



Tätigkeitsbericht des Personalrates für das
akademische Personal und studentische Beschäftigte (WHK)
für das Jahr 2023



Foto: K Fritze

Veröffentlicht am 22. Januar 2024

<u>1 PERSONALRATSARBEIT KONKRET: FAKTEN UND THEMEN</u>	3
1.1 ARBEITSBEREICHE DES PERSONALRATS	3
1.2 BERATUNG VON BESCHÄFTIGTEN	4
<u>2 ARBEITSZEIT UND ARBEITSZEITERFASSUNG</u>	4
2.1 WARUM ARBEITSZEITERFASSUNG?	4
2.2 DIENSTVEREINBARUNG ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG	6
<u>3. BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN STUDENTISCHER BESCHÄFTIGTER (WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE)</u>	8
3.1. ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE VON STUDENTISCHEN BESCHÄFTIGTEN (INKL. WHK)	8
3.2. VERTRAGSLAUFZEITEN: „ARBEITEN OHNE VERTRAG“	9
3.3. KRITERIEN FÜR DIE ANRECHNUNG "FÖRDERLICHER ZEITEN" FÜR WHK MIT ZWEITEM ABSCHLUSS	9
3.4. TARIFABSCHLUSS 2023 UND DER STEINIGE WEG RICHTUNG TV-STUD	10
<u>4 CLEARINGSTELLE: STAND DER ARBEIT UND PERSPEKTIVEN</u>	11
4.1 WAS SIND FÖRDERLICHE ZEITEN UND WARUM BESCHÄFTIGEN SIE DEN PERSONALRAT SO SEHR?	11
4.2 EINGRUPPIERUNG IN DIE ENTGELTGRUPPE (EG) 14 TV-L	12
<u>5 „GUTE ARBEIT IN DER WISSENSCHAFT“ – ERGEBNISSE DES DIALOGPROZESSES</u>	14
5.1 ERGEBNISSE	14
5.2 BEWERTUNG DER ERGEBNISSE	15
5.3 FAZIT UND AUSBLICK	17
<u>6 VERBESSERUNG DER INTERESSENVERTRETUNG FÜR AKADEMISCHE UND STUDENTISCHE BESCHÄFTIGTE</u>	18
6.1 ANTRAGSERFORDERNIS AUF PERSONALRATSBETEILIGUNG (§ 63 Abs. 2 LPersVG, n.F.)	19
6.2 AUSSCHLUSS DER PERSONALRATSBETEILIGUNG BEI BEFASSUNG DURCH ORGANE DER AKADEMISCHEN SELBSTVERWALTUNG (§ 92 Abs. 2 LPersVG, n.F.)	20
<u>7 INFORMATIONSBLOCK</u>	22
7.1 WEN VERTRITT DER PERSONALRAT UND TUT ER DIES AUTOMATISCH?	22
7.2 AKTUELLER TARIFABSCHLUSS UND JAHRESSONDERZAHLUNG	22
7.3 ARBEITSZEITERFASSUNG	23
7.4 DIENSTVEREINBARUNG „LEISTUNGSBEZOGENE VERGÜTUNGSELEMENTE“	23
7.5 ARBEITSZEITREGELUNGEN ZUM JAHRESWECHSEL FÜR AKADEMISCHE BESCHÄFTIGTE	24
7.6 ÄNDERUNG BEIM KRANKMELDUNGSVERFAHREN	25
7.7 URLAUBSREGELUNGEN	25
7.8 LANGZEITKONTEN FÜR ARBEITSZEIT	26

Liebe Mitarbeiterinnen und 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 2023. Zudem werden wir im Rahmen einer Personalversammlung ausgewählte Schwerpunkte unserer Arbeit vorstellen und gemeinsam mit Ihnen sowie dem Präsidenten und Kanzler der Universität Potsdam diskutieren.

Die Personalversammlung findet am **Mittwoch, den 31.01.2024, um 14:15 – 15:45 Uhr** auf dem **Campus Golm in Haus 14, Hörsaal 0.47** statt.

Thematische Schwerpunkte der Personalversammlung werden sein:

- 1. Beruf Wissenschaftler*in – Karrierewege an der UP**
- 2. (Lehr-)Belastung?! – Aktuelle Tendenzen zur Lehrverpflichtung an der UP**
- 3. Mitarbeiter*innen fragen - Hochschulleitung und Personalrat antworten**

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, **Ihre Fragen direkt – auch anonym – an die Hochschulleitung (Präsident, Kanzler) und den Personalrat (Vorsitzende und Stellvertreter)** zu richten.

Auf Ihr zahlreiches Erscheinen freuen wir uns!

Susanne Gnädig (Vorsitzende)

im Namen des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal

1 Personalratsarbeit konkret: Fakten und Themen

1.1 Arbeitsbereiche des Personalrats

Im Jahr 2023 führte der Personalrat 30 Gremiensitzungen durch. Im Rahmen dieser Sitzungen fanden vier Monatsgespräche mit dem Präsidenten der Universität und ein Monatsgespräch mit dem Kanzler der Universität statt.

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

- 7 Arbeitstreffen mit den Vertreterinnen des Dezernats 3 (Personal- und Rechtsangelegenheiten) im Rahmen der Clearingstelle, wobei zu einem Treffen die Hochschulleitung [Präsident und Kanzler] hinzugezogen wurde (siehe Kapitel 4)
- 2 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; zudem die aktive Teilnahme an der Podiumsdiskussion zum Abschluss des Dialogprozesses und das Mitwirken am Abschlussbericht (siehe Kapitel 5)
- Erstellung einer Dienstvereinbarung zu „Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung“ (siehe Kapitel 2)
- 2 Anhörungen im Ausschuss für Wissenschaft, Forschung und Kultur (AWFK) zu den Themen Dialogprozess und LehrVV
- 1 Anhörung im Ausschuss für Inneres und Kommunales (AIK) zur Novellierung des PersVG
- 2 Treffen mit der AG „Evaluierung der Dauerstellenkonzepte“
- 11 Senatssitzungen (313. - 323. Sitzung) als Gast
- 25 Auswahlverfahren zu Stellenbesetzungen
- 6 Treffen mit den wissenschaftlichen Personalräten der Universitäten und Fachhochschulen des Landes Brandenburg, der GEW, des Hauptpersonalrates beim MWFK
- 3 Treffen des WiMi-Netzwerkes (Initiative der akademischen Mittelbauvertretung im Senat)
- Teilnahme am Qualifizierungsseminaren zu den Themen Personalvertretungs-, Befristungs- und Tarifrecht
- Austausch mit dem Dezernat 1 (Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten) zu den Dauerstellenkonzepten der Fakultäten und dem Strukturplan der Universität Potsdam
- Erstellung von „Empfehlungen zur Planung von Lehrveranstaltungszeiten von akademischen Beschäftigten“ in Zusammenarbeit mit der Vizepräsidentin für Lehre und Studium sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Begehung durch den Wissenschaftsrat
- Treffen der AG „Online-Bewerbungsmanagement“ (Digitalisierung der Bewerbungsverfahren)
- Information der Beschäftigten über die „Infopost“ zu aktuellen Sachverhalten, die das Beschäftigungsverhältnis an der Universität Potsdam betreffen; nachzulesen im Intranet unter <https://www.uni-potsdam.de/de/personalvertretungen/wimipr/archiv>

1.2 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 2023 am häufigsten Gegenstand der Beratungen:

- Vertragsverlängerungen
- Erreichen der Höchstbefristungsgrenze
- Anwendung der „familienpolitischen und behindertenpolitischen Komponente“ (§ 2 Abs. 1 Satz 4 und 5 WissZeitVG) sowie der „Corona-Komponente“ (§ 7 WissZeitVG i. V. m. dem Merkblatt zu pandemischen Belastungen an der UP)
- Fragen der Eingruppierung (Entgeltgruppe und Entgeltstufe)
- Fragen zu Arbeitszeit und Arbeitsbelastung (hier auch Fragen zu Überlastanzeigen und Gesprächen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement)
- Urlaubsansprüche
- Konflikte (zwischen Mitarbeiter:in und Vorgesetztem:r oder im Bereich)
- Fragen zu Vertragsangelegenheiten von studentischen Beschäftigten (WHK)

2 Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

2.1 Warum Arbeitszeiterfassung?

Das Thema Arbeitszeit bildete auch im Jahr 2023 eines der zentralen Arbeitsfelder des Personalrats. Auf der Personalversammlung im Februar 2023 stellte der Personalrat die Ergebnisse seiner Befragung der akademischen Beschäftigten an der UP zu Arbeitszeitumfängen und -inhalten vor. Diese zeigten, dass etwa 67 % der unbefristet und etwa 75 % der befristet beschäftigten Mitarbeitenden über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten. Die Ergebnisse verdeutlichen ebenso, dass die von der Universität Potsdam angenommenen zeitlichen Aufwendungen für die zu erbringenden Tätigkeiten – insbesondere die in der Lehre – deutlich von den tatsächlichen Werten abweichen. Die Höhe der Lehrverpflichtung ist demnach *der* Faktor, der zu Mehrarbeit und Überstunden führt. Für Mitarbeitende mit hohen Lehrdeputaten auf befristeten und unbefristeten Stellen bedeutet dies erhebliche Belastungen, die oft nicht ausgeglichen werden können. Für befristet Beschäftigte bedeutet es nicht selten eine Gefährdung des zügigen Vorankommens bei ihrer Qualifikation. Letztendlich bedeuten Mehrarbeit und Überstunden immer auch Belastungen, die gesundheitliche Folgen für die Beschäftigten befürchten lassen. Eine diesbezügliche Tendenz nehmen wir aufgrund einer gestiegenen Anzahl von Beratungsgesprächen zu diesem Thema schon seit längerer Zeit wahr. Die Ergebnisse der Umfrage sind für den Personalrat ein erneuter Hinweis darauf, dass unsere Befürchtungen bzgl. möglicher Überlastungssituationen von Beschäftigten aufgrund zu hoher Regellehrdeputate oder auch aufgrund der Übertragung einer Vielzahl von Lehrstuhlaufgaben berechtigt sind und daher Handlungsbedarf besteht. Auf der Personalversammlung stellten wir einen Katalog von Maßnahmen vor, deren Umsetzung zu einer Verbesserung der Situation beitragen könnten:

- (1) Promotions-/Habitationsstellen: Reduktion der Zeiten für Forschungsdienstleistungen und/oder Servicetätigkeiten
- (2) Befristete Stellen ohne formales Qualifikationsziel: Lehrverpflichtung ≤ 6 LVS (VZÄ)
- (3) Absenkung der Standardwerte zur Lehrverpflichtung für befristete Beschäftigte der Kategorie 3 und für unbefristete Beschäftigte der Kategorien 4 und 5
- (4) Schaffung einer validen Datengrundlage zur realistischen zeitlichen Bemessung von Arbeitsinhalten
- (5) Abschaffung von Mustertätigkeitsdarstellungen
- (6) Einführung verpflichtender Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräche zur Arbeitssituation
- (7) Arbeitszeiterfassung als Instrument zur Vermeidung von Mehrarbeit nutzen

