

Tätigkeitsbericht des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal für das Jahr 2017

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

laut Personalvertretungsgesetz gehört es zu den Aufgaben des Personalrates, einmal im Jahr über seine Tätigkeit zu berichten. Wie in den Jahren zuvor möchten wir dies auf zweifache Weise umsetzen: In dem hier vorliegenden schriftlichen Bericht informieren wir umfassend über unsere Tätigkeit. Da 2018 auch die Wahlperiode für den Personalrat zu Ende geht, wird in Teilen des Berichtes auch eine Bilanz unserer Arbeit der gesamten 4 Jahre gezogen.

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

Die Personalversammlung findet an folgendem Termin statt:

07.02.2018, in der Zeit von 14.15 bis 16.00 Uhr
Campus Neues Palais, Haus 9, Raum 1.02

Zunächst spricht der **Präsident der UP, Herr Prof. Oliver Günther**, zum Thema:

Bilanz und Perspektive I: Der Hochschulvertrag und Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2014-2018: Ergebnisse, Probleme – und wie weiter an der UP?

Im Anschluss spricht der **Vorsitzende des Personalrates für das akademische Personal, Dr. David Prickett**, zum Thema:

Bilanz und Perspektive II: Bericht zu ausgewählten Themen des Jahres 2017 und mit Blick auf die Wahlperiode 2014-2018

Unmittelbar danach besteht die Möglichkeit zur Diskussion beider Berichte. Die Kolleginnen und Kollegen können auch unabhängig davon Anfragen an den Präsidenten stellen.

Ab 16.00 Uhr stehen Mitglieder des Personalrates noch ca. eine Stunde für **individuelle Gespräche** zur Verfügung.

Inhaltsverzeichnis

1 Einblicke in die Personalratsarbeit: Fakten und Themen.....	3
2 Rückblick und Ergebnisse der Wahlperiode 2014-2018.....	6
2.1 Aufgabengerechtes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen	6
2.2 Standards für befristete Arbeitsverhältnisse	9
2.2.1 Laufzeit von Arbeitsverträgen.....	9
2.2.2 Verlängerungsoptionen.....	11
2.2.3 Stellenumfang.....	11
2.2.4 Ausweisung des Qualifikationsziels in den Tätigkeitsbeschreibungen (bei Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG).....	13
2.3 Maßnahmen verantwortlicher Personalplanung und –entwicklung	15
2.4 Fazit und Empfehlungen des Personalrates: „Hinweise zum Abschluss von Arbeitsverträgen an der UP“	16
3 Aktuelle Arbeitsfelder	19
3.1. Neuregelung des Lehrdeputats und ihre Folgen.....	19
3.2. Personalentwicklungskonzept der Universität Potsdam	21
4 Informationen	23
4.1 Personalratswahl 2018 (Wahlperiode 2018-2022)	23
4.2 Zuständigkeit des Personalrats für akademische Mitarbeiter_innen.....	23
4.3 Entgelt, Einführung der Erfahrungsstufe 6 und Jahressonderzahlung.....	24
4.4 Eingruppierung	24
4.5 Dienstvereinbarung „Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“.....	26
4.6 Urlaub, Arbeitsbefreiung, Sabbatical.....	28
4.7 Altersabsicherung: Betriebsrente VBL	29
4.8 Arbeitszeugnis, Kündigungsfristen, Überstunden.....	30
Quellen.....	32

1 Einblicke in die Personalratsarbeit: Fakten und Themen

Im Jahr 2017 führte der Personalrat 20 Gremiensitzungen (62. – 81. Sitzung) durch. Im Rahmen dieser Sitzungen fanden auch folgende (Monats-)Gespräche statt:

