telefonisch oder per E-Mail an den Personalrat wenden. Alle an uns herangetragenen Anliegen unterliegen der Schweigepflicht und werden vertraulich behandelt.

Folgende Themen waren im Jahr 2022 am häufigsten Gegenstand der Beratungen:

- Vertragsverlängerungen
- Erreichen der Höchstbefristungsgrenze
- Anwendung der „familienpolitischen und behindertenpolitischen Komponente“ (§ 2 Abs. 1 Satz 4 und 5 WissZeitVG)
- Fragen der Eingruppierung (Entgeltgruppe und Entgeltstufe)
- Fragen zu Arbeitszeit und Arbeitsbelastung
- Urlaubsansprüche
- Konflikte (zwischen Mitarbeiter:in und Vorgesetztem:r oder im Bereich)
- Fragen der Vertragsgestaltung von WHK/Anerkennung von Studienabschlüssen

2. Aktuelle Arbeitsfelder

2.1 (Weiter-)Entwicklung von Regelungen zum Beschäftigungsverhältnis

2.1.1 Effekte des „Merkblattes zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen“

Um den durch die Pandemie entstandenen zusätzlichen Belastungen für akademische Beschäftigte zu begegnen, wurde im Jahr 2020 mit der Universitätsleitung eine Vereinbarung unter dem Titel „[Merkblatt](#)“ der Universität Potsdam zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ getroffen. Näheres zu Inhalten und Zielen der Vereinbarung ist nachzulesen in den [Personalratsberichten](#) der Jahre 2020 und 2021 sowie auf unserer Webseite. Im Folgenden möchten wir Ihnen lediglich einen kurzen Überblick über die Effekte des Merkblattes im Jahr 2022 geben.

2022 wurde auf Grundlage dieser Vereinbarung für insgesamt 236 akademische Mitarbeiter:innen und eine WHK eine Verlängerung des Arbeitsvertrages vorgenommen (siehe dazu die nachfolgende Tabelle). Das sind ca. 12,5 % der an der UP beschäftigten akademischen Beschäftigten; im Vergleich zu 2021 (166 Fälle) entspricht dies einem Anstieg von gut 42 %.¹ Dabei ist positiv zu werten, dass auch Drittmittelbeschäftigte von diesen Regelungen – wenn auch nicht ganz so deutlich wie Haushaltsbeschäftigte – profitieren. Im Durchschnitt wurden die Verträge um 8,2 Monate verlängert.

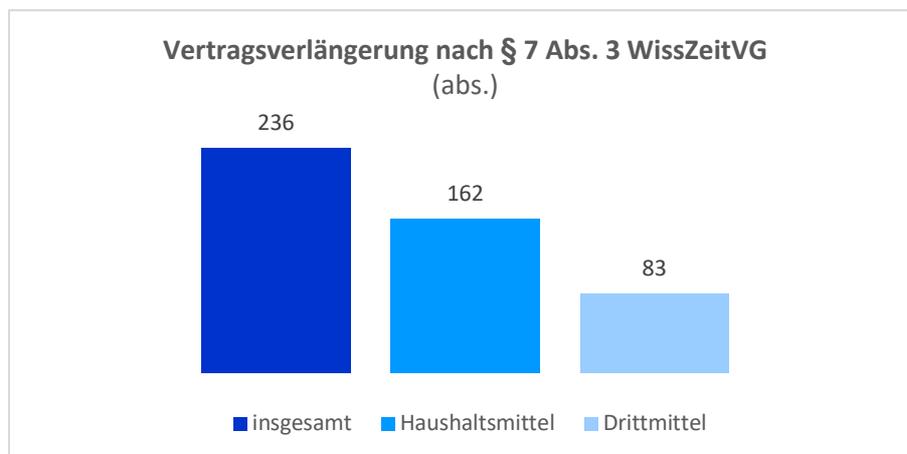


Tabelle: Verlängerungen im Rahmen der Anerkennung pandemiebedingter Belastungen

Für das Jahr 2022 sind die Ergebnisse erneut positiv zu bewerten. Die Anwendung des Merkblatts hat sich offenbar in der Praxis gut etabliert. Es war also richtig, dass der Personalrat frühzeitig die Initiative ergriffen und eine Vereinbarung mit der Universitätsleitung zur konkreten Ausgestaltung der Verordnung zur Verlängerung der Befristungsdauer aufgrund der Corona-Pandemie getroffen hat. Für seine Initiative bzw. das Merkblatt wurde der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal für den diesjährigen Deutschen Personalrätepreis nominiert.

Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass das Merkblatt weiterhin Gültigkeit besitzt. Mitarbeiter:innen, die zwischen dem 01.03.2020 und 31.03.2021 befristet beschäftigt waren, können

¹ Statistisch erfasst werden vom Personaldezernat nur die Fälle, die bereits die Höchstbefristungsgrenze erreicht haben.

auch weiterhin eine Verlängerung des im genannten Zeitraum bestehenden Arbeitsverhältnisses einfordern.

2.1.2 Dienstvereinbarung Stellenausschreibung

Im Jahr 2022 hat der Personalrat dem Präsidenten angezeigt, dass aus seiner Sicht Änderungsbedarf im Hinblick auf die „[Dienstvereinbarung](#) zu allgemeinen Regelungen über die Ausschreibung von Stellen gemäß § 66 Nr. 15, § 69 und § 70 PersVG Brandenburg“ bestehen, und zwar in folgenden zwei Punkten:

- Geltungsbereich
- Antragserfordernis Personalratsbeteiligung

Die bisherigen Festlegungen nehmen befristete Stellen aus den Regelungen der Dienstvereinbarung (DV) aus. Dies hat insbesondere für Postdocs immer wieder zu Nachteilen bei der tarifvertraglichen Eingruppierung geführt, und zwar immer dann, wenn die Anerkennung von förderlichen Zeiten erfolgen könnte (siehe hierzu unten Kap. 2.3). Die Anerkennung förderlicher Zeiten liegt im Ermessen des Arbeitgebers und setzt ein sogenanntes „besonderes Gewinnungsinteresse“ voraus, welches in der Regel im Ergebnis eines Auswahlverfahrens festgestellt wird. Mindestens aber bedarf es einer Begründung für den Verzicht auf eine Stellenausschreibung. Beides würde den Anforderungen des Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz („Bestenauslese“) Rechnung tragen.