Bisher ist bezüglich der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen bis auf Punkt sieben wenig passiert. Das verwundert doch sehr, da der Präsident selbst anerkennt, dass das Arbeitsaufkommen in der Vorlesungszeit regelmäßig zu erhöhten zeitlichen Belastungen führt. Er verweist in diesem Zusammenhang regelmäßig auf die vorlesungsfreie Zeit, die es Beschäftigten ermöglichen würde, Arbeitszeitüberhänge aus der Vorlesungszeit auszugleichen. Dieses Argument verkennt aus Sicht des Personalrats, dass auch in der vorlesungsfreien Zeit viele Aufgaben anfallen, sei es in der Lehre (Bewertungen von Modul- und Abschlussarbeiten, fachliche Vorbereitung von Lehrveranstaltungen) oder in der Forschung (Arbeit an der Qualifikation, Teilnahme an Konferenzen). Ansprüche auf Urlaub begrenzen die Möglichkeiten zum Ausgleich zusätzlich. Viel Zeit bleibt also nicht, um zu viel geleistete Arbeit auszugleichen. Ein weiteres Jahr in Folge ist festzustellen, dass die Dienststelle keinen Handlungsbedarf sieht, Maßnahmen zu ergreifen, um den konstatierten Befunden zu Mehrarbeit und Überstunden systematisch und umfassend zu begegnen. In Einzelfällen konnten Beschäftigte – insbesondere aufgrund der Erfassung der Arbeitszeit – erreichen, dass ihre Lehrverpflichtung reduziert wurde. Diesen Schritt zu gehen, also Überlastung aufgrund zu hoher Lehrverpflichtungen anzuzeigen, wagen sich viele befristete Beschäftigte nicht. Sie fürchten um negative Folgen für ihre Qualifikation bzw. möglichen Vertragsverlängerungen.

Eine Änderung der bestehenden Regelungen zur Höhe der Lehrverpflichtung (Standardwerte) und die Anpassung der Berechnungsgrundlagen für die zeitlichen Aufwände von Lehraufgaben wären in den Augen des Personalrats daher Stellschrauben, um dem Ziel der Vermeidung von Überlast näher zu kommen. Hier könnte auch der Senat tätig werden, der die bestehenden Regelungen zur Lehrverpflichtung im Jahr 2015 beschlossen hat. Über die vom Personalrat mit dem Präsidenten geteilten Befunde und Befürchtungen im Zusammenhang mit der Umfrage informierte der Präsident den Senat nicht. Der Senat selbst scheint die Probleme, die sich aus den Regelungen zur Lehrverpflichtung ergeben, nicht wahrzunehmen oder nicht adressieren zu wollen. Als Personalrat haben wir lediglich einen Gaststatus im Senat, wir sind weder antrags- noch stimmberechtigt. Dennoch wollen wir versuchen, das Thema der Mehrarbeit und Überstunden infolge der Höhe der Lehrverpflichtung dort einzubringen und hoffen darauf, dass die Senatoren und Senatorinnen die im Raum stehenden Befunde zum Anlass nehmen, mögliche Änderungsbedarfe der bestehenden Regelungen zur Lehrverpflichtung zu diskutieren. Schließlich ist diese ein Baustein zur Sicherstellung exzellenter Forschung und Lehre.

2.2 Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung

In seinem vom 13. September 2022 (1 ABR 22/21) gesprochenen Urteil stellte das Bundesarbeitsgerichts (BAG) klar, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, die Arbeitszeiten von Beschäftigten systematisch und vollständig zu erfassen. Dies gelte bis auf wenige Ausnahmen für alle, also auch die wissenschaftlichen Beschäftigten. Die Arbeitszeiterfassung diene dabei explizit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das BAG verweist in diesem Zusammenhang auf das Grundsatzurteil des Europäischen Gerichtshofs [\(C-55/18\)](#) vom 14. Mai 2019, wonach eine Arbeitgeberpflicht bestehe, für ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten Sorge zu tragen, so dass die täglich geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten gemessen werden kann. Nur so könnten die Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie, also die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, umgesetzt werden.

Im Februar 2023 reagierte das Wissenschaftsministerium (MWFK) des Landes Brandenburg auf die bestehende Rechtslage und informierte die Hochschulen und Universitäten im Land Brandenburg darüber, dass auch die Arbeitszeit akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen sei. Vor diesem Hintergrund nahmen der Personalrat und der Kanzler Gespräche über eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung auf. Bis zu deren Verabschiedung sollen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen in einer selbstgewählten Form eigenverantwortlich festhalten.

Auch wenn eine generelle Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit von vielen noch immer angezweifelt wird, deuten wir die Rechtslage so wie das Ministerium: Arbeitszeiterfassung ist keine Frage des „Ob“ sondern nur noch des „Wie“. Regelungen zur Arbeitszeiterfassung vereinbaren zu können, hat der Personalrat begrüßt, da die bestehenden Regelungen an der UP – auch für die freiwillige Erfassung der Arbeitszeit – mit wissenschaftlichem Arbeiten nur schwer vereinbar sind, da diese den Regelungen für das Personal in Technik und Verwaltung gleichen.

In drei Teilpersonalversammlungen im Dezember 2023 und vielen Gesprächen mit Beschäftigten wurden die Vorbehalte und Hoffnungen, die mit der Arbeitszeiterfassung verbunden sind, gemeinsam mit Beschäftigten besprochen und aufgegriffen. Auch haben wir Überlegungen des Personalrats vorgestellt, wie den Bedenken in einer Dienstvereinbarung begegnet und den Hoffnungen Rechnung getragen werden kann. Im Personalrat wurde und wird noch immer intensiv über Vor- und Nachteile von Regelungen zur Arbeitszeiterfassung diskutiert.

So liest und hört man, dass Arbeitszeiterfassung das Denken am Wochenende und in der Nacht verbiete und Wissenschaft eben kein „9-to-5-job“ sein könne. Es wird behauptet, dass Kreativität und Innovation, Freiheit und Autonomie von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bedroht würden. Viele akademische Beschäftigte teilen diesen Eindruck. Das gemeinsame Credo lautet: Wissenschaftliches Arbeiten lässt sich nicht bemessen. Als Personalrat möchten wir entgegnen, dass diese Feststellung – auch wenn sie nicht vollständig abwegig ist – übersetzt in arbeitsrechtliche Kategorien ein Verzicht auf wesentliche Arbeitsschutzregeln bedeutet, die für den allergrößten Teil der angestellten Beschäftigten selbstverständlich sind, auch wenn es systematische oder temporäre Abweichungen größeren Ausmaßes gibt. Diese Schutzregeln sollten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler grundsätzlich gleichermaßen gelten. Schließlich müssen auch diese sich zwischen den Arbeitszeiten regenerieren und soziale Beziehungen über die Arbeit hinaus pflegen können. Ohne gewisse regulierende Mechanismen, wird dieser Schutz aufgegeben. Bei Anerkennung der Schwierigkeit, der Spezifik wissenschaftlichen Arbeitens gerecht zu werden, haben die akademischen Beschäftigten aus Sicht des

Personalrats mit der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ein Instrument in die Hand bekommen, mit dem sie einer Praxis Einhalt gebieten können, die in erheblichem Maße auf nicht bezahlter Arbeit beruht, wie nicht nur unsere Befragungsergebnisse zeigen¹.

Und dennoch befürchten akademische Beschäftigte zum Teil, dass sie vor allem etwas zu verlieren und nichts zu gewinnen haben. Doch es gibt viel zu gewinnen: die Bezahlung geleisteter Arbeit, Möglichkeiten eines geregelten Ausgleichs für Arbeitszeitüberhänge/Mehrarbeit, der Schutz von Ruhezeiten, die Sicherstellung der arbeitsvertraglich vereinbarten Zeit für die Qualifizierung, tatsächliche Zeitautonomie (Arbeitszeitsouveränität), verbesserte Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und wissenschaftlicher Arbeit sowie *last but not least* die Stärkung eines Arbeitszeitbewusstseins.

All diese Punkte haben uns als Personalrat bei der Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und ihrer Erfassung geleitet und wir sind auf einem guten Weg, sie im Interesse der Beschäftigten und der UP gemeinsam mit der Hochschulleitung umzusetzen. Bisher ist der Prozess gekennzeichnet von guten und konstruktiven Gesprächen. Die juristische Prüfung der Regelungen ist abgeschlossen, so dass „nur noch“ die finale Zustimmung durch das Präsidium und die Dekaninnen und Dekane aussteht. Sollten die bisherigen Überlegungen umgesetzt werden können, hätten wir Folgendes erreicht:

- Arbeitszeitfenster für die Erfassung der Vertrauensarbeitszeit von Mo-Sa inklusive eines zweistündigen Nachtarbeitsfensters
- Begrenzte Zeitfenster für die Anweisung von Arbeitszeiten durch Vorgesetzte von Mo-Fr unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben → Schutz der Arbeitszeitsouveränität
- Regelungen für die Anweisung/Anordnung von Wochentags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Schutz der Qualifizierungszeit für befristete Beschäftigte durch gesonderte Aufzeichnungspflicht
- Regelungen zum eigenverantwortlichen Ausgleich von Arbeitszeitüberhängen/-unterschreitungen und Mehrarbeit
- Kontrolle der Regelungen zur Arbeitszeit durch zentrale Arbeitszeitbeauftragte beim Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten → keine Kontrolle durch Dienstvorsetze am Lehrstuhl/Institut/Department/Fakultät

Im Kern bedeutet das, dass die Beschäftigten weiterhin die maximal mögliche Flexibilität bezüglich der Verteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit haben werden, wobei durch die verpflichtende Aufzeichnung der Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit deutlich besser geschützt sein sollte als ohne die Aufzeichnung derselben.