- drei Monatsgespräche mit dem Präsidenten, Herrn Prof. Günther,
- ein Monatsgespräch mit dem Vizepräsidenten für Lehre und Studium, Herrn Prof. Musil,
- ein Monatsgespräch mit dem Dezernenten für Personal- und Rechtsangelegenheiten, Herrn Kurlemann,
- zwei Monatsgespräche mit dem Dezernenten für Personal- und Rechtsangelegenheiten, Herrn Kurlemann, und der Dezernentin für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten, Frau Schmid,
- ein Monatsgespräch mit der Dezernentin für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten, Frau Schmid
- ein Gespräch mit der Leiterin des ZfQ, Frau Fuhrmann

Folgende Themen waren Gegenstand der Beratungen:

die Arbeitsbedingungen für akademische Beschäftigte, insbesondere:

- „Dienstvereinbarung (DV) zu allgemeinen Regelungen über die Ausschreibung von Stellen“ und der Umgang mit Ausschreibungen von unbefristeten Stellen, insbes. die Gestaltung von Ausschreibungstexten und die Frage, ob es diesbezüglich ein Korrektiv gibt
- gesetzliche Befristungsgrundlagen und deren Folgen für befristet eingestellte Beschäftigte, insbesondere § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) (Befristung ohne Sachgrund)
- Laufzeit von Erst- und Folgeverträgen im Sinne von „Maßnahme 5/Stability and security of employment“ im EU-Bericht „*Implementation of the European Charter for Researchers at the University of Potsdam*“ (siehe hierzu Kap. 2.2.1)
- Weiterbeschäftigung während und nach der Promotion (u.a. Wann gilt eine Promotion als abgeschlossen? Gibt es Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung trotz altersbedingtem Ausscheiden der/des Vorgesetzten?)
- Neuregelung der Lehrverpflichtung an der UP (siehe hierzu Kap. 1.3)
- Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen (u.a. Abweichung vom Vorlesungszeitraum/ 46 Wochen Lehrtätigkeit; Wahrnehmung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten durch WHK in der grundständigen Lehre)

der Stellenwert von Lehre an der UP

- die Verbesserung der Lehre und der Studien- und Nachwuchsstrukturen durch den Wirtschaftsplan der UP
- die Situation der Lehrerbildung an der UP nach der Gründung des ZeLB

das Recht auf Beteiligung des Personalrates gemäß Personalvertretungsgesetz, insbesondere:

- bei Verfahren der Mitbestimmung (vgl. § 63 Personalvertretungsgesetzes Brandenburg – PersVG Bbg) wie z. B. bei der Einstellung, der befristeten Weiterbeschäftigung und Eingruppierung von akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Tariffragen, insbesondere:

- die Eingruppierung von neu eingestellten Mitarbeiter_innen bzw. die Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung und/oder förderlichen Zeiten zwecks Zuordnung zu einer Stufe gemäß der Entgeltordnung und des Tarifvertrages der Länder (TV-L) (siehe hierzu Kap. 2.4 und 4.3)

Maßnahmen zu Strukturveränderungen an der UP, insbesondere:

- die Gründung neuer Fakultäten
 - die Einbindung des Hasso-Plattner-Instituts (HPI) in die UP und sich daraus ergebende Fragen zum Status von akademischen Mitarbeiter_innen an der Digital Engineering Fakultät (DEF) der UP,
 - die für April 2018 geplante Gründung der 7. Fakultät „Gesundheitswissenschaften“ in Zusammenarbeit mit der Medizinischen Hochschule Brandenburg und der BTU Cottbus-Senftenberg
- Dauerstellenkonzepte und Kapazitätsberechnungen
 - die Dauerstellenkonzepte der UP und die künftige Gestaltung der Personalstruktur sowohl in den Fachbereichen als auch in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen
 - die laut Dauerstellenkonzept geplanten „Funktionsstellen“ an den Fakultäten und deren konkrete Aufgabenfelder
 - die Kompensation der Mehrbelastung der Fächer bei „Überbuchungen“
- Folgen des Tenure-Track-Modells für die Personalentwicklungsstrategie
- Aktualisierung des Stellenplan der UP und die damit verbundene Umwandlung bzw. Reduzierung von Stellen (Anzahl und Umfang)

Informationen zu aktuellen Sachverhalten, die das Beschäftigungsverhältnis an der Universität Potsdam betreffen, versandte der Personalrat im Jahr 2017 in Form der Info-Post an die im **Listserv des Personalrates** (https://lists.uni-potsdam.de/mailman/listinfo/pr_wimi-list) eingetragenen akademischen Mitarbeiter_innen. Im Jahr 2017 ist die Info-Post im Februar, im Oktober und im Dezember erschienen. Diese Mitteilungen sind auf unserer Webseite unter „Info-Post und Tätigkeitsberichte des Personalrates“ abrufbar.