Genau hier ergibt sich das Problem besagter Ausnahmeregelung im Geltungsbereich der DV für befristete akademische Stellen im Postdoc-Bereich: Oftmals verfügen diese Personen über große Expertise, jedoch findet diese keine Anerkennung, wenn ohne Ausschreibung und/oder ohne Begründung für einen Stellenausschreibungsverzicht eingestellt wird. Dies führt dazu, dass erfahrene Postdocs mitunter in die Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden, was der Einstufung von Berufsanfänger:innen entspricht.

Des Weiteren hat die uneingeschränkte Möglichkeit eines Stellenausschreibungsverzichts im Bereich der befristeten akademischen Beschäftigten zur Folge, dass diese Personen über das Antragserfordernis zur Personalratsbeteiligung im akademischen Bereich bei Einstellung häufig nicht informiert werden und folglich auch keine Unterstützung bei Eingruppierungsfragen erhalten.

Ziel unserer Änderungsvorschläge war es daher, diesem Zustand entgegenzuwirken, indem zum einen bei Postdoc-Stellen der Personalrat Ausschreibungen und Stellenausschreibungsverzichte stärker begleitet und zum anderen die Information zum Antragserfordernis für die Personalratsbeteiligung im Bereich der akademischen Beschäftigten verbindlich durch das Dezernat für Personal- und Rechtangelegenheiten erfolgt.

Bezüglich der Information zum Antragserfordernis waren sich Personalrat und Dienststelle schnell einig, dass eine verbindlichere Regelung in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden soll. Bezüglich der Regelungen für Postdoc-Stellen war die Reaktion eher verhalten, da man befürchtete, dass ein sehr hoher Verwaltungsaufwand für die Personalstelle der UP entstünde. Aufgrund des verhältnismäßig geringen Anteils von Ersteinstellungen im Postdoc-Bereich bezweifelt der Personalrat, dass der zusätzliche Aufwand erheblich wäre. Derzeit prüft der Präsident unsere Vorschläge erneut. Im Kern sind sich Personalrat und Präsident einig, dass es bei Einstellung von Postdocs nicht zu einer Entwertung ihrer Expertise aufgrund der Eingruppierungspraxis kommen darf.

Noch steht ein finales Wort des Präsidenten aus. Wir hoffen, dass sich im Interesse zukünftiger Beschäftigter eine Lösung in deren Sinne abzeichnet.

2.1.3 Informationsblatt Aufhebungsvertrag

Den Personalrat erreichen immer wieder Fragen zur Gestaltung von Aufhebungsverträgen (Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist bei gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in). Leider ist es im Zusammenhang mit der Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses in der Vergangenheit gelegentlich zu Problemen gekommen (Abgeltung von Urlaub, Begleitung von [Abschluss-]Prüfungen, Arbeiten ohne Vertrag bei Teilauflösung). Wir haben daher in Abstimmung mit dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten ein Informationsblatt mit wichtigen Hinweisen zum Vorgehen bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zusammengestellt. Sie finden das [Informationsblatt](#) sowie einen Formulierungsvorschlag für einen Antrag zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf unserer Webseite.

2.2 Beschäftigungsbedingungen im Drittmittelbereich

An der Universität Potsdam wird der überwiegende Teil der akademischen Mitarbeiter:innen aus Drittmitteln² finanziert. Anders als an anderen Hochschulen werden die Beschäftigten in (Forschungs-) Projekten in der Regel nach WissZeitVG mit dem Ziel der Qualifizierung beschäftigt, was nicht immer zum Vorteil der Kolleg:innen ist. Deshalb nahm sich der Personalrat auch im Jahr 2022 der Thematik der Drittmittelbeschäftigung an.³ Im Folgenden skizzieren wir zunächst noch einmal die Befristungspraxis an der UP und die damit einhergehenden Probleme, bevor wir Ihnen in einem weiteren Schritt geplante Maßnahmen vorstellen.

2.2.1 Befristungspraxis an der UP im Drittmittelbereich

Die rechtliche Grundlage für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen bildet das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), welches befristete Anstellungen an Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland regelt. Im WissZeitVG wird neben der Qualifikationsbefristung (§ 2 Abs. 1) auch die Option der Projektbefristung (§ 2 Abs. 2) aufgeführt, wonach eine Befristung zulässig ist, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird.

An der UP werden akademische Beschäftigte fast ausschließlich nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigt, unabhängig von der Finanzierung ihrer Stellen. So waren nach Auskunft des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten zum Stichtag 01.09.2022 lediglich 28 von 635 Stellen nach WissZeitVG § 2 Abs. 2 (Projektbefristung) befristet. Anders als bei Projektbefristungen legt das WissZeitVG für Qualifizierungsbefristungen (WissZeitVG § 2 Abs. 1) eine Höchstbefristungsgrenze fest. Ist diese erreicht, verwehrt die Dienststelle eine weitere Beschäftigung nach WissZeitVG § 2 Abs. 2 in

² Wir fassen unter dem Begriff der Drittmittel folgende Mittelgeber zusammen: Öffentliche Hand (Bund und Land), Privatwirtschaft, Stiftungen, Sondermittel (Bund und Land).

³ Eine ausführliche Darstellung der Praxis der Drittmittelbeschäftigung findet sich im Tätigkeitsbericht des Personalrats für das Jahr 2019, dort Kap. 2.1.

den allermeisten Fällen und begründet dies mit der Gefahr von Entfristungsklagen.⁴ Diese Praxis bedeutet für Wissenschaftler:innen, dass sie nach Jahren erfolgreicher Forschungsarbeit an der UP nicht länger beschäftigt werden, auch wenn sie ihre Expertise – aufgrund vorhandener Drittmittel – weiterhin einbringen könnten und wollen.

2.2.2 Offener Brief der Initiative WIMI.UP

Aufgrund dieser unbefriedigenden Praxis hat sich an der UP die [Initiative WIMI.UP](#) gegründet, die sich für eine Verbesserung der Situation der Drittmittelbeschäftigten an der Universität Potsdam einsetzt, indem sie die Befristungspraxis der Dienststelle hinterfragt. Gemeinsam mit Vertreter:innen aus den Reihen der Professor:innen und mit Unterstützung des Personalrats wurde in den vergangenen Jahren auf verschiedenen Ebenen versucht, mit dem Präsidenten der UP und mit dem Personaldezernat ins Gespräch zu kommen. Leider haben diese Gespräche – jenseits der Etablierung unterschiedlicher Standpunkte – in der Praxis bisher wenig bewirken können. In einem [Offenen Brief](#) „Perspektiven für Beschäftigte in Drittmittelprojekten an der Universität Potsdam“ forderte die Initiative die Hochschulleitung erneut zu einer (hochschul-)öffentlichen Diskussion des Themas auf. Bisher haben mehr als 300 Wissenschaftler:innen den Brief unterzeichnet, davon 76 Professor:innen (Stand Dezember 2022).