¹ vgl. Dietmar Hober, Stefan Reuyß (2020): DGB-Hochschulreport Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland Eine Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra), im Auftrag des DGB Bundesvorstandes. Berlin, November 2020. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++27ed5b6a-33e1-11eb-81b9-001a4a160123>

vgl. Mathias Kuhnt, Tilman Reitz, Patrick Wöhrle (2022): Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. <https://tud.qucosa.de/api/qucosa%3A80511/attachment/ATT-0/>

3. Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter (Wissenschaftliche Hilfskräfte)

Seit 2018 vertritt der wissenschaftliche Personalrat (WiMiPR) auch die Interessen der studentischen Beschäftigten (inkl. WHK) an der Universität Potsdam. Im Jahresbericht 2020 haben wir darauf hingewiesen, dass die studentischen Beschäftigten bei der Begleitung von Einstellungsverfahren und der arbeitsrechtlichen Beratung prozentual unterrepräsentiert sind. Auch wenn der WiMiPR bisher keine Stellenbesetzungsverfahren für studentische Beschäftigte begleitet, haben wir in den letzten Jahren einen Anstieg der Beratungsanfragen verzeichnet. Darüber hinaus wurden in insgesamt drei Monatsgesprächen mit dem Präsidenten der Universität, Herrn Oliver Günther, arbeitsrechtliche Ansprüche von studentischen Beschäftigten und mögliche Kriterien für die Anrechnung von WHK-Beschäftigungsverhältnissen mit zweitem Hochschulabschluss bei der Eingruppierung nach TV-L thematisiert. In diesem Bericht möchten wir auf die vier häufigsten Beratungsthemen eingehen, ihre Problematik kurz umreißen und die im vergangenen Jahr vom WiMiPR entwickelten Maßnahmen und Lösungen darstellen.

3.1. Arbeitsrechtliche Ansprüche von studentischen Beschäftigten (inkl. WHK)

Ein in Beratungen häufig angesprochenes Problem ist die unzureichende Kenntnis von Vorgesetzten über Urlaubsansprüche von studentischen Beschäftigten, die dazu führt, dass diese ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch zu oft nicht in Anspruch nehmen. Ebenso erreichen uns Berichte von studentischen Beschäftigten, die Krankheitstage nacharbeiten müssen. Vereinzelt wird uns berichtet, dass studentische Beschäftigte ohne Arbeitsvertrag ihrer Tätigkeit nachgehen. Darüber hinaus stellen wir fest, dass die Information über das Antragserfordernis zur Beteiligung des Personalrats die studentischen Beschäftigten nur sehr unzuverlässig erreicht. Das Informationsangebot des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3) im Intranet ist vielen Vorgesetzten und studentischen Beschäftigten nicht bekannt.

Besonders dringlich erscheinen uns als Personalrat in diesem Kontext folgende zwei Aspekte:

- a) Maßnahmen zur Information von Vorgesetzten und studentischen Beschäftigten über arbeitsrechtliche Ansprüche
- b) Verfahren zur verlässlichen Umsetzung dieser Ansprüche.

In Gesprächen des Personalrats mit dem Präsidenten und Vertretern des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3) wurde vereinbart, dass das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten eine E-Mail an alle Bereiche verschickt, in der über die arbeitsvertraglichen Rechte von studentischen Beschäftigten informiert wird. Wir empfehlen allen studentischen Beschäftigten, die Informationen des D3 im Intranet zu lesen, um über die in einem Beschäftigungsverhältnis bestehenden Ansprüche informiert zu sein. Sie finden ein Merkblatt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Informationen unter folgendem Link im Intranet der UP: https://z-wiki.uni-potsdam.de/display/arbeitenanup/Personalmanagement?preview=%2F139035560%2F172000467%2FMerkblatt_WHK.pdf

Zwei Punkte seien mit Blick auf unsere Beratungspraxis gesondert erwähnt:

1. Auch studentische Beschäftigte mit einem Vertrag für das Erteilen eines Tutoriums haben Anspruch auf Urlaub.
2. Krankentage müssen auch von studentischen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden.

Die Urlaubsansprüche für studentische Beschäftigte richten sich nicht nach dem TV-L, sondern nach dem Bundesurlaubsgesetz. Gemäß § 3 dieses Gesetzes beträgt der Mindesturlaubsanspruch 20 Werktage pro Jahr bei einer 5 Tageswoche. Studentische Beschäftigte, die weniger als fünf Tage pro Woche arbeiten, haben einen anteiligen Urlaubsanspruch. Hierbei ist zu beachten, dass studentische Beschäftigte, die nur für die Unterrichtswochen eines Semesters angestellt sind, wie dies oft bei Tutorien geschieht, ebenfalls Anspruch auf Urlaub haben. Die genaue Berechnung des Urlaubsanspruchs richtet sich nach den individuellen Arbeitsverträgen und der tatsächlichen Arbeitszeit pro Woche. Eine Übersicht erhalten Sie aus dem Merkblatt des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten, das Sie im Intranet unter <https://z-wiki.uni-potsdam.de/display/arbeitenanup/Merkblatt+zur+Urlaubsberechnung> einsehen können. Hier finden Sie auch eine Tabelle zur Urlaubsberechnung von wissenschaftlichen Hilfskräften (und studentische Beschäftigten, auch wenn diese in der Überschrift des Dokuments nicht explizit erwähnt werden) unter folgendem Link: <https://z-wiki.uni-potsdam.de/pages/viewpage.action?pagelid=172000805>. Bei verbleibenden Fragen können Sie sich an Ihre Sachbearbeiterin im Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten wenden. Unabhängig davon, ob Verträge über Stunden oder Arbeitstage geschlossen werden: der volle Urlaubsanspruch entsteht nach § 4 BurlG nach einer durchgängigen Beschäftigungszeit von mindestens 6 Monaten.

3.2. Vertragslaufzeiten: „Arbeiten ohne Vertrag“

Aus der Beratungspraxis ist bekannt, dass es problematische Fälle bei der Beschäftigung von studentischen Beschäftigten in Tutorien gibt, die Arbeitsverträge für drei Monate erhalten, tatsächlich aber über einen Zeitraum von vier Monaten arbeiten. Diese Praxis ist nicht nur inakzeptabel, sondern auch rechtswidrig. Der Personalrat und der Präsident der Universität sind sich in dieser Frage einig und halten ein solches Vorgehen für nicht vertretbar.

Die Dekanate wurden bereits auf diesen Missstand hingewiesen. Hinsichtlich der Problematik der kurzen Vertragslaufzeiten von einigen studentischen Beschäftigten, die teilweise zum Arbeiten ohne Vertrag führen, wird der Präsident, Herr Günther, gemeinsam mit dem Kanzler, Herrn Woithe, Maßnahmen ergreifen, um diese rechtswidrige Praxis zu unterbinden. Sollten Sie dennoch von dieser Praxis betroffen sein, bitten wir um einen Hinweis an den Personalrat, den wir selbstverständlich vertraulich behandeln werden.

3.3. Kriterien für die Anrechnung "förderlicher Zeiten" für WHK mit zweitem Abschluss

An der Universität Potsdam arbeiten einige WHK mit einem zweiten Abschluss (Master, Diplom, Staatsexamen) mit vergleichbaren Tätigkeitsprofilen wie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Problematisch ist dies aus unserer Sicht nicht nur aufgrund der untertariflichen Bezahlung, die der studentischer Beschäftigter entspricht, sondern wir beobachten bei der Begleitung von Einstellungsprozessen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen regelmäßig, dass genau diese Beschäftigungszeiten bei einer späteren Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nicht als „förderliche Zeiten“ im Sinne des TV-L anerkannt werden.

Im Gespräch mit dem Präsidenten betonte dieser, dass es in seinem Interesse liege, die Anerkennung solcher Zeiten zu verbessern. Dieses Thema wird im kommenden Jahr in der Clearingstelle, in der auch der Personalrat vertreten ist, weiter behandelt werden. Darüber hinaus wurde der Personalrat vom Kanzler der Universität Potsdam, Herrn Woithe, beauftragt, Kriterien für die Anerkennung von "förderlichen" Zeiten nach TV-L zu erarbeiten, wie sie bereits an einigen Berliner Universitäten existieren.

3.4. Tarifabschluss 2023 und der steinige Weg Richtung TV-Stud

Seit einigen Jahren fordern die studentischen Beschäftigten einen studentischen Tarifvertrag (TV Stud). Insbesondere im Herbst gab es eine Reihe von Protestaktionen, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte zum Thema hatten. Bisher gibt es einen TV Stud nur im Land Berlin. Eine Studie des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen (2023) unterstreicht die prekären Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter und deren besonders negative Auswirkungen auf ohnehin benachteiligte Studierende².

Ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte würde klare Regelungen zu Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Urlaubsansprüchen bedeuten. Der Abschluss eines TV Stud könnte also für die studentischen Beschäftigten an der Universität Potsdam viele Vorteile bedeuten, u.a. eine gerechtere Bezahlung und mehr Transparenz über ihre Rechte und Pflichten. Die Initiative für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte hat bundesweit klare Forderungen formuliert, die auch vom Personalrat unterstützt werden:

1. Einheitliche Tarifverträge für studentische Beschäftigte, die existenzsichernde Löhne festlegen.
2. Jährliche Lohnerhöhungen und Anbindung an die Lohnsteigerungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L).
3. Beendigung der Praxis der Kettenbefristungen und Einführung von Mindestvertragslaufzeiten.
4. Einhaltung von Mindeststandards und transparente Regelungen zu Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.
5. Sicherstellung der studentischen Mitbestimmung durch demokratische Teilhabe in Personalräten.

Der Personalrat unterstützte den Protest der studentischen Beschäftigten am bundesweiten #Hochschulaktionstag "Schluss mit prekärer Wissenschaft", der von einem breiten Bündnis organisiert wurde. Die Bündnispartner vor Ort thematisierten die Beschäftigungsbedingungen an der Universität Potsdam, und wiederholten die Forderung nach einem TV Stud. Trotz aller Streik- und Protestbemühungen konnte in der Tarifrunde 2023 kein studentischer Tarifvertrag erkämpft werden, jedoch ist ein weiterer wichtiger Schritt in Form einer schuldrechtlichen Vereinbarung getan, die Folgendes regelt:

- ein Gehalt von mindestens 13,25 Euro pro Stunde ab dem Sommersemester 2024
- eine Erhöhung auf mindestens 13,98 Euro ab dem Sommersemester 2025
- Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel zwölf Monaten
- Zusage, dass in der Tarifrunde 2025 erneut über einen TV-Stud verhandelt wird

Das Entgelt für studentische Beschäftigte mit einem ersten oder zweiten Abschluss wurde nicht geregelt, hier haben die Arbeitgeber weiterhin Ermessensspielraum.

Bezüglich der Forderung nach Sicherstellung der studentischen Mitbestimmung durch demokratische Teilhabe in Personalräten gibt es für Brandenburg positive Entwicklungen. Das novellierte

² Hopp, Marvin/ Hoffmann, Ann-Kathrin/ Zielke, Aaron/ Leslie, Lukas/ Seeliger, Martin (2023): Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. Bremen: iaw.

Personalvertretungsgesetz sieht die Einrichtung eigener studentischer Personalräte an den Universitäten und Hochschulen des Landes vor. Dies ist ein wichtiger Schritt für echte Mitbestimmung und Mitwirkung dieser Beschäftigtengruppe zur Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen.