Der bereits in den letzten Jahren konstatierte Trend eines erhöhten Beratungsbedarfs hat sich auch 2017 fortgesetzt. Einen wesentlichen Teil unserer Arbeit im Jahr 2017 nahm die Beratungstätigkeit akademischer Mitarbeiter_innen zu folgenden Fragen ein:

- Rechtsgrundlagen der Befristung des Arbeitsvertrages,
- Vertrauensarbeitszeit und Präsenzarbeitszeit („Home Office“),
- Ansprüche der Vertragsverlängerung im Zusammenhang mit Mutterschutz- und Elternzeit,
- tarifvertragliche Sachverhalten wie
 - Eingruppierung in die Entgeltgruppe und Stufenzuordnung,
 - Urlaubsanspruch (Resturlaub bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, Urlaub in der Vorlesungszeit, Kündigungsfristen),
- Festlegung des Lehrdeputats, insbesondere zur Nutzung der Bandbreiten, die für die entsprechenden Mitarbeitergruppen vorgesehen sind,

- Umgang mit Konflikten im Arbeitsbereich, sowohl mit der/dem Vorgesetzten als auch mit Kolleginnen und Kollegen.

Der Personalrat empfiehlt den Mitarbeiter_innen ausdrücklich, Konfliktsituationen in ihrem Bereich so bald wie möglich – ggf. unter Hinzuziehung einer Vertrauensperson der UP¹ – offen zu thematisieren. Auch Vertreter_innen des Personalrats können in solchen Konflikten als Vertrauenspersonen hinzugezogen werden. Wir behandeln Ihre Anliegen unter Beachtung der im § 10 des Personalvertretungsgesetzes Brandenburg vorgegeben „Schweigepflicht“.

Mit dem Ziel, Mitarbeiter_innen eine Gelegenheit zu geben, sich im persönlichen Gespräch über sie interessierende Fragen zu ihren Arbeitsverhältnissen zu informieren, organisierte der Personalrat zwei mobile Beratungen in Form von „Informationstagen“ am 14.06.2017 am Campus Neues Palais und am 22.11.2017 am Campus Griebnitzsee. Circa 40 Mitarbeiter_innen nutzten dieses Angebot. Als Gesprächspartner standen ihnen Mitglieder des Personalrates zur Verfügung. Für das Jahr 2018 sind weitere Informationstage dieser Art vorgesehen.

¹ Information zu den Vertrauenspersonen an der UP finden Sie unter https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Downloads/Konflikt/Konfliktmanagement_neuesCD_final.pdf

2 Rückblick und Ergebnisse der Wahlperiode 2014-2018

Im Mai 2018 geht die Wahlperiode 2014-2018 zu Ende: Ende April 2018 finden die Wahlen für die drei Personalräte an der UP statt. Dieser Jahresbericht für das Jahr 2017 – das letzte Jahr der laufenden Wahlperiode – soll dazu dienen, Sie nicht nur über die Themen und Aufgaben zu informieren, mit denen sich der Personalrat im Jahr 2017 beschäftigte, sondern soll auch einen Rückblick auf die gesamte Wahlperiode gewähren. Was waren die Ziele, was wurde erreicht und welche Folgerungen ergeben sich daraus für den nächsten Personalrat? Als Orientierung hierfür dient die vom Personalrat im Jahr 2013 veröffentlichte Diskussionsgrundlage zu **„Vorstellungen für das wissenschaftliche Personal zu angemessenen Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der akademischen Mitarbeiter_innen an der Universität Potsdam“**.²