2.2.3 Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Im Rahmen der Beteiligung am Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (weitere Informationen zum Dialogprozess finden Sie unten in Kapitel 2.4) erarbeitete der Personalrat der UP gemeinsam mit den anderen akademischen Personalräten im Land Brandenburg ein Positionspapier zum Thema „Drittmittelbeschäftigung an Fachhochschulen und Universitäten“, welches die folgenden Forderungen enthält:

1. *Karrierperspektiven für Projektbeschäftigte*

Zur Verbesserung der Karriereperspektiven wird eine Quote von 20 % unbefristeter Beschäftigung im Drittmittelbereich gefordert. Darüber hinaus ließe sich die Karriereperspektive durch die Einführung einer kriteriengeleiteten Einzelfallprüfung verbessern, die eine längerfristige Beschäftigung in Projekten ermöglicht und den gesetzlichen Möglichkeiten Rechnung trägt (Befristung nach WissZeitVG § 2 Abs. 2).

2. *Wissenschaftliche Qualifizierung und Weiterbildung*

3. Es ist zu gewährleisten, dass Drittmittelbeschäftigten, die nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 – also mit dem Befristungsgrund „Qualifizierung“ – beschäftigt werden, der gesetzlich festgelegte Anteil der Arbeitszeit für die eigenständige vertiefte Arbeit (ggf. projektfremd) auch tatsächlich zur Verfügung gestellt wird.

4. *Beteiligung an Selbstverwaltung*

Im Sinne der Mitbestimmung und Mitwirkung ihrer Mitglieder sollen alle Hochschulen und Universitäten Arbeitszeit für Selbstverwaltung für Drittmittelbeschäftigte vorsehen, damit auch diese sich hinreichend in hochschulischen Gremien engagieren können.

⁴ Nach Erreichen der individuellen Höchstbefristungsgrenze beschäftigt die UP für höchstens vier Jahre und in maximal drei Projekten weiter und fordert gleichzeitig von der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung, für den Fall einer Entfristungsklage eine Stelle vorzuhalten. Am letztgenannten Punkt scheitern in der Regel die Weiterbeschäftigungen.

5. Arbeitsbelastung

Die Personalräte plädieren für eine umfassendere Kontrolle der Einhaltung der tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit – nicht nur für Drittmittelbeschäftigte.

Des Weiteren legten die Personalräte, in Abstimmung mit der GEW und der Initiative „Frist ist Frust“, einen Vorschlag für ein Pilotprojekt vor, das Möglichkeiten der unbefristeten Beschäftigung auch im Drittmittelbereich in den Blick nimmt. Dieser Schritt war zwingend, da die Diskussionen im Dialogprozess erkennen ließen, dass auf Seiten der Hochschulleitungen zwar ein Problembewusstsein für die Beschäftigungsperspektiven von Drittmittelbeschäftigten besteht, sie jedoch die unbefristete Beschäftigung nicht als realistische Option anerkennen. Umso erfreulicher ist es, dass das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur dem eingebrachten Vorschlag gefolgt ist und ein Pilotprojekt zur Schaffung von Dauerstellen im Drittmittelbereich initiiert. Dieses sieht vor, entlang definierter Kriterien (u.a. Drittmittelvolumen über einen bestimmten Zeitraum und seine Schwankungsbreite) Bereiche/Institute/Departments an Hochschulen zu identifizieren, an denen 20 % des drittmittelbeschäftigten Personals in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse überführt werden sollen. Bei positiver Evaluation soll dieser Anteil unbefristet beschäftigten Personals im Drittmittelbereich entsprechend auch in anderen vergleichbaren Bereichen konsolidiert werden.

Das Zustandekommen des Pilotprojekts ist ein großer Erfolg, an dem unser Personalrat nicht unwesentlich beteiligt war. Allerdings bleibt abzuwarten, wie es tatsächlich umgesetzt wird. Sollte es erfolgreich sein, ist das ein wichtiger Schritt hin zu dauerhaften Beschäftigungsperspektiven auch im Bereich der drittmittelfinanzierten Stellen.

Mit Blick auf den Diskurs an der Universität Potsdam bleibt festzuhalten, dass sich auch im Jahr 2022 die Befristungspraxis im Drittmittelbereich als problematisch darstellte. Der Personalrat ist mit der Unterstützung des *Offenen Briefs* der Initiative WIMI.UP und auch dem gemeinsam mit den anderen Personalräten abgestimmten Positionspapier im Rahmen des Dialogprozesses „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ initiativ geworden, hat auf die Problemlage hingewiesen und Verbesserungsvorschläge zur aktuellen Beschäftigungspraxis zur Diskussion gestellt. Es muss jedoch konstatiert werden, dass die Universitätsleitung bisher nicht erkennen lässt, dass sie die hier kritisierte Beschäftigungspraxis ändern wird. Vor diesem Hintergrund wird es notwendig sein, das Thema der Drittmittelbeschäftigung auch im kommenden Jahr weiterhin auf die Agenda zu setzen und durch gemeinsame Aktivitäten und im Dialog mit der Hochschulleitung eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und -perspektiven zu bewirken. Unabhängig davon bleibt abzuwarten, welche diesbezüglichen Änderungen die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes oder auch des Brandenburgischen Hochschulgesetzes mit sich bringen.

2.3 Clearingstelle: Stand der Arbeit und Perspektiven

In der im August 2018 auf Initiative des Personalrates vom Präsidenten eingerichteten Clearingstelle tauschen sich Personalrat und Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3) regelmäßig zu Fragen der Eingruppierung und Einstufung von akademischen Mitarbeiter:innen nach TV-L aus. Ziel der paritätisch von Personalrat und D3 besetzten Clearingstelle ist es, den Informationsaustausch bei Eingruppierungsverfahren auf allen beteiligten Ebenen zu verbessern, die Verfahren anhand von

transparenten Kriterien nachvollziehbarer zu gestalten, tarifrechtliche Ermessensspielräume besser auszunutzen und Einzelfallprobleme lösungsorientiert zu besprechen.⁵

Im Jahr 2022 stand in der Clearingstelle vorrangig die Anerkennung förderlicher Zeiten, insbesondere die Anerkennung von Stipendien im Zentrum der Gespräche. Daneben hat uns weiterhin das Thema der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 14 TV-L als ein zentrales Anliegen der Clearingstelle beschäftigt.