Fazit

Der Personalrat wird sich weiterhin intensiv für die Rechte und Interessen der studentischen Beschäftigten an der Universität Potsdam einsetzen. Wir sind vorsichtig optimistisch, dass die vorgestellten Maßnahmen und Lösungen zur Stärkung der Arbeitsrechte von studentischen Beschäftigten greifen werden. Im Jahr 2024 rechnen wir erstmals mit Wahlen für einen studentischen Personalrat. Wir übergeben die Interessenvertretung der studentischen Beschäftigten dann an dieses Gremium und werden den neuen Personalrat für studentische Beschäftigte bei seiner Arbeit bestmöglich unterstützen, um die bisher angestoßenen Prozesse und Bemühungen für bessere Arbeitsbedingungen nicht abbrechen zu lassen.

4 Clearingstelle: Stand der Arbeit und Perspektiven

In der im August 2018 eingerichteten Clearingstelle tauschen sich Personalrat und Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3) regelmäßig in erster Linie 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 zu verbessern, die Verfahren anhand von transparenten Kriterien nachvollziehbarer zu gestalten, tarifrechtliche Ermessensspielräume besser auszunutzen und Einzelfallprobleme lösungsorientiert zu besprechen.³

Im Jahr 2023 standen erneut die Themen zur Anerkennung förderlicher Zeiten und zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 14 TV-L im Fokus der Gespräche der Clearingstelle.

4.1 Was sind förderliche Zeiten und warum beschäftigen Sie den Personalrat so sehr?

Der Tarifvertrag (TV-L) unterscheidet im § 16 zwischen zwei unterschiedlichen Formen von beruflicher Erfahrung:

1. **Einschlägige Berufserfahrung** liegt vor, wenn eine vorherige Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis gleichermaßen am neuen Arbeitsplatz fortgesetzt wird, die Tätigkeitsinhalte also gleich sind. Gemeinhin werden Arbeitsverhältnisse als akademische oder wissenschaftliche Beschäftigte als „einschlägig“ bewertet.
2. **Förderliche Zeiten** sind (berufliche) Erfahrungen, die mit der auszuübenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen darstellen, die für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit wesentlich sind.

Während einschlägige Berufserfahrung bei der Eingruppierung zwingend auf die Erfahrungsstufe anzurechnen ist, liegt die Entscheidung zur Anerkennung förderlicher Zeiten im Ermessen des

³ [Vgl. dazu unsere Berichte aus den Jahren 2020, 2021 und 2022.](#)

Arbeitgebers und setzt ein besonderes Gewinnungsinteresse des Arbeitgebers voraus; folglich besteht kein Rechtsanspruch auf eine Anerkennung seitens der Beschäftigten. Besonders die Anerkennung ausländischer Berufserfahrungen – als einschlägige Berufserfahrung – gestaltet sich häufig schwierig und ist mit intensiven Gesprächen verbunden. Nicht selten werden wissenschaftliche Tätigkeiten über sogenannte Stipendien (stipends, grants) finanziert, die jedoch bei genauerer Prüfung einen anderen Charakter als die meisten deutschen Stipendien haben – sie ähneln eher klassischen Arbeitsverhältnissen. Auch die Bezeichnung einer Stelle kann zu Fehlinterpretationen führen, so kam es vor, dass die Tätigkeit eines „Teaching Assistant“ oder „Research Assistant“ als Hilfskrafttätigkeit gewertet wurde. Diese Dinge herauszuarbeiten, ist nicht immer leicht, aber die Mühe wert, denn für die Beschäftigten können sie eine bessere Einstufung bedeuten und damit eine höhere Vergütung. Das Nichtanerkennen solcher beruflichen Vorerfahrungen käme einer Entwertung dieser gleich. Personalrat und Dienststelle haben im letzten Jahr viele Einstellungen begleitet, in denen die Anerkennung ausländischer Berufserfahrungen eine Rolle gespielt hat. Wir haben in vielen Fällen nach gemeinsamer Bewertung Lösungen im Sinne der Beschäftigten gefunden. Das ist eine gute Tendenz.

Im Hinblick auf die Anerkennung förderlicher Zeiten ist ebenso Positives zu berichten. Seit vom Ministerium des Inneren und für Kommunales (MIK) die Bestätigung kam, dass im Einzelfall die Deckung des Personalbedarfs auch ohne Ausschreibung der zu besetzenden Stelle geprüft werden kann, wird von der Möglichkeit zur Anerkennung förderlicher Zeiten häufiger Gebrauch gemacht. Hierfür muss jedoch explizit ein Antrag vorliegen, der von der bzw. dem Vorgesetzten gestellt wird. Da es im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren nicht unüblich ist auf Ausschreibungen zu verzichten, weil es bereits geeignete Kandidat*innen gibt, war es notwendig im Rahmen der Clearingstelle Einigkeit über folgende Frage zu erlangen: Welche Tatbestände müssen erfüllt sein, um eine Anerkennung förderlicher Zeiten sinnvoll und nachvollziehbar vornehmen zu können? Ein Konsens ist diesbezüglich auch im Sinne der Gleichbehandlung von Beschäftigten – unabhängig vom Einsatz einzelner Vorgesetzter – zentral. So ist geplant, dass Personalrat und D3 ein Formular entwickeln, welches den Einstellungsunterlagen beizufügen ist und geordnet nach Tätigkeitsbereichen Auskunft über die Vorerfahrungen von Beschäftigten geben soll, und zwar in einer größeren Detailtiefe als dies bisher verlangt wird. Dies wird auch dabei helfen, strittige Einzelfälle bei der Anerkennung bzw. Ablehnung förderlicher Zeiten auf einer fundierteren Basis zu besprechen.

Unabhängig davon wird es weiterhin notwendig sein, Vorgesetzte und Fakultätsgeschäftsführungen für das Thema „Personalgewinnungsinteresse“ und „Eingruppierung“ zu sensibilisieren. Hierfür haben wir mehrfach sowohl mit dem D3 als auch im Rahmen von Monatsgesprächen mit dem Präsidenten und dem Kanzler auf ein zentrales Problem hingewiesen: die nicht ausreichende Information von Professorinnen und Professoren zu den Besonderheiten der Anerkennung förderlicher Zeiten. Wir hoffen, dass das neue Formular diese Lücke etwas zu schließen vermag.

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

Akademische Mitarbeiter*innen werden in Brandenburg zumeist in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert. Nach dem Tarifvertrag ist es möglich, sie auch in einer höheren Entgeltgruppe einzugruppieren. Voraussetzung hierfür ist, dass die auszuübenden Tätigkeiten sich in Bezug auf Schwierigkeit und Bedeutsamkeit von denen einer Entgeltgruppe 13 abheben.

In den letzten Jahren verzeichnet der Personalrat einen Rückgang von EG-14-Stellen, der sich bisher nicht erklären lässt. Es stellt sich die Frage, ob der Rückgang einer Abnahme entsprechender Tätigkeiten geschuldet ist oder sich eher die Interpretation und Bewertung der Tätigkeiten geändert haben. Für letzteres spricht die weiterhin hohe Anzahl an Beratungsfällen, in denen Fragen zur Wertigkeit der geforderten Tätigkeiten in Bezug auf deren Schwierigkeit, Breite und Bedeutung im Fokus stehen. Auch im Rahmen der Mitbestimmung zeigt sich, dass Personalrat und Dienststelle divergierende Wahrnehmungen zur Wertigkeit und Bedeutsamkeit wissenschaftlicher Tätigkeiten haben. In einem Fall ist inzwischen die Einigungsstelle – die höchste Instanz bei Mitbestimmungsverfahren – mit der Frage befasst, ob die Bewertung einer Stelle durch die Dienststelle korrekt erfolgte.

In unserem letzten Jahresbericht teilten wir mit, dass zu diesem Thema klärende Gespräche mit den Fakultätsleitungen im Rahmen der Clearingstelle stattfinden sollten, um die Vorstellungen des D3 und des Personalrats mit denen der Fakultäten abzugleichen. Ein erstes Treffen fand im April 2023 statt. Im Ergebnis dieser Gespräche kristallisierten sich zwei Bereiche heraus, die für das Thema Eingruppierung in die EG 14 bedeutsam sind:

a. Schleichende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

In der Clearingstelle wurden die tatsächlich von den Beschäftigten angegebenen Tätigkeiten mit denen ihrer Tätigkeitsdarstellungen verglichen. Dabei zeigte sich zum Teil eine deutliche Diskrepanz zwischen den Tätigkeitsdarstellungen und den realen Arbeitsaufgaben. Es zeigte sich auch ein zunehmendes „Einsickern“ von Anforderungen auf EG-13-Stellen, die eigentlich der EG 14 zugeschrieben werden müssten. Deshalb möchten wir an dieser Stelle mit Nachdruck erneut auf unsere Anregungen zum Umgang mit höherwertigen Tätigkeiten aus unserem Jahresbericht vom letzten Jahr verweisen.⁴ Beschäftigte sollten achtsam bleiben und Beratung suchen, wenn sie glauben, dass ihnen höherwertige Tätigkeiten übertragen werden.

b. Kriterienkatalog zur Bestimmung der Wertigkeit von Tätigkeiten

In der Clearingstelle wurde die Notwendigkeit deutlich, Kriterien zu erarbeiten, die den Beteiligten bei Eingruppierungsfragen eine verlässliche Basis bei der Prüfung der Wertigkeit von Tätigkeiten bzw. Aufgaben sind. Gemeinsam mit dem D3 hat der Personalrat mögliche Kriterien entwickelt und in einem Papier zusammengestellt. Diese sollen als Orientierungsrahmen dienen und eine größere Transparenz erlauben. Im Dezember trafen sich der Personalrat und das D3 mit dem Präsidenten und dem Kanzler, um ihnen das entsprechende Papier vorzustellen und gemeinsam dessen Inhalte zu diskutieren. Beide haben sich nach einer finalen Abstimmung für dessen Veröffentlichung ausgesprochen und betont, dass dieser Leitfaden verdeutlichen müsse, was von einer EG14-Stelle zu erwarten sei. Hierzu wurde angeregt, die fachliche Bewertung in Zweifelsfällen durch die Fakultäten unterstützen zu lassen. Der Präsident brachte in diesem Zusammenhang eine feste Quote von EG-14-Stellen ins Gespräch, über die im weiteren Verlauf der Beratungen noch zu entscheiden sein wird. Ziel soll es auch sein, das Dauerstellenkonzept bezüglich seines Anteils an EG-14-Stellen kritisch zu bewerten.