2.1 Aufgabengerechtes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

Unstrittig ist, dass Hochschulen und Universitäten für die Erfüllung ihrer vielseitigen Aufgaben in Forschung, Lehre, Weiterbildung sowohl befristetes als auch unbefristetes Personal benötigen. Die Frage jedoch ist, wie sich das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen gestaltet. In unseren „Vorstellungen zu angemessenen Beschäftigungsverhältnissen“ haben wir unsere Auffassung zu dieser Frage wie folgt dargelegt:

„Wir regen [...] an, für die haushaltsfinanzierten Strukturstellen der akademischen Mitarbeiter_innen eine Konzeption zu erarbeiten, in der die Bestimmung von Dauer- und Zeitstellen nicht wie bisher an numerischen Zielgrößen orientiert ist (70% Zeit-, 30% Dauerstellen), sondern als Ausgangspunkt das Gesamtspektrum der Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsorganisation in einem Bereich nimmt und daraus funktionsbezogene Tätigkeitsprofile für Stellen ableitet.“

Die Universitätsleitung hat sich des Themas „Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen“ angenommen und die Fakultäten und Bereiche aufgefordert, Dauerstellenkonzepte zu erarbeiten. Dieser Prozess hat sich zu einem echten Dauerbrenner entwickelt, denn die Arbeit daran dauert nun bereits mehr als vier Jahre. Im folgenden werden zentrale Eckpunkte des Prozesses zusammenfassend dargestellt und abschließend bewertet.

Zielperspektive der Dauerstellenkonzepte war und ist, den Umfang der Dauerstellen von derzeit noch 45 % auf 31,8 % (gleich 163,5 Stellen) dauerhaft zu reduzieren. Im Gegenzug soll sich der Anteil an Qualifikationsstellen entsprechend erhöhen.

Für die Festlegung einer Stelle als Dauerstelle wurden folgende Prämissen gesetzt³:

² Die „Vorstellungen“ sind unter http://www.intern.uni-potsdam.de/wimipr/dokumente/rundmails/PV13_Dez_2013.pdf abrufbar.

³ Mail vom 15.11.2016 vom Präsidialbüro an den Personalrat

- Unbefristete Stellenbesetzungen setzen den Nachweis voraus, dass die vorgesehenen Tätigkeiten nicht mit einer Qualifikationsstelle verbunden werden können, sondern eine langfristige, kontinuierliche Bearbeitung erfordern.
- Unbefristete Stellen sind zur Abdeckung langfristiger Bedarfe in Lehre, Service und Forschung gedacht und daher im Regelfall keiner spezifischen Professur zugeordnet.
- Die unbefristet besetzbaren Strukturstellen werden im Strukturplan in geeigneter Weise gekennzeichnet.

Dauerstellen sollen künftig als Funktionsstellen den Dekanaten zugeordnet werden. Eine direkte Anbindung an eine Professur soll es nicht geben, allerdings obliege es den Dekanen, einzelne Aufgabenbereiche an die Lehrstühle zu delegieren.

Im Bereich der akademischen Mitarbeiter_innen sind perspektivisch folgende Dauerstellen vorgesehen [Stand 31.12.2016]:

Juristische Fakultät	4,5 Dauerstellen (14 % aller Mitarbeiter_innen dieses Bereiches)
Philosophische Fakultät	30 Dauerstellen (37,5 %)
Humanwissenschaftliche Fakultät	29 Dauerstellen (27 %)
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	8,5 Dauerstellen (16 %)
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	62 Dauerstellen (30 %)
Zessko	28,5 Dauerstellen (100 %)
ZelB	1 Dauerstelle (100 %)

Auf Nachfrage des PR, weshalb das ZfQ und die PoGS in der Übersicht nicht aufgeführt werden, antwortet der Präsident, dass diese Mitarbeiter_innen keine klassischen akademischen Mitarbeiter_innen seien, da sie keine Lehrverpflichtung haben. Perspektivisch seien diese Stellen daher eher Verwaltungsstellen, für die es ebenfalls unbefristete Stellen geben werde.