2.3.1 Anerkennung förderlicher Zeiten: Stipendien im Postdoc-Bereich

Die Anerkennung förderlicher Zeiten regelt § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L. Anders als bei der Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung können berufliche Tätigkeiten nur dann auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden, wenn sie als förderlich für die am neuen Arbeitsplatz auszuübende Tätigkeit bewertet werden. Diese Form der Anerkennung beruflicher Vorerfahrungen liegt jedoch im Ermessen des Arbeitgebers. Da Stipendien (und ebenso Lehraufträge) keine klassischen Beschäftigungsverhältnisse begründen, gelten sie nicht als „einschlägige Berufserfahrung“ im Sinne des Tarifrechts.

Für die Anerkennung förderlicher Zeiten müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, z.B. die Deckung des Personalbedarfs. Seit das Ministerium des Inneren und für Kommunales (MIK) im Jahr 2021 bestätigt hat, dass im Einzelfall die Deckung des Personalbedarfs auch ohne Ausschreibung der zu besetzenden Stelle geprüft werden kann, wird die Möglichkeit zur Anerkennung förderlicher Zeiten häufiger genutzt, allerdings nur, wenn seitens der bzw. des Vorgesetzten ein Antrag hierfür gestellt wird. Es wurde vereinbart, dass strittige Einzelfälle bei der Anerkennung bzw. Ablehnung förderlicher Zeiten im Rahmen der Clearingstelle besprochen werden.

Ein erster Schritt für ein transparenteres Verfahren war eine Verständigung in der Clearingstelle dahingehend, dass bei der Neueinstellung von Postdocs grundsätzlich geprüft wird, inwieweit Stipendien und Fellowships als förderlich anerkannt werden können. Der Personalrat ist der Auffassung, dass gerade im Postdoc-Bereich bei einem Verzicht auf Stellenausschreibung davon auszugehen ist, dass die einzustellenden Personen über herausragende Forschungsleistungen verfügen und deshalb ein besonderes Personalgewinnungsinteresse besteht. Aus Sicht des D3 ist darüber hinaus zu klären, ob Tätigkeiten nachgewiesen werden können, die über die Erstellung der eigenen Promotionschrift hinausgehen (bspw. Lehrtätigkeiten, Erfahrung im Einwerben von Drittmitteln, Mitarbeit in Forschungsprojekten, Organisation von Konferenzen, Verantwortung für Schriftenreihen etc.). Anhand dieser nun systematisch abzufragenden Kriterien sollen darüber hinaus auch Vorgesetzte und Fakultätsgeschäftsführungen für das Thema „Personalgewinnungsinteresse“ und „Eingruppierung“ stärker sensibilisiert werden.

2.3.2 Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 14 TV-L

Die Beratungspraxis des Personalrats verdeutlicht weiterhin, dass Fragen rund um die Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 14 TV-L die Mitarbeiter:innen beschäftigen. Für die Eingruppierung in die EG 14 weist die Entgeltordnung (EGO) des TV-L keine eigenen Kriterien, sondern lediglich Schlagworte aus, die eine Abgrenzung der Tätigkeiten gegenüber der EG 13 rechtfertigen: „besondere Bedeutung und Schwierigkeit“, „verantwortlich“ und/oder „selbständig“. Aus diesem Grund legte der Personalrat ein Diskussionspapier vor, welches besagte Schlagworte mit Blick auf die Tätigkeiten akademischer

⁵ Vgl. dazu unsere Berichte aus den Jahren 2020 und 2021

Beschäftigter im Spektrum von Lehre, Forschung und Selbstverwaltung näher zu bestimmen versucht. Ziel war es, gemeinsam mit dem D3 belastbare Kriterien und Richtlinien zur Eingruppierung in die EG 14 zu erarbeiten.⁶ Nachdem zuletzt intensive, klärende Gespräche zum Diskussionspapier geführt wurden, einigte sich die Clearingstelle darauf, im kommenden Jahr die Vorschläge des Personalrats mit den Fakultätsleitungen zu besprechen. Gleichzeitig sollen in diesen Gesprächsrunden auch Verfahrenswege der Ein- und Höhergruppierung erörtert werden.

Zusammenfassend kann die Zusammenarbeit zwischen PR und D3 in der Clearingstelle auch im Jahr 2022 als konstruktiv bewertet werden. Strittige Fälle konnten fast immer zum Vorteil der Beschäftigten gelöst und abgeschlossen werden. Mit Blick auf die Anerkennung von Stipendien als förderliche Zeiten sind wir einen großen Schritt vorangekommen: Die bisherige Praxis, die oft zu einer Schlechterstellung dieser Personen führte, wurde zugunsten der Beschäftigten verändert und das D3 hält bei offenen Fragen vermehrt Rücksprache mit dem Personalrat. Nichtsdestotrotz ist nach wie vor zu beobachten, dass nicht alle strittigen Fälle automatisch den Weg in die Clearingstelle finden. Wir möchten daher an dieser Stelle alle Beschäftigten ausdrücklich dazu auffordern, sich mit Fragen zur Eingruppierung und Einstufung an den PR zu wenden.

Beim Thema „Eingruppierung in die EG 14“ bleiben die o.g. Gespräche unter Beteiligung der Fakultäten abzuwarten. Ein erstes Treffen soll im Januar 2023 stattfinden und wir werten dies als wichtigen Schritt. Auch bei diesem Thema muss der PR allerdings feststellen, dass es noch zu häufig der Kontaktaufnahme von Beschäftigten mit dem Personalrat bedarf, bevor strittige Eingruppierungsfälle in der Clearingstelle verhandelt werden. Aus diesem Grund möchte der Personalrat einmal mehr darauf hinweisen, dass die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten offiziell erfolgen muss. Üblicherweise geschieht dies durch eine Änderung der Tätigkeitsdarstellung. Das dem Personalrat aus Beratungen mit Beschäftigten bekannt gewordene Vorgehen, höherwertige Tätigkeiten ohne Einbindung des D3 zu übertragen, ist problematisch, da die tarifrechtliche Prüfung ausschließlich in diesem Dezernat erfolgen kann. Ebenso wenig sollten Beschäftigte eigenständig höherwertige Aufgaben übernehmen und erst im Nachgang Anspruch auf eine Höhergruppierung stellen, denn tarifrechtlich braucht es den Vorgang der Übertragung dieser Tätigkeiten durch die Dienststelle. Der Personalrat empfiehlt vor diesem Hintergrund, regelmäßige Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräche zu führen, um auf dieser Basis ggf. Anpassungen in Tätigkeitsdarstellungen vorzunehmen.