Die Zusammenarbeit von Personalrat und D3 in der Clearingstelle hat auch im Jahr 2023 zu konstruktiven und positiven Ergebnissen geführt, da viele strittige Fragen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an uns herangetragen wurden, besprochen und gelöst werden konnten. Leider finden nach wie vor nicht alle Fälle den Weg in die Clearingstelle bzw. zum Personalrat.

⁴ [vgl. hierzu ausführlicher den Tätigkeitsbericht des Personalrats für das Jahr 2022, dort Kapitel 2.3.2.](#)

Hier kommt es auch auf die Beschäftigten an, die sich im Falle von Zweifeln Unterstützung suchen, ob beim Personalrat, bei Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmer*innenverbänden.

5 „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ – Ergebnisse des Dialogprozesses

In unseren Berichten der letzten drei Jahre haben wir über den landesweiten Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ informiert. Der Dialog begann im August 2020 und umfasste in 16 Sitzungen bis Februar 2023 ein breites Spektrum von Fragen zu guten Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft wie Dauerstellen für Daueraufgaben, Qualifizierungsbedingungen, Karrierewege in der Wissenschaft, studentische Beschäftigte (WHK), Lehrbeauftragte, Lehrverpflichtungsregelungen, Mitbestimmung/Beteiligung aller Statusgruppen. Die Verantwortung für den Prozess lag beim Wissenschaftsministerium (MWFK), beteiligte Akteure am Prozess waren Vertreterinnen und Vertreter der folgenden Gremien und Gruppen:

- Brandenburgische Landeskonferenz der Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten (BLHP)
- Deutscher Hochschullehrerverband (DHV), Landesverband Brandenburg
- Brandenburgische Studierendenvertretung (BRANDSTUVE)
- Akademische Personalräte der Hochschulen und Universitäten
- Lehrbeauftragte
- Gewerkschaften GEW und ver.di
- Mittelbauinitiative „Frist ist Frust“
- Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LakoG)
- Landeschwerbehindertenvertretung

5.1 Ergebnisse

Die Vorsitzende des akademischen Personalrats der Universität Potsdam, Susanne Gnädig, war Sprecherin der akademischen Personalräte der Universitäten. Der Dialogprozess fand sein Ende mit einer Abschlussveranstaltung im Juli 2023 und einem mit allen Akteursgruppen abgestimmtem Abschlussbericht.

Dieser Abschlussbericht sei zur Lektüre empfohlen, denn er gibt die Diskussion und divergierenden Perspektiven der Beteiligten auf die unterschiedlichen Themenfelder gut wieder. Sie finden den Bericht unter folgendem Link: [Bericht Dialogprozess](#). Wir verzichten hier auf eine ausführliche Darstellung der einzelnen Themen, auch um Dopplungen und Redundanzen zu vermeiden.

Die Personalräte der Universitäten und auch der Fachhochschulen haben sich intensiv und konstruktiv am Dialog beteiligt und die gemeinsamen Sitzungen auch durch Positionspapiere, Berichte und Änderungsvorschläge für bestehende Regelungen, die zum Teil gemeinsam mit anderen Akteursgruppen erarbeitet wurden, bereichert. Im Sinne der Transparenz und als Ergänzung zur Lektüre des Abschlussberichts stellen wir Ihnen diese Papiere — geordnet nach den entsprechenden Kapiteln des Dokuments — zur Verfügung.

- a. **Kapitel 2: Klare Karriereperspektiven *und* Kapitel 3: Unbefristete Beschäftigung nach der Promotion – Mengenverhältnis befristete und unbefristete Beschäftigung im akademischen Mittelbau**
- [Positionspapier der akademischen Personalräte der Universitäten des Landes Brandenburg zu "Karriereperspektiven jenseits der Professur"](#)
- b. **Kapitel 5: Faire Beschäftigungsbedingungen – gemeinsame Lösungswege**
- [Drängendste Probleme und mögliche Lösungswege in Bezug auf die Ausgestaltung von Vertragslaufzeiten/ Teilzeitbeschäftigung und Qualifizierungsphasen](#)
- c. **Kapitel 7: Honorierung der wissenschaftlich fundierten Lehre**
- [Diskussionsfelder zur Qualität der Lehre – Stand, Hintergründe, Regelungsbedarfe](#)
 - [Tätigkeitsbereiche und Aufgaben akademischer Mitarbeiter*innen](#)
 - [Präsentation der Ergebnisse der Umfrage zu Arbeitsinhalten und -umfängen durch die Akademischen Personalräte Brandenburgs an den Hochschulen des Landes](#)
 - [Änderungsvorschläge zur Lehrverpflichtungsverordnung \(Lehr-VV\) der Akademischen Personalräte des Landes Brandenburg](#)
- d. **Kapitel 8: Beschäftigungsbedingungen Drittmittelbeschäftigter**
- [Positionspapier zum Thema: „Drittmittelbeschäftigung an Fachhochschulen und Universitäten“](#)
 - [„Drittmittelbeschäftigung“ - Diskussionsvorlage zum Positionspapier der akademischen Personalräte der Fachhochschulen und Universitäten](#)
 - [Vorschlag eines Pilotprojekts zur Schaffung von Dauerstellen im Bereich drittmittelfinanzierter Stellen](#)
- e. **Kapitel 10: Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter**
- [Probleme und möglichen Lösungswege im Bereich studentischer Beschäftigung](#)

5.2 Bewertung der Ergebnisse

Aufgabe des Dialogprozesses war es, den Beschluss des Landtages 'Gute Arbeit an den Hochschulen' (Drs.7/732-B) umzusetzen. Ziel sollte es sein, dass die Ergebnisse Eingang in die Verpflichtungserklärung des Landes Brandenburg zum Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ (ZuSL) finden. Ebenso galt es, Handlungsempfehlungen für die Politik in Form konkreter Änderungsbedarfe von Gesetzen und Verordnungen auszusprechen. Darüber hinaus sollten Möglichkeiten ausgearbeitet werden, wie die Hochschulen selbst zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten an den Hochschulen – seien es akademische Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte oder Studentische Beschäftigte (WHK) – beitragen können und welche Instrumente sich hierfür eignen. Eine Bewertung der Ergebnisse haben die akademischen Personalräte der Universitäten und Fachhochschulen gemeinsam mit den Gewerkschaften, der Mittelbauinitiative "Frist ist Frust" und der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten in einer Stellungnahme vorgenommen, die unter folgendem Link zu finden ist: [Stellungnahme Dialogprozess Gute Arbeit.](#)

Wir möchten betonen, dass die Stellungnahme kein alternatives Abschlussdokument ist – wie mitunter in der (hochschul-)politischen Öffentlichkeit zu hören war/ist –, sondern eine Bewertung des

Erreichten. Während der Abschlussbericht die Diskussionen und die empfohlenen Maßnahmen dokumentiert, ordnet unsere gemeinsame Stellungnahme die Ergebnisse dahingehend ein, was sie aus unserer Sicht für in der Wissenschaft tätige Beschäftigte in Brandenburg an konkreten Veränderungen ihrer Arbeitssituation bedeuten können.

Ergänzend zur Stellungnahme wurde die Vorsitzende unseres Personalrates als Sprecherin der akademischen Personalräte im September 2023 zu einem Fachgespräch im Ausschuss für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landtags geladen, um die Abgeordneten über Verlauf und Ergebnisse des Dialogprozesses zu informieren. Wir sind der Einladung gern gefolgt, schließlich hatte der Landtag den Dialogprozess in Auftrag gegeben. Mit Bezug auf die o.g. Stellungnahme verwiesen wir in einer Präsentation auf die aus unserer Sicht drängendsten, noch offenen Handlungsfelder:

1. Änderung der Lehrverpflichtungsordnung (Lehr-VV)
2. Qualifizierungs-/Arbeitsbedingungen
3. Codex „Gute Arbeit“
4. Ausweitung der Beteiligungsrechte/Mitbestimmungsmöglichkeiten

Sie finden unseren Beitrag im AWFK unter folgendem Link: [Beitrag AWFK](#)

Als außenstehender Betrachter fällt es sicherlich schwer, sich in der Vielzahl der genannten Dokumente zu orientieren. Daher möchten wir in Folgendem ein Fazit zum gesamten Dialogprozess versuchen und dabei auf zentrale Ergebnisse verweisen: Trotz der positiven Erfahrung eines solchen Dialogs, bleiben die Ergebnisse an vielen Stellen vage. Zwar wurden die brennenden Fragen intensiv diskutiert, aber so wie es scheint, wird der Gesetzgeber trotz der Befunde nicht zu einer wesentlichen Verbesserung der Beschäftigungs-/Qualifizierungsbedingungen beitragen. Für die akademischen Beschäftigten bleiben konkrete Verbesserungen auf Basis gesetzlicher Regelungen, z.B. im Brandenburgischen Hochschulgesetz und/oder Verordnungen, z.B. zur Lehrverpflichtung, bisher weitgehend aus. Vielmehr wird die Aufgabe zu Verbesserungen an die Hochschulen gegeben. Die Hochschulleitungen haben im Dialogprozess wiederholt darauf hingewiesen, dass gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der Beschäftigungs-/Qualifizierungsbedingungen einen Einschnitt in die Hochschulautonomie bedeuten würden. Sie beharrten häufig darauf, dass die Situation der Hochschulen so unterschiedlich sei, dass landesweite Regelungen das Finden von Einzelfalllösungen erschweren würde – zum Nachteil der Beschäftigten in ihrer Gesamtheit. Ja, die Situation der Hochschulen im Land ist unterschiedlich, aber zur Wahrheit gehört eben auch, dass es einen Willen zu Veränderung/Verbesserung braucht. Dieser Wille war bei einigen Hochschulleitungen deutlich ausgeprägter als bei anderen. Nicht ohne Grund hat es deshalb eines Dialogprozesses zu guter Arbeit in der Wissenschaft bedurft. Würden die Hochschulen ihrer diesbezüglichen Verantwortung in vergleichbarem Maße nachkommen, wäre er wohl vermeidbar gewesen. Es ist folglich die im Ergebnis des Dialogprozesses weiterhin bestehende Abhängigkeit vom „guten Willen“ einzelner Hochschulleitungen zur Ermöglichung guter Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, die die Personalräte ernüchert zurücklässt. Als Personalrat waren wir uns der bestehenden Machtverhältnisse stets bewusst. Und zu glauben, dass unsere Einflussmöglichkeiten sehr groß waren, wäre von Beginn an eine Fehleinschätzung gewesen. Dennoch hätten wir erwartet, dass unsere sachlichen und fundierten Argumente für notwendige Veränderungen bei der Beschäftigung akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbindlicheren landesweiten Regelungen für diese geführt hätten.