Inhaltlich scheint uns die vorgesehene Relation zwischen unbefristeten (ca. 32%) und befristeten Stellen (ca. 68%) im Ergebnis doch stark mit dem Blick auf übliche „Benchmarks“ an anderen Universitäten festgelegt worden zu sein und weniger auf der Basis einer wirklichen Analyse des „Gesamtspektrum(s) der Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsorganisation“ an der Universität Potsdam. Nach unseren Beobachtungen ist zu wenig berücksichtigt worden, dass die UP permanent überausgelastet ist und bundesweit eine der schlechtesten Betreuungsrelation (Statistisches Bundesamt, 2016) aufweist. Wir haben angesichts der umfangreichen und komplexen Daueraufgaben, die es in den Fächern und in den Bereichen gibt und die mit dem Übergang zum BA-/MA-System noch vielfältiger geworden sind, Bedenken, ob die Mitarbeiter_innen weiter auf gewohnt qualitativ hohem Niveau arbeiten können. Zudem sehen wir vermehrt die Tendenz, dass dauerhafte Aufgaben in befristete Beschäftigungsverhältnisse verlagert werden. Einige Fächer und Bereiche spüren bereits jetzt, wie nicht nachbesetzte Stellen von Kolleginnen und Kollegen, die altersbedingt ausscheiden, große Lücken im Lehrangebot und bei den vielen lehrbegleitenden Aufgaben (Studienberatung,

Lehrplanung, Praktikumsorganisation etc.) hinterlassen, die fortan von befristet beschäftigten Mitarbeiter_innen übernommen werden.

Besonders kritisch sehen wir, dass sich bereits ohne Vorliegen der Dauerstellenkonzepte die Praxis etabliert hat, Dauerstellen als Funktionsstellen auszuweisen, deren Lehrumfang i. d. R. mit 18 LVS als Standardwert angegeben wird. Nicht nur liegt die UP bei der Bemessung des Lehrumfangs bundesweit an der Spitze, auch wird den auf diesen Stellen beschäftigten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wahrnehmung von Aufgaben in der Forschung oder Weiterbildung fast unmöglich gemacht. Das Konzept der Dauerstelle scheint also durch das Präsidium gesetzt und die Gestaltungsspielräume eher gering (siehe hierzu auch Kap. 3.1.).

Ein weiterer Kritikpunkt des PR besteht darin, dass den Fakultäten und Bereichen seitens der Universitätsleitung vermittelt wird, dass unbefristet zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben sind. Dieses Vorgehen steht im Widerspruch zur Dienstvereinbarung „Stellenausschreibung“, die sowohl die öffentliche als auch die nichtöffentliche, also die hochschulinterne Stellenausschreibung vorsieht. An mehreren Besetzungsverfahren öffentlich ausgeschriebener unbefristeter Stellen nahm der PR beratend teil. Dabei beobachteten wir, dass i. d. R. der Bewerber/die Bewerberin, der bzw. die an der UP bereits befristet beschäftigt ist, für die unbefristet zu besetzende Stelle vorgeschlagen wurde. Daher empfehlen wir, den für die Stellenbesetzung Verantwortlichen vor einer öffentlichen Ausschreibung zu prüfen, ob auf ein zeit- und kostenintensives Verfahren verzichtet werden kann, wenn universitätsintern ein/eine Bewerber_in die Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle erfüllt. Auch würde ein solches Vorgehen Aussagen des Hochschulentwicklungsplans (HEP 2014-2018) umsetzen, wo im Zusammenhang mit den zu vereinbarenden Dauerstellenkonzepten mit den Fakultäten von der „Entwicklung einer fachadäquaten und aufgabengerechten Personalstruktur“ gesprochen wird, die „auch berücksichtigt, dass es in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement Aufgabenfelder gibt, zu deren qualitätsgerechter Ausfüllung hohes Erfahrungswissen und personelle Kontinuität erforderlich sind“ (vgl. HEP, 48).