2.4 Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

In unseren Berichten der Jahre 2020 und 2021 haben wir über den landesweiten strukturierten Dialogprozess zum Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ berichtet, der auf Initiative des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) auf zwei Jahre angelegt war. Zu den Akteursgruppen des Dialogprozesses gehören neben Gewerkschaften an den Hochschulen (GEW, ver.di), 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 der Hochschulen des Landes Brandenburg.

⁶ Vgl. hierzu ausführlicher den Tätigkeitsbericht des PR aus dem Jahr 2020, dort Kapitel 2.3.

Die Vorsitzende des akademischen Personalrats der Universität Potsdam, Susanne Gnädig, ist Sprecherin der akademischen Personalräte im Dialogprozess.

Der Dialogprozess ist in der „zweiten Halbzeit“ angekommen, das abschließende Dokument mit Handlungsempfehlungen soll im März 2023 vorgelegt werden. Im Folgenden wollen wir Sie über zentrale Themen der Sitzungen seit Dezember 2021 informieren und dabei die Forderungen und vorgeschlagenen Lösungsansätze der Personalräte des Landes Brandenburg skizzieren sowie erste sich abzeichnende Ergebnisse festhalten. Einige der von den Personalräten vorgelegten Positionspapiere finden Sie auf unserer Webseite.

2.4.1 Thema: Faire Beschäftigungsbedingungen

In den zur Thematik *Faire Beschäftigungsbedingungen* durchgeführten Dialogprozesssitzungen standen insbesondere folgende Punkte zur Diskussion: die für die vereinbarten Qualifikationsziele zu kurzen Vertragslaufzeiten, die im Rahmen der Arbeitszeit zur Verfügung stehende Qualifizierungszeit (1/3 vs. 1/2) und die wenig präzise gefassten Qualifikationsziele. Deutlich kritisiert wurde, dass in der Prädoc-Phase andere Qualifikationsziele als die Promotion vertraglich vereinbart werden.

Als weiteres Problem – sowohl für die Prädoc- als auch für die Postdoc-Phase – wurde ungewollte Teilzeitbeschäftigung identifiziert. Diese schafft ungleiche Voraussetzungen für das Verfassen von Qualifikationsschriften. Die Personalräte haben daher deutlich gemacht, dass Vertragslaufzeiten nur dann dem Qualifizierungsziel angemessen sein können, wenn diese auch den Stellenumfang berücksichtigen; bei Teilzeitstellen sollte dementsprechend der Anteil der Arbeitszeit zur Qualifizierung genauso groß sein wie bei Vollzeitbeschäftigten. Die Personalräte haben 50 % der Regelarbeitszeit für die Arbeit an der Qualifizierung vorgeschlagen. Als Dauer des Erstvertrages sollten zudem vier Jahre zur Regel werden. Darüber hinaus wurden in den Gesprächen auch verpflichtende Beratungen zur Karriereentwicklung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft angeregt. Im Hinblick auf den sehr vagen Begriff der Qualifizierung hat das MWFK bereits zugesagt, einen Anforderungskatalog für transparente Qualifizierungsziele in das Abschlussdokument aufzunehmen.

Im Zusammenhang mit der Ausschöpfung der sogenannten „familienpolitischen Komponente“ (§ 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG) haben die Personalräte auf eine klare Formulierung im Brandenburgischen Hochschulgesetz gedrängt (Verpflichtung statt derzeitiger „Kann-Regelung“) und darüber hinaus die Bildung eines Finanzierungspools vorgeschlagen, aus dem Verlängerungen im Sinne der familienpolitischen Komponente vorgenommen werden können, auch wenn in den Bereichen/Fakultäten keine Mittel dafür zur Verfügung stehen sollten.

2.4.2 Thema: Honorierung guter wissenschaftlicher Lehre

Im Austausch über den Diskussionspunkt *Qualität in der Lehre* ging es zunächst darum, den Begriff „Lehre“ näher zu bestimmen: Ein Konsens aller am Dialogprozess Beteiligten bestand dahingehend, dass hochschulische Bildung sich von vorgängigen Bildungsstufen unterscheiden muss.

Zur Sicherstellung qualitativ hochwertiger Lehre ist aus Sicht der Personalräte insbesondere die verbreitete Reduzierung des Begriffs „Lehre“ auf Präsenzlehrzeit bzw. Lehrverpflichtungsstunden zu hinterfragen. Anliegen der Personalräte war es, Lehre nicht isoliert, sondern vielmehr im Kontext von Forschung und Aufgaben akademischer Selbstverwaltung zu betrachten. Zudem sind bei der Festlegung der Lehrverpflichtung realistische Zeitbemessungen aller Lehrtätigkeiten (intensive

lehrveranstaltungsübergreifende Prüfungs- und Betreuungstätigkeiten, individuelle fachliche und didaktisch-methodische Weiterbildung zur Sicherung der Qualität der Lehre, eine sinnvolle curriculare [Weiter-]Entwicklung von Modulen und Studiengängen, Zeiten für die individuelle Begleitung und Förderung von Studierenden sowie Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Koordination und Durchführung von Praktika außerhalb der Hochschulen) zu berücksichtigen.

Die seit 2008 gültige Lehrverpflichtungsverordnung (Lehr-VV) des Landes Brandenburg hält derzeit eine Lehrverpflichtung für akademische Mitarbeiterinnen von bis zu 24 LVS fest (bezogen auf eine 1,0-Stelle). Die Entscheidungsbefugnis über den genauen Umfang der Lehrverpflichtung von akademischen Mitarbeiter:innen liegt bei den einzelnen Hochschulen. Das Resultat ist ein Flickenteppich aus vielen voneinander abweichenden hochschulinternen Regelungen, die sehr unterschiedliche Bedingungen für die Lehrpraxis zur Folge haben. Seitens der Personalräte wurde daher ein Änderungsvorschlag der Lehr-VV vorgelegt, der u.a. für *befristete* Vollzeitstellen grundsätzlich eine Festsetzung von maximal 4 LVS vorsieht, was an der UP bisher nicht durchgängig der Fall ist, da hier eine Lehrverpflichtung von bis zu 11 LVS möglich ist. Unbefristet Beschäftigte können nach dem Vorschlag drei unterschiedlichen Mitarbeitendenkategorien zugeordnet werden, wobei nur für Beschäftigte, die vorrangig praktische Handlungskompetenzen vermitteln (Sport, Musik, Sprachen), ein höheres Deputat als 16 LVS vergeben werden sollte, maximal jedoch 20 LVS. Nicht zuletzt regten die Personalräte eine Aufnahme von sachgerechten und differenzierten Regelungen zu Anrechnungsfaktoren in die Lehrverpflichtungsverordnung an.