Nichtsdestotrotz gibt es Planungen für Veränderungen, die zumindest mittelbar zu einer Verbesserung der Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen akademischer Beschäftigter führen können. Es war das erklärte Ziel von Ministerin Manja Schüle eine Erhöhung der Dauerstellenquote an den Hochschulen zu erreichen. Die im Abschlussbericht vereinbarte Höhe liegt landesweit bei 40 % der Stellen im Haushaltsbereich. Diese Zahl hat Eingang in die Vereinbarung des Landes zum Zukunftsvertrag

„Studium und Lehre stärken“ gefunden. Zu ihrer Umsetzung ist das Land nun verpflichtet. An den Hochschulen selbst bedeutet dies eine Anpassung und Überarbeitung der Personalplanungen (Strukturpläne, Dauerstellenkonzepte, Personalentwicklungskonzepte). Lag diese bisher einzig in der Verantwortung des Präsidenten/der Präsidentin einer Hochschule, so sieht das neue Brandenburgische Hochschulgesetz deutlich ausgeprägtere Beteiligungsstrukturen vor: so ist vorgesehen, dass die Personalplanung nur im Benehmen mit dem Personalrat stattfindet – wobei ein angemessenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen anzustreben ist. Zudem ist die Personalplanung zukünftig durch den Senat zu beschließen. Diese neuen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten bedeuten eine große Verantwortung, sind zuletzt jedoch Möglichkeiten, aktiv Einfluss auf die Personalstruktur an der Hochschule zu nehmen. Durch die geplanten Änderungen im Personalvertretungsgesetz erhält der Personalrat zukünftig ein Anhörungsrecht im Senat. Das erlaubt es uns, aktiv die Senatorinnen und Senatoren anzusprechen und die in den Senatssitzungen diskutierten Fragen in den Zusammenhang zu Fragen guter Beschäftigungsbedingungen zu stellen. Diese Möglichkeit bewerten wir als ausgesprochen wichtig.

Darüber hinaus wurden für studentische Beschäftigte Gesetzesänderungen auf den Weg gebracht, die zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitssituation dieser Beschäftigtengruppe führen. So finden sich in der Gesetzesnovelle zum Brandenburgischen Hochschulgesetz Mindestvertragslaufzeiten von einem Jahr für studentische Beschäftigung. Weiterhin ist es den Hochschulen zukünftig untersagt, Personen ohne Studierendenstatus als wissenschaftliche Hilfskräfte zu beschäftigen. Das bedeutet, dass Beschäftigte mit einem 2. Hochschulabschluss nur noch als akademische Mitarbeitende beschäftigt werden können. An der Universität Potsdam betrifft dies mehr als 100 Stellen.

Und so wiederholen wir das bereits im Jahr 2020 Gesagte: 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. Er sollte auch zukünftig fortgeführt werden, um einen moderierten Austausch zu aktuellen Themen der Beschäftigungsbedingungen an den Universitäten und Fachhochschulen führen zu können, auch deshalb, weil so die Sichtweise von Interessenvertretungen der Beschäftigten auf diese Themen beim Wissenschaftsministerium vorgetragen werden können. Dies ist üblicherweise nur den Hochschulleitungen vorbehalten. Bereits auf der Abschlussveranstaltung und auch im AWFK haben die Ministerin und der Staatssekretär zugesichert, den Dialog in Form von halbjährlichen Treffen fortzuführen. Das ist aus unserer Sicht eine gute Nachricht und wichtig für das weitere Vorankommen in den Fragen guter Arbeit in der Wissenschaft.

5.3 Fazit und Ausblick

Es tritt nun ein, was wir bereits in den letzten Berichten vermutet haben: Nach Beendigung des Dialogprozesses beginnt für die Personalräte die vermutlich noch schwierigere Phase, nämlich die Ergebnisse des Dialogprozesses an der eigenen Hochschule in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Wir haben hart gekämpft für eine Verbesserung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten – nicht nur der Personalräte – an den Hochschulen. Diesbezüglich haben wir einiges erreicht. Das ist nun unser Pfund! Es wird darauf ankommen, dass alle Akteure an der Hochschule diese Möglichkeiten nutzen. Nicht zuletzt bedarf es hierfür Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der UP, die die Beschäftigungs-/Qualifizierungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Entscheidungsfindungen noch stärker in den Blick nehmen. Durch die Schaffung eines verpflichtenden Senatssitzes für eine Vertreterin/einen Vertreter der Promovierenden im neuen Brandenburgischen Hochschulgesetz (Entwurfassung) wäre ein wichtiger Schritt getan, um dies weiter voranzutreiben.

Als Personalrat werden wir selbstverständlich weiterhin Vorschläge zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen erarbeiten und der Hochschulleitung vorlegen. Es ist uns gelungen, bei

der Personalplanung – also der Entwicklung von Personalkonzepten – eine deutlich verbindlichere Beteiligung zu erreichen. Die Dauerstellenkonzepte werden noch einmal überarbeitet werden: diesmal – so zumindest der aktuelle Stand des Brandenburgischen Hochschulgesetzes – nicht ohne Beteiligung des Personalrats. Auf diese neue Beteiligung bereiten wir uns bereits intensiv vor, um auch dort mit Sachverstand gestalten zu können.

Abschließend möchten wir festhalten, dass uns die Zeit des Dialogprozesses, aber auch die damit verbundene Begleitung der Novellierung zweier Gesetzestexte (Personalvertretungsgesetz, Brandenburgisches Hochschulgesetz) viel Kraft gekostet hat. Als Sprecherin der akademischen Personalräte der Universitäten war unsere Vorsitzende mit der Erarbeitung aller oben angeführten Papiere federführend betraut. Personalratsarbeit ist jenseits des operativen Geschäfts in den letzten Jahren (bildungs-)politischer geworden, als sie es noch vor wenigen Jahren war. Das ist einerseits eine immense zeitliche Belastung, andererseits sehen wir mit Blick auf die z.T. sehr schwierigen Diskussionen um offensichtlich notwendige Schritte für bessere Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen an unserer Hochschule darin eine Chance, in diesen Fragen dennoch weiter voranzukommen. Zuletzt ist es das wohl bemerkenswerteste, dass durch den Dialogprozess das Thema guter Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft über alle Fraktionen hinweg bei Politikern und Politikerinnen präsenter geworden ist. Zudem haben sich die Personalräte durch ihren Sachverstand und ihre fundierten Beiträge als Expertinnen und Experten einen Namen gemacht. Nicht ohne Grund wurden wir zu mehreren Fachgesprächen und Anhörungen des AWFK oder des AIK im Landtag geladen, um unsere Sicht auf geplante Gesetzesänderungen oder notwendige Änderungsbedarfe bestehender Regelungen vorzutragen. Auch das wäre ohne den Dialogprozess nicht möglich gewesen.

Wir werden deshalb auch in der Zukunft jede Gelegenheit wahrnehmen, das MWFK und die Politik auf Probleme aufmerksam zu machen, um die Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen der Beschäftigten an der Universität Potsdam zu verbessern. Auf die Unterstützung der Gewerkschaften GEW und ver.di sowie des Hauptpersonalrats am MWFK konnten und können wir dabei stets vertrauen.

6 Verbesserung der Interessenvertretung für akademische und studentische Beschäftigte

Als Personalrat informieren wir regelmäßig darüber, dass das Brandenburgische Personalvertretungsgesetz für den Hochschulbereich eine Reihe von Sonderregelungen festhält, die auf eine zusätzliche Einschränkung bis hin zu einem Aussetzen der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte von Personalräten hinauslaufen. Die Arbeit akademischer Personalräte ist daher durchaus begrenzt. Im Dialogprozess haben wir wiederholt deutlich gemacht, dass es für bessere Beschäftigungsbedingungen auch einer starken Interessenvertretung bedarf.

Im November 2023 war unsere Vorsitzende als Sprecherin der akademischen Personalräte in den Ausschuss für Inneres und Kommunales des Landtags zu einer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf geladen. Der Entwurf enthält bereits kleine Verbesserungen, die jedoch das Grundproblem der mangelnden Interessenvertretung für akademische Beschäftigte nicht lösen. Wir haben daher im Besonderen für die Änderung bzw. Abschaffung der Sonderregelungen für akademische Personalräte an Hochschulen gekämpft.

6.1 Antragserfordernis auf Personalratsbeteiligung (§ 63 Abs. 2 LPersVG, n.F.)

Regelung:

In personellen Angelegenheiten von künstlerischem Personal an Theatern, Mitgliedern von Orchestern sowie Hochschulpersonal im Sinne der §§ 93 bis 95 erfolgt eine Beteiligung nur auf Antrag des Beschäftigten. § 62 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

Der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal kann bei personellen Maßnahmen nur dann tätig werden, wenn Beschäftigte die Beteiligung beantragt haben. Neu aufgenommen ist Satz 2, wonach Beschäftigte rechtzeitig über geplante personelle Maßnahmen zu informieren sind sowie auf das Recht, Personalratsbeteiligung beantragen zu können, hingewiesen werden müssen.

Auf den ersten Blick erscheint es begrüßenswert, dass eine Informationspflicht für die Dienststelle aufgenommen wird. Grundsätzlich jedoch erachten wir das Antragserfordernis als einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die Vertretungsrechte akademischer Beschäftigter und plädieren nachdrücklich für eine Gleichbehandlung aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten und daher für eine Streichung dieser Regelung. Die akademischen Beschäftigten bilden derzeit neben künstlerischem Personal an Orchestern und Theatern die einzige Gruppe von Beschäftigten, deren individuelle Rechte als Arbeitnehmer*innen nicht automatisch von Personalräten vertreten werden. Dies führt in der Praxis zu einer Ungleichbehandlung von Beschäftigten. Aus Sicht der Personalräte verstößt die Norm damit gegen Art. 3 GG, weil das Antragserfordernis für Beschäftigte dazu führen kann, dass diese sachwidrig anders – und potenziell nachteilig – behandelt werden können, sowohl mit als auch ohne Personalratsbeteiligung.

Dieser Befund betrifft eine Beschäftigtengruppe, deren Arbeitsbedingungen zuletzt häufig als problematisch dargestellt wurden. Es sind nicht nur die hohen Befristungsquoten von ca. 90 %, sondern auch Mehrfachabhängigkeiten, die die Gruppe der akademisch Beschäftigten kennzeichnen. Zudem sind davon ca. 20 % der akademischen Beschäftigten internationale Wissenschaftler*innen, denen die Besonderheiten des deutschen Personalvertretungsrechts nicht vertraut sind und die in besonderem Maße auf die arbeitsrechtliche Unterstützung eines Personalrats in personellen Einzelangelegenheiten angewiesen sind.