Angemerkt sei an dieser Stelle, dass das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten den Fakultäten und Bereichen zur Erarbeitung eines Dauerstellenkonzepts den Hinweis gibt, dass „in der Person eines Beschäftigten liegende Gründe (z. B. hohe Qualifikation, Gewinnungsinteresse) nicht geeignet sind, eine Stelle als Dauerstelle zu verwenden.“ Das scheint uns nicht plausibel, erklärt aber die gegenwärtige Ausschreibungspraxis an der UP.

Wir plädieren dafür, dass die Möglichkeiten zur Ausschreibung von Stellen – sowohl der öffentlichen als auch der nicht öffentlichen – von den dafür Verantwortlichen genutzt werden sollten (vgl. Dienstvereinbarung).

Abschließend kann festgestellt werden, dass die eingangs zitierten Anregungen aus dem Jahr 2013 nichts von ihrer Aktualität eingebüßt haben und wir noch weit entfernt sind von einem aufgabengerechten Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen an der UP. Insbesondere empfehlen wir, die Tätigkeitsprofile von Dauerstellen dahingehend zu schärfen, die Arbeitsinhalte und die zeitlichen Anteile für den Arbeitsaufwand in einen realistischen Rahmen zu fassen, um das Funktionsprofil unserer Universität nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ zu prägen.

Trotz vieler Diskussionen in den Fakultäten, zwischen Fakultäten und Präsidium und auch zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat liegen bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine abschließenden

Dauerkonzepte vor. In einem Monatsgespräch im Jahr 2016 informierte der Präsident den Personalrat über Eckpunkte der Dauerstellenkonzepte der Fakultäten und Bereiche, die aus einem Beschluss des Präsidialkollegiums hervorgehen. Diesen Beschluss sollte der Senat bereits im Dezember 2016 zur Kenntnis nehmen. Die Gründe für die zeitliche Verzögerung, insbesondere die Fragen, die besonderer Diskussion bedürfen oder strittig sind, entziehen sich der Kenntnis des Personalrates. Bis heute liegen uns keine Dauerstellenkonzepte der einzelnen Bereiche vor.

2.2 Standards für befristete Arbeitsverhältnisse

2.2.1 Laufzeit von Arbeitsverträgen

Seit Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2007 haben bundesweit befristete Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten und Hochschulen eine enorme Ausweitung erfahren. Nicht nur das Ungleichverhältnis von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen, sondern auch eine Vielzahl von Kurzzeitverträgen sind an unserer Universität zu festzustellen.

Vor diesem Hintergrund erachtet es der PR nach wie vor für notwendig, Minimalstandards für befristete Arbeitsverhältnisse zu formulieren und an der UP zu etablieren. (Vgl. „Vorstellungen des Personalrates für das wissenschaftliche Personal zu angemessenen Beschäftigungsbedingungen“ 2013; Pkt. 2.1.)

Auch der Senat hat sich mit dem Thema befasst und am 18.06.2014 einen Beschluss gefasst. Darin sind zum einen Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge festgelegt worden, die Mitarbeiter_innen für ihre Tätigkeit an der UP eine gewisse Planungsgrundlage bieten; zum anderen ist auch die Bitte an die Fakultäten und Bereiche formuliert, die Finanzierung von Stellen vorausschauend zu planen, um kurze Laufzeiten von Verträgen, auch von Anschlussverträgen, zu vermeiden (siehe Übersicht).