2.4.3 Thema: Drittmittelbeschäftigte

Zum ebenso im Dialogprozess behandelten Thema „Drittmittelbeschäftigte“ siehe oben Kapitel 2.2.

2.4.4 Thema: Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter

Als zentrale Problemfelder wurden die in der Regel sehr kurzen Vertragslaufzeiten sowie die nach wie vor hohe Beschäftigungsquote studentischer Hilfskräfte im nichtwissenschaftlichen Bereich behandelt. Das MWFK kündigte an, eine Bestandsaufnahme zu studentischen Arbeitsbedingungen in Brandenburg vorzunehmen und die Verankerung von gesetzlichen Mindestvertragslaufzeiten für studentische Beschäftigte im Rahmen des Novellierungsprozesses des Hochschulgesetzes zu prüfen.

Offen bleibt, ob sich eine Regelung zur Beschäftigung von WHK mit zweitem Hochschulabschluss (Diplom, Master u.a.) finden lässt. Die Vergütung für WHK mit zweitem Abschluss ist deutlich schlechter als für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen bei oft vergleichbarem Anforderungsprofil der Tätigkeit. Die Personalräte haben daher auch im Dialogprozess gefordert, dass WHK mit zweitem Abschluss nur übergangsweise nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigt werden können, und auch nur dann, wenn ein besonderer Grund mit Bezug zum Qualifikationsziel Promotion vorliegt (z.B. Einwerben von Stipendien bzw. Drittmitteln). Alternativ wurde eine Abschaffung der Stellenkategorie insgesamt vorgeschlagen.

2.4.5 Ergebnisse

Im Jahr 2022 liefen parallel zum Dialogprozess auch Prozesse zur Novellierung verschiedener Landes- und Bundesgesetze, die ebenfalls die oben angesprochenen Themen tangieren (Brandenburgisches

Hochschulgesetz, Personalvertretungsgesetz, WissZeitVG). Dass die Empfehlungen des Dialogprozesses in die Neufassung des Hochschulgesetzes eingehen werden, hatte das MWFK von Beginn an angekündigt.

Nachdem seit Dezember 2022 der Referentenentwurf für das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) vorliegt, zeichnet sich folgendes Bild ab:

- Der Entwurf sieht eine neue Personalkategorie „Akademische Dozent:innen“ vor, die selbstständig, also nicht weisungsgebunden, agieren.
- Im Zwischenbericht des Dialogprozesses wurde zum Verhältnis befristeter und dauerhafter Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals eine Erhöhung des Dauerstellenanteils auf 40 % festgehalten; der Referentenentwurf des BbgHG sieht vor, dass die Personalplanung für unbefristete Stellen im sogenannten „Mittelbau“ zukünftig wieder zwischen Hochschule und Ministerium abzustimmen sein wird. Ebenso ist festgeschrieben, dass Personen, die überwiegend mit Daueraufgaben betraut sind, unbefristet zu beschäftigen sind. Allerdings ist die Regelung juristisch so wenig verbindlich formuliert, dass abzuwarten bleibt, in welchem Maße sich an der Befristungsquote an den Hochschulen tatsächlich etwas ändern wird.
- Änderungen bei den Regelungen für wissenschaftliche Hilfskräfte stimmen optimistischer: Einerseits werden WHK umbenannt in „Studentische Beschäftigte,“ so dass nur noch Personen, die an einer Hochschule immatrikuliert sind, wissenschaftliche Hilfskrafttätigkeiten ausüben dürfen. Zudem wird eine Mindestvertragslaufzeit von 6 Monaten festgehalten.

Mit Blick auf die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen akademischer Mitarbeiter:innen ist zu konstatieren, dass der Referentenentwurf bisher keine wesentlichen Änderungen vornimmt. Weder erhöht sich der zur Verfügung stehende Anteil der regelmäßigen Arbeitszeit für die Qualifikation auf mindestens 50 % (wie bspw. in Berlin), noch werden verbindliche Regelungen für die Gewährung der familienpolitischen Komponente oder differenzierte, angemessene Mindestvertragslaufzeiten getroffen.

Es bleibt abzuwarten, ob sich der Referentenentwurf noch verändern wird, schließlich ist der Dialogprozess noch nicht abgeschlossen. Nach Beendigung des Dialogprozesses beginnt für Personalräte die vermutlich noch schwierigere Phase, die Ergebnisse des Dialogprozesses an der eigenen Hochschule in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Als Personalrat werden wir selbstverständlich weiterhin Vorschläge zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen aller erarbeiten und in die Debatte einbringen. Es wird, wie bereits im Bericht des Vorjahres angemerkt, dabei nicht zuletzt auch auf die akademischen Mitarbeiter:innen in den Gremien der UP (Institutsräte, Fakultätsräte, Senat) ankommen, Umsetzungsfragen kritisch zu diskutieren und mitzuentcheiden.

2.5. AG „Evaluation Dauerstellenkonzepte“

Seit Einführung der Dauerstellenkonzepte hat sich der Personalrat konsequent Fragen zu ihrer Umsetzung gewidmet. Berichtet hatten wir in diesem Zusammenhang, dass der Präsident vom Senat beauftragt wurde, eine Evaluation der Dauerstellenkonzepte vorzunehmen. In diesem Jahr nahm – nach langem Warten und steten Erinnerungen durch Senatsmitglieder des akademischen Mittelbaus – eine von der Hochschulleitung unter Federführung des D1 (Dezernat 1: für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten) eingesetzte Arbeitsgruppe ihre Arbeit auf. Neben Vertreter:innen aus dem Personalrat sind Professor:innen, akademische Mitarbeiter:innen und Studierende aus dem Senat

und den Fakultäten sowie Vertreter:innen aus dem D3 und des Koordinationsbüros für Chancengleichheit in der AG vertreten.