Der von der Landesregierung initiierte Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ hat deutlich gemacht, wie wichtig eine Interessenvertretung für die akademischen Beschäftigten ist. Dass der Novellierungsvorschlag nun weiterhin an dieser Sonderregelung festhält, ist nicht nachzuvollziehen. Dies gilt einmal mehr vor dem Hintergrund, dass die überwiegende Mehrheit der Bundesländer auf ein solches Antragserfordernis gänzlich verzichtet. Wenige Bundesländer legen ein Antragserfordernis für einen Teil der akademischen Beschäftigten fest; andere, wie Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen, halten neben Brandenburg noch an einem vollumfänglichen Antragserfordernis für alle akademischen Beschäftigten fest – beide Gesetze werden derzeit novelliert.

Abschließend ist festzustellen, dass die Regelung des § 63 Abs. 2 PersVG (Antragserfordernis) dem Zweck des Gesetzes zuwiderläuft, die Interessenvertretung – auch der akademischen Beschäftigten – nach Artikel 50 der Verfassung des Landes Brandenburg sicherzustellen. Zudem wird das Ziel der Koalition, die betriebliche Mitbestimmung zu stärken, nicht eingelöst. Deshalb fordern die Personalräte eine Streichung der Regelung. Noch haben wir die Hoffnung nicht aufgegeben, dass die Abgeordneten bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens unserer Forderung nachkommen werden.

6.2 Ausschluss der Personalratsbeteiligung bei Befassung durch Organe der akademischen Selbstverwaltung (§ 92 Abs. 2 LPersVG, n.F.)

Regelung:

Bei Entscheidungen des Senats, der Fachbereichsräte oder vergleichbarer Organe der Hochschulen, die unmittelbar Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschulen im Sinne des § 5 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes betreffen, erfolgt keine Beteiligung des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Sinne des § 93 und des Personalrates für studentische Beschäftigte im Sinne des § 94. In diesen Fällen ist die zuständige Personalvertretung anzuhören.

Diese Ausschlussklausel gibt den Organen der akademischen Selbstverwaltung ein Befassungsrecht in Angelegenheiten, die per definitionem in den Gegenstandsbereich der Mitbestimmung und Mitwirkung von Personalräten fallen. In solchen Fällen werden die Rechte der Personalvertretungen auf Mitbestimmung, Mitwirkung, das Einbringen von Initiativanträgen und der Abschluss von Dienstvereinbarungen aufgehoben. Im Gesetzentwurf erfolgt eine Präzisierung der Ausschlussbedingungen, wonach die Ausschlussklausel nunmehr nur für Gegenstände gilt, „die unmittelbare Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschulen im Sinne des § 5 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes betreffen“. Zudem ist der Geltungsbereich der Ausschlussklausel präzisiert worden, denn er gilt sowohl für den Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal als auch den zukünftigen Personalrat für studentische Beschäftigte.

Ergänzend zu den bisherigen Regelungen des Personalvertretungsgesetzes wird ein Anhörungsrecht für die Personalvertretungen eingeführt, wenn durch Organe der akademischen Selbstverwaltung über Maßnahmen Beschlüsse gefasst werden sollen, die eigentlich in die Beteiligung von Personalräten fallen.

Verhältnis akademische Selbstverwaltung und Personalvertretung

Die Organe der akademischen Selbstverwaltung (Senate, Fakultätsräte) und Personalvertretungen nehmen vollkommen unterschiedliche Aufgaben im System Hochschule wahr. Akademische Selbstverwaltungsgremien haben die Funktion, institutionelle Bedingungen zu ermöglichen, die gemäß Art. 5 GG die Freiheit von Forschung, Lehre und Studium gewährleisten (vgl. auch § 4 BbgHG). Dem gegenüber kommt Personalräten die Aufgabe zu, die Interessen der abhängig Beschäftigten gegenüber der Dienststellenleitung zu vertreten und darüber zu wachen, dass die Arbeitsbedingungen im Verantwortungsbereich in Einklang mit den geltenden Gesetzen und Tarifverträgen stehen (vgl. § 2 LPersVG). Diese Arbeitsbedingungen betreffen ein breit gefächertes Feld von Sachverhalten, u.a. Gesundheitsschutz, Vermeidung von Überlastung, Standards für Qualifizierungsbedingungen befristeter Beschäftigter (Mindestvertragslaufzeiten, Qualifizierungszeit), Folgen von Digitalisierungsmaßnahmen u.v.m.

Die Gestaltung, Kontrolle und Verhandlung dieser Bedingungen ist nicht die eigentliche Aufgabe von Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Aus diesem Grund verzichten andere Bundesländer in ihren Landespersonalvertretungsgesetzen auf eine gleichgeartete Ausschlussregelung, da sie de facto Regelungen zu den Arbeitsbedingungen des abhängig beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit Verweis auf die Wissenschaftsfreiheit zur Disposition stellt.

Zusammensetzung der Selbstverwaltungsgremien, Hochschullehrermehrheit

Wir widersprechen auch dem Argument, das sich in der Begründung im Gesetz aus dem Jahr 1993 bezüglich der Ausschlussregelung im § 90 LPersVG a.F. findet:

„Der Ausschluss der Mitbestimmung nach Abs. 4 entspricht der Überlegung, dass die dort genannten Gremien nach dem Brandenburgischen Hochschulgesetz so gebildet worden sind, dass nach Möglichkeit alle an der Hochschule relevanten Interessen einschließlich der Interessen des Personals in die Entscheidung einbezogen werden. Wenn aber diese Gremien so gebildet sind, so würde eine

zusätzliche Beteiligung der Personalvertretung eine nicht gewollte Verschiebung bedeuten.“
(Drucksache 1/2089, S. 132)

Es trifft aus unserer Sicht nicht zu, dass die Gremien der akademischen Selbstverwaltung so zusammengesetzt sind, dass die Interessen des abhängig beschäftigten akademischen Personals in gleichem Maße wie die anderer Gruppen repräsentiert sind. In den Gremien der akademischen Selbstverwaltung gilt seit dem Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts von 1973 zur Gruppenuniversität das Prinzip der „Hochschullehrermehrheit“. Das heißt, in Gremien der akademischen Selbstverwaltung ist strukturell sicherzustellen, dass der Gruppe der Hochschullehrer*innen mindestens die Hälfte oder die Mehrheit der Sitze eingeräumt wird.

Es ist offensichtlich, dass eine Mehrheit in solchen Gremien durch ein einheitliches Votum der Gruppe der Professorinnen und Professoren erreicht werden kann. Diese Gruppe trägt in weiten Teilen Personalverantwortung für akademische und studentische Beschäftigte und wird naturgemäß andere Interessen vertreten als die des ihnen unterstellten Personals. Es ist also nicht nachvollziehbar, dass vor dem Hintergrund offensichtlicher struktureller Interessenverschiedenheit ein durch Professor*innen dominiertes Gremium Entscheidungen über Beschäftigungsbedingungen des abhängig akademischen Personals treffen kann, wenn es sich hierfür zuständig erklärt.

Wir meinen, dass das o.g. Argument auch deshalb nicht greift, weil Vertreterinnen und Vertreter der studentischen Personalräte regelmäßig nicht Mitglied in Hochschulgremien sind. Nur ein geringer Teil der Studierenden arbeitet auch gleichzeitig als studentische Beschäftigte an der Hochschule, so dass nicht voraussetzungslos angenommen werden kann, dass hier Interessengleichheit besteht. Wir plädieren deshalb auch vor diesem Hintergrund und mit Verweis auf den Gesetzeszweck nach § 50 der Landesverfassung für eine Streichung der Regelung.

Ob der Gesetzgeber unserer Argumentation folgen wird, ist noch immer offen. Durch das neu formulierte Anhörungsrecht ist jedoch ein erster Schritt für mehr Beteiligung der Personalräte getan. Auch um diesen haben wir bereits ringen müssen. Wir geben die Hoffnung nicht auf, dass dennoch eine weitreichendere Regelung in unserem Sinne verabschiedet wird.

1. Personalvertretung für Studentische Beschäftigte (§ 95 n.F., § 106 n.F.)

Es ist erfreulich, dass die zuständigen Ministerien im Gesetzesentwurf sichergestellt haben, dass die große Gruppe der studentischen Beschäftigten zukünftig ihre eigene Personalvertretung wählen und bilden kann. Damit ist der personalvertretungsrechtliche Normalzustand auch für diese Beschäftigtengruppe hergestellt. Sofern das Gesetz wie geplant im Frühjahr dieses Jahres im Parlament beschlossen wird, werden erstmals mit den Gremienwahlen im Juni Wahlen zu diesem neuen Personalrat stattfinden.

Damit beginnt die eigentliche Arbeit. Es gilt Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, die das Amt in einem studentischen Personalrat übernehmen wollen. Hierzu laufen bereits die ersten Vorbereitungen. Studentische Beschäftigte, die sich diese Tätigkeit (mind. 1 Jahr) vorstellen können, sind gern aufgerufen, sich beim akademischen Personalrat melden. Wir unterstützen gern das neu zu bildende Gremium sowohl bei der Vorbereitung der Wahl als auch bei der inhaltlichen Arbeit im Anschluss.

7 Informationsblock

7.1 Wen vertritt der Personalrat und tut er dies automatisch?

Immer wieder machen wir als Personalrat die Erfahrung, dass nicht klar ist, wen der Personalrat überhaupt vertritt und ob dies automatisch erfolgt. Daher sei noch einmal darauf hingewiesen: Der Personalrat für akademische und studentische Beschäftigte vertritt laut Personalvertretungsgesetz

- akademische Mitarbeiter:innen der Fakultäten, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und anderer Bereiche (beispielsweise der Digital Engineering Fakultät) sowie
- studentische Beschäftigte (WHK mit und ohne Hochschulabschluss),

die mit der UP ein Beschäftigungsverhältnis haben.

Die Vertretung erfolgt jedoch **nicht automatisch**. Gemäß Personalvertretungsgesetz Brandenburg (vgl. § 63 Abs. 2 LPersVG) darf der Personalrat den genannten Personenkreis nur nach persönlicher Beauftragung vertreten.

Wir können Sie bei Fragen zur Eingruppierung unterstützen, in Konfliktfällen beraten oder auch bei Personalgesprächen begleiten. Ausnahmen vom Antragserfordernis gelten nur bei bestimmten Tatbeständen wie Abmahnungen und Kündigungen. Hier wird der Personalrat grundsätzlich und ohne vorherigen Antrag hinzugezogen. Das Formular zur Personalratsbeteiligung findet sich unter [Formular Personalratsbeteiligung](#).

Beratungen sind auch ohne beantragte Personalratsbeteiligung möglich. Bitte geben Sie diese Informationen vor allem auch an neue und ausländische Kolleginnen und Kollegen weiter.