Mindestvertragslaufzeiten bei Erstverträgen lt. Senatsbeschluss

aus **Haushaltsmitteln** finanziert:

- ➔ mindestens 2 Jahre bei Erstverträgen
- ➔ mindestens 3 Jahre bei Erstverträgen mit Qualifikationsziel

aus **Dritt- und Sondermitteln** finanziert:

- ➔ mindestens zwei Jahre, wenn die Laufzeit der bewilligten Mittel mind. zwei Jahre umfasst
- ➔ mindestens drei Jahre, wenn es eine Qualifikationsstelle ist und wenn die Laufzeit der bewilligten Mittel mind. drei Jahre umfasst

Grundsätzlich ist

- ➔ die gesamte, absehbare Laufzeit von Arbeitsverträgen zu berücksichtigen
- ➔ die Zahl der kurzlaufenden (Anschluss-)Befristungen durch vorausschauende Finanzierungsplanung und durch sog. Paketlösungen zu reduzieren
- ➔ die Finanzierung während der gesamten Vertragslaufzeit sicherzustellen und vor Vertragsabschluss zu klären.

Inwieweit der Senatsbeschluss umgesetzt wurde, hatte der PR für die Jahre 2015 und 2016 analysiert; während in 2015 eine positive Entwicklung bzgl. längerfristig geltender Verträge, die aus Haushaltsmitteln finanziert wurden, beobachtet werden konnte, war für 2016 erneut eine deutliche Zunahme der Kurzzeitverträge mit einer Laufzeit unter einem Jahr festzustellen.

Laut Senatsbeschluss gehört es zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe – geleitet vom Kanzler der UP – die Entwicklungen bei den Vertragslaufzeiten zu beobachten und die Umsetzung des Beschlusses sicherzustellen. Für das Jahr 2017 stehen die Ergebnisse dieser Beobachtungen noch aus.

Aber nicht nur für Erstverträge sollten Mindeststandards gelten, sondern auch für Folgeverträge scheint dies dringend geboten zu sein, wie die nachfolgenden Ausführungen und grafischen Darstellungen eindrücklich zeigen. Diese basieren auf uns vorliegenden Unterlagen und beziehen sich auf den Zeitraum von Januar bis September 2017

Weiterbeschäftigung: insg. 978 Verträge im Zeitraum von Januar bis September 2017								
Monate				Jahre				unbefristet
3	6	9	12	ü. 1	2 / ü 2	3 / ü 3	4 / ü 4	
249	208	97	163	94	96	55	10	6
26 %	21 %	10 %	16 %	10 %	10 %	6 %	1 %	< 1 %
47 %						7 %		
73 %				27 %				

Demnach wurden im besagten Zeitraum 978 Verträge mit 716 Mitarbeiter_innen geschlossen; was bedeutet, dass im Durchschnitt jeder dritte Weiterbeschäftigte innerhalb von 9 Monaten zwei Verträge erhielt. Zwei Drittel aller Verträge haben eine Laufzeit von max. einem Jahr; für die Hälfte der Verträge von weiterbeschäftigten Mitarbeiter_innen beträgt die Laufzeit max. 6 Monate. Die Zahl länger- und langfristiger Verträge – also solche, die für drei und mehr Jahre oder unbefristet abgeschlossen werden – macht weniger als 8 % aus:

Betrachtet man nur die Verträge, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden – bei denen also davon ausgegangen werden kann, dass die Fakultäten und Bereiche über Planungssicherheit verfügen – zeigt sich bei den Laufzeiten ein nahezu identisches Bild:

Weiterbeschäftigung aus Haushaltsmitteln: 320 von 978 Verträgen								
Monate				Jahre				unbefristet
3	6	9	12	ü. 1	2 / ü 2	3 / ü 3	4 / ü 4	
83	74	25	43	24	39	20	6	6
26 %	23 %	8 %	13 %	8 %	12 %	6 %	2 %	2 %
49 %						10 %		
70 %				30 %				

Es gibt sicher verschiedene Gründe, weshalb in dem einen oder anderen Fall kurzfristige und in der Folge mehrere Verträge abgeschlossen werden; die Häufigkeit jedoch, in der das geschieht, ist schwer nachzuvollziehen. Hier zeigen sich Bedingungen, die nicht als optimale Voraussetzungen für die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gelten können. Wenn eine Qualifizierung gelingen soll, die eine berufliche Perspektive der Mitarbeiter_innen innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft ermöglicht, dann sind dafür die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen; dazu zählen auch länger- bzw. langfristige Laufzeiten von Folgeverträgen.