In einem ersten Treffen im April 2022 hat sich die AG mit dem aktuellen Umsetzungsstand der Dauerstellenkonzepte sowie ihrer Ausgestaltung beschäftigt. Auf dieser Grundlage haben sich in der Diskussion vier Themenfelder herauskristallisiert, die im Rahmen der Evaluation behandelt werden sollen:

- Aufgabenprofile und Aufgabenbewältigung
- Verhältnis von Daueraufgaben und Dauerstellen
- Attraktivität der Stellen und Besetzungsverfahren
- Gleichstellungsaspekte

Die AG hat sich darauf verständigt, dazu eine systematische Auswertung vorliegender Dokumente (Dauerstellenkonzepte, Studierendenstatistiken, Kapazitätsberechnungen, Tätigkeitsdarstellungen, Lehrverpflichtungen, Bewerbungsverfahren) vorzunehmen, leitfadengestützte Interviews mit dauerhaft Beschäftigten zu führen und seitens der Fakultätsleitungen über einen Fragebogen Erfahrungen mit der Umsetzung der Dauerstellenkonzepte zu ermitteln. Die damit verbundene Idee ist es, nicht nur einen dokumentenbasierten Zugang zu erhalten, sondern auch Einblicke in Umsetzungspraktiken und Arbeitsrealitäten zu gewinnen.

Inzwischen sind die Leitfragen und der Fragebogen abgestimmt, und Anfang des Jahres 2023 beginnt die Phase der Datenerhebung. Wir hoffen sehr, dass ein Ergebnisbericht der AG spätestens Ende des Jahres vorgelegt werden kann.

Als Personalrat haben wir den Eindruck, dass der Evaluationsprozess ergebnisoffen geführt wird. Nichtsdestotrotz gibt es auch Anzeichen dafür, dass die erhobenen Daten nicht genügen könnten, um einen Grad an Exemplität zu erreichen, der ein Überdenken der bestehenden Parameter bei der Weiterentwicklung der Dauerstellenkonzepte herbeiführt. Nicht selten haben wir in der Debatte um die Dauerstellenkonzepte erleben müssen, dass gute Argumente – insbesondere solche, die Überlastungsfragen thematisieren – kein Gehör finden. Das zeigen unsere Berichte der vergangenen Jahre hinreichend. Der Personalrat behält sich daher vor, je nach Sachlage ergänzende Schritte außerhalb der AG zu initiieren.

3 Informationsblock (FAQ)

3.1 Wen vertritt der Personalrat und erfolgt dies automatisch?

Immer wieder machen wir die Erfahrung, dass vielen Beschäftigten nicht klar ist, wen der akademische Personalrat vertritt und ob dies automatisch erfolgt. Daher seien dazu noch einmal folgende Informationen gegeben:

Der Personalrat für akademische und studentische Beschäftigte vertritt laut Personalvertretungsgesetz

- akademische Mitarbeiter:innen der Fakultäten, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und anderer Bereiche, die mit der UP ein Beschäftigungsverhältnis haben (auch durch Abordnung) und

- studentische Beschäftigte (WHK mit und ohne Abschluss), die mit der UP ein Beschäftigungsverhältnis haben (auch durch Abordnung).

Akademische Beschäftigte und WHK der Digital Engineering Fakultät werden durch den akademischen Personalrat vertreten, da sie an diese Fakultät abgeordnet sind.

Die Vertretung erfolgt jedoch nicht automatisch. Gemäß Personalvertretungsgesetz Brandenburg (vgl. § 63 Abs. 2) **darf der Personalrat den genannten Personenkreis nur nach persönlicher Beauftragung vertreten.** Bei bestimmten Tatbeständen jedoch, wie Abmahnungen und Kündigungen, wird der Personalrat grundsätzlich und ohne vorherigen Antrag hinzugezogen. Das [Formular](#) zur Personalratsbeteiligung steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung.

Persönliche Beratungen zu allen dienstrechtlichen Fragen sind allerdings auch ohne beantragte Personalratsbeteiligung möglich. Bitte geben Sie diese Informationen v.a. auch an neue Kolleg:innen weiter. Wir bieten für internationale Wissenschaftler:innen Beratungen in Englisch und Russisch an.

3.2 Aktueller Tarifabschluss und Jahressonderzahlung

Der zum 01.01.2021 wirksam gewordene Tarifabschluss galt ursprünglich bis zum 30.09.2021 und wurde bis zum 20.11.2022 verlängert. Das Gehalt wurde bei dieser Tarifierhöhung um 1,8 %, mindestens jedoch um 50 € erhöht. Der am 27. und 28. November 2021 erreichte Tarifabschluss hat eine Vertragslaufzeit von 24 Monaten und beinhaltet folgende Kernergebnisse:

- 2,8 Prozent mehr Gehalt ab dem 1. Dezember 2022
- Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro bis März 2022, steuer- und sozialabgabenfrei.

Mit dem Novembergehalt wurde die **Jahressonderzahlung** ausgezahlt. Die Höhe der Sonderzahlung ist für die Entgeltgruppen prozentual gestaffelt, sie wurde für 2022 nicht erhöht und beträgt:

Jahressonderzahlung TV-L					
	2018	2019	2020	2021	2022
E 14 bis E 15	35,00 %	33,98 %	32,95 %	32,53 %	32,53 %
E 12 bis E 13	50,00 %	48,54 %	47,07 %	46,47 %	46,47 %

Im Tarifabschluss 2019 wird der sinkende prozentuale Wert der Jahressonderzahlung so erklärt: „Die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L wird für die Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 eingefroren; dies berührt nicht die Ost-West-Anpassung der Jahressonderzahlung im Jahr 2019. Nach dem Jahr 2022 wirksam werdende allgemeine Entgelterhöhungen finden auch auf die Jahressonderzahlung Anwendung.“ Mit anderen Worten: Es gibt nun auch bei der Sonderzahlung keine Unterschiede mehr zwischen den Tarifgebieten Ost und West, vom Einfrieren der Sonderzahlung sind alle betroffen. 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.

3.2 Arbeitszeiterfassung

In seinem Urteil vom 13.09.2022 hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass Arbeitgeber:innen zur Erfassung der geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer:innen verpflichtet sind (Az. ABR 22/21). Eine konkrete Vorgabe zur Umsetzung durch Bund, Land Brandenburg oder Universität Potsdam fehlt bisher.