7.2 Aktueller Tarifabschluss und Jahressonderzahlung

Am 9. Dezember 2023 haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeber auf einen Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder geeinigt. Dieser Einigung gingen ein Hochschulaktionstag am 20. November und ein Warnstreik am 7. Dezember an der UP voraus.

Der erreichte Tarifabschluss beinhaltet folgende Kernergebnisse für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- zum nächstmöglichen Zeitpunkt: 1.800 Euro einmalige Inflationsprämie, steuer- und abgabenfrei (voraussichtlich im Januar 2024),
- Januar bis Oktober 2024: 120 Euro monatliche Inflationsprämie, steuer- und abgabenfrei,
- ab 1. November 2024: Erhöhung der Tabellenwerte um 200 Euro und
- ab 1. Februar 2025: Erhöhung der Tabellenwerte um weitere 5,5 Prozent.

Für die studentischen Beschäftigten wurde vereinbart:

- ein Gehalt von mindestens 13,25 Euro pro Stunde ab dem Sommersemester 2024,
- ab dem Sommersemester 2025 Erhöhung auf 13,98 Euro und
- Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel zwölf Monaten.

Das Entgelt für studentische Beschäftigte mit einem ersten oder zweiten Hochschulabschluss wurde nicht geregelt, hier haben die Arbeitgeber weiterhin vollen Ermessensspielraum. Die Forderung nach einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte wurde in diesen Tarifverhandlungen nicht erfüllt.

Mit dem Novembergehalt wurde die **Jahressonderzahlung** ausgezahlt. Die Höhe der Sonderzahlung ist für die Entgeltgruppen prozentual gestaffelt, wurde für 2023 nicht erhöht und beträgt:

Jahressonderzahlung TV-L						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
E 14 bis E 15	35,00 %	33,98 %	32,95 %	32,53 %	32,53 %	32,53 %
E 12 bis E 13	50,00 %	48,54 %	47,07 %	46,47 %	46,47 %	46,47 %

Zu den Hintergründen der offensichtlich sehr hart geführten Verhandlungen und zur Bewertung der Ergebnisse vergleiche beispielsweise hier: <https://www.gew.de/mehr/fragen-und-antworten>.

7.3 Arbeitszeiterfassung

Über das wichtige Thema „Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung“ wird in einem eigenen Kapitel berichtet. Hier sollen nur knapp die Regelungen, die vor Abschluss einer Dienstvereinbarung gelten, aufgeführt werden.

In einer gemeinsamen E-Mail von Personalrat und Dienststelle wurden am 15.03.2023 die wissenschaftlichen Beschäftigten der UP über ihre Verpflichtung zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit informiert:

- Die Erfassung erfolgt durch Selbstaufschreibung.
- Die Verteilung der vertraglich zu erbringenden täglichen Arbeitsleistung ist mit der/dem Vorgesetzten abzustimmen.
- Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Tarifvertrages der Länder TV-L sind zwingend einzuhalten.
- Die Vorgesetzten müssen die Arbeitszeitanzeige monatlich kontrollieren und mitzeichnen, die Nachweise sind 2 Jahre vertraulich aufzubewahren.

7.4 Dienstvereinbarung „Leistungsbezogene Vergütungselemente“

Wissenschaftliche Beschäftigte können nach der 2012 abgeschlossenen „Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“⁵ 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 werden oder
- wenn der Aufbau von wissenschaftlichen Kooperationsbeziehungen in Form neuer Projekte erfolgt oder

⁵ Die „Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“ finden Sie unter: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/Downloads/Dienstvereinbarungen_WiMi/DV_leistungsbezogener_Vergütung.pdf

- wenn im Ergebnis der Evaluation der Lehre eine überdurchschnittliche Lehrleistung festgestellt wird.

Ein Vorschlag zur Gewährung einer Leistungszulage kann für das laufende Arbeitsjahr bis zum 31.01. des Folgejahres durch den Vorgesetzten oder Projektleiter beim Präsidenten eingereicht werden (für das Jahr 2023 bis zum 31.01.2024). Die Erfahrung zeigt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei nachfolgend die Zahlen der gestellten und abgelehnten Anträge seit 2013 dargestellt:

Jahr	Anzahl Anträge	Ablehnungen
2022	39	5
2021	33	0
2020	70	41
2019	31	0
2018	29	3
2017	25	6
2016	30	8
2015	24	3
2014	25	1
2013	16	0

Die Übersicht zeigt, dass es für die Jahre 2021 und 2022 wieder eine durchschnittliche Anzahl von Anträgen gab, die fast alle bewilligt wurden. Die hohe Zahl an Anträgen für das Jahr 2020 belegt aus der Sicht des Personalrates, dass im ersten Corona-Jahr über das gewöhnliche Maß hinaus außerordentliche Leistungen erbracht wurden.

Beschäftigte im Drittmittelbereich können ebenfalls 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). 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.

7.5 Arbeitszeitregelungen zum Jahreswechsel für akademische Beschäftigte

Der Jahreswechsel steht bevor und damit wird sich die Frage stellen, ob und wann für die Zeit zwischen dem Ende der Lehrveranstaltungen und dem Beginn der Kurse im neuen Jahr Urlaub zu beantragen ist. Für das akademische Personal gilt Folgendes:

- Die vom 23.12.23 bis einschließlich 01.01.24 vereinbarte Betriebsruhe gilt **nicht** für die Gruppe der akademischen Mitarbeiter:innen. Dies ist in einer Dienstvereinbarung so geregelt. Für das akademische Personal darf es daher keinen Urlaubszwang geben.

- Wer in der Zeit der Betriebsruhe frei haben möchte, muss für die Tage vom 27.12. bis zum 29.12. Urlaub einreichen.
- Wer keinen Urlaub beantragt und seine Arbeitsleistung erbringen möchte bzw. muss, kann dies prinzipiell tun. Da die Gebäude an der UP nur bedingt geheizt und zugänglich sein werden, kann die Arbeitsleistung nach Absprache mit dem/der Vorgesetzten auch zu Hause erfolgen, sofern die Arbeit selbst dies zulässt. Da wegen der *Corona-/Energiekrisensituation* ohnehin die Möglichkeit für Arbeit im Home-Office gilt, sollte das Arbeiten vor Ort nur die Ausnahme sein.
- Sollte es zu Urlaubsanweisungen durch die Vorgesetzten kommen, können sich die Betroffenen direkt an das Personaldezernat wenden.
- Wer sich dafür interessiert, wann in den kommenden Jahren die Betriebsruhe vorgesehen ist, kann dies hier nachlesen: [Betriebsruhe 2020 2025](#).

7.6 Änderung beim Krankmeldungsverfahren

Mit Beginn des Jahres 2024 wird das Verfahren zur Krankmeldung umgestellt. Beschäftigte melden sich dann über das [Service Portal für Personal](#) krank. Dies gilt für gesetzlich und privat versicherte Beschäftigte.

Krankmeldungen, die die Betreuung eines Kindes betreffen, sind weiterhin zentral an krankmeldung@uni-potsdam.de zu senden.

7.7 Urlaubsregelungen

Wir haben hier für Sie noch einmal wichtige Urlaubsregeln zusammengetragen. 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.

- Für jedes Kalenderjahr besteht ein tariflicher Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bei einer vollen Stelle. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). 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 Beschäftigten für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu.
- Wer laut Arbeitsvertrag einen Arbeitsumfang von 20 Stunden in der Woche zu erbringen hat und dies an 5 Tagen in der Woche tut, hat ebenfalls Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Wer diesen Arbeitsumfang laut Arbeitsvertrag an beispielsweise 3 Tagen in der Woche erbringt, muss auch nur für diese 3 Tage pro Woche Urlaub beantragen, erhält daher insgesamt auch nur 18 Urlaubstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit verändert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
- Urlaub dient der Regeneration und Erholung und sollte daher auch im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Teile des Urlaubs können allerdings 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 genommen sein muss.
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer:innen klar und rechtzeitig über einen drohenden Verfall von Urlaub informieren (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.02.2019, 9 AZR 541/15, sowie Klarstellung durch den EuGH, Urteil vom 22.09.2022, C-120/21 LB). Beschäftigte der UP

sind im Frühjahr 2023 über ihre bestehenden Urlaubsansprüche in den Instituten informiert worden.

- Wichtig: Bei Ausscheiden aus der UP und Abgeltung von Alt-Urlaub wird nur der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen pro Jahr berücksichtigt.
- Wird der Urlaub nicht zusammenhängend genommen, so ist wichtig zu wissen, dass laut BUrlG „einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen“ sollte (vgl. § 7 Abs. 2).
- 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, der nicht genehmigt worden ist, kann eine Abmahnung oder Kündigung nach sich ziehen.
- Die Vorgesetzten haben die Urlaubswünsche der Mitarbeiter:innen weitestgehend zu berücksichtigen, es sei denn, dass „dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen“ (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Dringende betriebliche Belange werden in der Rechtsprechung eng ausgelegt. Ein normales erhöhtes Arbeitsaufkommen, das absehbar war, ist darunter nicht zu verstehen. Es ist zu empfehlen, den Urlaubswunsch rechtzeitig zu signalisieren, um mögliche Konfliktpunkte noch ausräumen zu können.
- 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.
- 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.

7.8 Langzeitkonten für Arbeitszeit

Im Land Brandenburg besteht die Möglichkeit, für unbefristete Beschäftigte ein Langzeitkonto einzurichten. Bei einem Langzeitkonto besteht die Möglichkeit einen gewissen Anteil seines Gehaltes anzusparen, um dann mindestens 2 Monate und bis zu maximal zwei Jahre freigestellt zu werden. In der Richtlinie zur Führung von Langzeitkonten gemäß § 10 Abs. 6 TV-L in der Brandenburgischen Landesverwaltung heißt es: Das Langzeitkonto dient dem Zweck einer vertraglich vereinbarten vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung (§ 2). Die maximale Freistellung beträgt 2 Jahre und die maximale Ansparphase 12 Jahre (§ 3).

Damit haben unbefristete Beschäftigte die Möglichkeit, beispielsweise ein Sabbatical zu nehmen und/oder früher in den Ruhestand zu gehen. Sollten Sie Interesse an der Einrichtung eines Langzeitkontos haben, können Sie sich an Ihre/Ihren zuständige:n Sachbearbeiter:in im Personaldezernat (D3) wenden. Die Richtlinien und Formulare findet Sie auch im Intranet unter ‚Personalservices‘. Ihr Antrag muss auch durch die Zentrale Bezügestelle bearbeitet und geprüft werden. Beachten Sie bitte deshalb, Ihren Antrag rechtzeitig zu stellen, d.h. mindestens drei Monate

vor geplantem Ansparbeginn. Selbstverständlich stehen auch wir bei Fragen oder Problemen beratend zu Seite.