An der Universität Potsdam gilt für wissenschaftlich Beschäftigte das Vertrauensarbeitszeitmodell. Dies ist in den Leitlinien zum mobilen Arbeiten an der Universität Potsdam geregelt ([Leitlinien](#) vom 07.10.2020, gültig seit 01.11.2020). Es wird erwartet, dass dieses Modell mobilen Arbeitens weiterhin möglich sein wird, jedoch ist damit zu rechnen, dass eine transparente und nachvollziehbare Erfassung der Arbeitszeit zur Sicherstellung der Mindestanforderungen des Arbeitsschutzes und Arbeitszeitrechts erfolgen wird. Der Personalrat wird auf der Personalversammlung die Positionen und Wünsche der Beschäftigten zum Thema „Arbeitszeiterfassung“ einholen. Eines ist aus Sicht des Personalrats jedoch klar: Arbeitszeiterfassung ist seit dem Urteil nicht mehr eine Frage des „Ob“, sondern nur noch des „Wie“. Letztlich kommt es darauf an, unter Mitwirkung aller Beteiligten ein Modell an der UP auszuarbeiten, das Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeiterfassung im Sinne der Wünsche der Beschäftigten und der Dienststelle sinnvoll und klug miteinander kombiniert.

3.3 Dienstvereinbarung „Leistungsbezogene Vergütungselemente“

Auch wissenschaftlich Beschäftigte können nach der 2012 abgeschlossenen „[Dienstvereinbarung](#) über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“ eine Leistungszulage oder Leistungsprämie erhalten, wenn sie „besondere Leistungen“ im Sinne des § 40 Nr. 6 zu § 18 Abs. 2 & 3 TV-L erbracht haben.

Eine besondere Leistung liegt laut Dienstvereinbarung vor,

- wenn neue Forschungskonzeptionen erstellt oder neue Forschungsbereiche erschlossen wurden oder
- wenn der Aufbau von wissenschaftlichen Kooperationsbeziehungen in Form neuer Projekte erfolgte oder
- wenn im Ergebnis der Evaluation der Lehre eine überdurchschnittliche Lehrleistung festgestellt wurde.

Ein Vorschlag zur Gewährung einer Leistungszulage kann für das laufende Arbeitsjahr bis zum 31.01. des Folgejahres durch die Vorgesetzten oder Projektleiter:innen beim Präsidenten eingereicht werden (für das Jahr 2022 bis zum 31.01.2023). 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.

Insgesamt können maximal 5 % aller Beschäftigten der UP die Leistungszulage erhalten. Für die Gruppe der akademischen Mitarbeiter:innen seien nachfolgend die Zahlen der gestellten und abgelehnten Anträge der letzten 5 Jahre dargestellt:

Jahr	Anzahl Anträge	Ablehnungen
2021	33	0
2020	70	41
2019	31	0
2018	29	3
2017	25	6

Die Übersicht zeigt, dass es für das Jahr 2021 wieder eine durchschnittliche Anzahl von Anträgen gab, die alle bewilligt wurden. Die überdurchschnittliche Zahl der Anträge im Jahr 2020 lässt sich, unserer Meinung nach, auf die außerordentlichen Anforderungen und Belastungen während des ersten Coronajahrs zurückführen. Die verhältnismäßig hohe Zahl der Ablehnungen sollte Mitarbeiter:innen deshalb nicht von einem potentiellen Antrag abschrecken.

Beschäftigte im Drittmittelbereich können ebenfalls eine Sonderzahlung beantragen. Eine Zahlung ist jedoch nur dann möglich, wenn nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens Mittel verbleiben (vgl. § 40 Nr. 6 zu § 18 Absatz 1 Satz 1 TV-L). Erfolgt die Finanzierung des Drittmittelprojektes vollständig oder anteilig durch öffentliche Mittel (z.B. DFG, BMBF etc.), ist eine Sonderzahlung ausgeschlossen.

Eine Anmerkung zum Verfahren: Der Personalrat ist an der Bewertung der Anträge nicht beteiligt, wird aber über die Ergebnisse und die Begründungen informiert.

3.5 Urlaubsregelungen

Grundlage der Regelungen ist einerseits das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und andererseits der Tarifvertrag der Länder (TV-L) mit seinen Festlegungen in den §§ 26 und 40, Nr. 7 zu § 26.

Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs und für weiterführende Informationen empfehlen wir Ihnen, das [Informationsblatt des D3](#) zu konsultieren.

Akademische Mitarbeiter:innen sollen ihren Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen (§ 42 Abs. 1 BbgHG). Ein Kurzurlaub bei wichtigen Angelegenheiten sollte jedoch möglich sein, sofern sich dies mit der Lehre vereinbaren lässt. Urlaub dient der Regeneration und Erholung und sollte daher möglichst im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Teile des Urlaubs können auch auf das nächste Jahr übertragen werden. Für den Wissenschaftsbereich gilt die Sonderregelung, dass der gesamte Urlaub spätestens bis zum 30. September des folgenden Jahres abgegolten sein muss.

Erst am 20.12.2022 hat das Bundesarbeitsgericht das Recht von Beschäftigten auf die Inanspruchnahme von Urlaub noch einmal deutlich gestärkt. Anders als bisher liegt die Verantwortung bei der

Inanspruchnahme von Urlaub beim Arbeitgeber, denn dieser hat Sorge dafür zu tragen, dass Beschäftigte in die Lage versetzt werden, ihren Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Verpasst es der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer auf noch bestehenden Resturlaub hinzuweisen und fordert er ihn nicht auf, konkret bezifferte Urlaubstage bis zum Verfallstag zu nehmen, dann verfällt der Urlaubsanspruch tatsächlich **nicht**. Das BAG bestätigt bzw. folgt damit der EuGH-Rechtsprechung (EuGH-Urteil vom 22.09.2022, C-120/21 LB).

Laut BUrlG ist darauf zu achten, dass „einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen“ sollte (vgl. § 7 Abs. 2). Vorgesetzte haben die Urlaubswünsche von 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 noch ausräumen zu können.

Personen mit schulpflichtigen Kindern, die aufgrund der Lage der Schulferien nur die Möglichkeit haben, einen Teil des Urlaubs im laufenden Semester zu nehmen, sollten diese Situation rechtzeitig – am besten noch vor Beginn des Semesters – mit dem bzw. der Vorgesetzten besprechen. Ein Rechtsanspruch auf Genehmigung des Urlaubs existiert nicht und auch eine zentrale Regelung, wie solche Fälle an der UP zu lösen sind, gibt es nicht. Es müssen Lösungen im Einzelfall gefunden werden. Die Maxime, familienfreundliche Lösungen zu finden, wird vom Präsidenten ausdrücklich unterstützt.