Der Personalrat kommt zu dem Schluss, dass die im Senatsbeschluss enthaltene Bitte an die Fakultäten und Einrichtungen durch vorausschauende Planung kurze Laufzeiten von Verträgen zu vermeiden, verhallt ist. Er empfiehlt, einen gesonderten Beschluss zu Laufzeiten von Folgeverträgen zu fassen oder diesbezüglich eine Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat und dem Präsidenten abzuschließen.

Unsere Vorschläge für die Vorgaben von Vertragslaufzeiten lauten wie folgt:

- Die Dauer der Weiterbeschäftigung, die aus Haushaltsmitteln finanziert wird, orientiert sich ausschließlich an der zulässigen Befristungsdauer des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin gemäß WissZeitVG § 2 Abs.1.
- Die Dauer der Weiterbeschäftigung, die aus Drittmitteln finanziert wird, entspricht dem bewilligten Projektzeitraum bzw. bei längeren Bewilligungszeiträumen dem definierten Projektabschnitt und orientiert sich bei einer Befristung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin gemäß WissZeitVG § 2 Abs. 1 an der möglichen Höchstbefristungsgrenze.

2.2.2 Verlängerungsoptionen

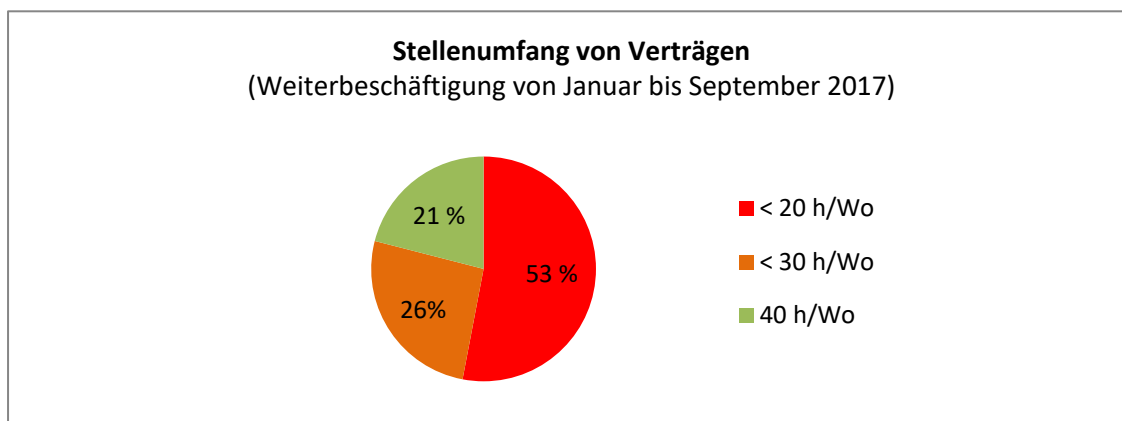
Im Zusammenhang mit den oben aufgeführten Überlegungen zu Laufzeiten von Erst- und Folgeverträgen steht die Problematik der Verlängerungsoptionen. Diese bezieht sich vor allem auf das Qualifikationsziel der akademischen Mitarbeiter_innen, das grundlegend für die Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist. (Das Thema „Qualifikationsziel“ wird im **Abschnitt 2.2.4** ausführlich behandelt.)

In seinen „Vorstellungen...“ aus dem Jahr 2013 plädierte der Personalrat dafür, bei Vorliegen der finanziellen Rahmenbedingungen eine Verlängerung des Arbeitsvertrages von einem Jahr oder bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer zu gewähren, wenn vor Abschluss des Qualifizierungsvorhabens (Promotion, Postdoc) absehbar ist, dass der bei Vertragsabschluss geplante Zeitbedarf nicht ausreicht. Mit der Festlegung einer für die angestrebte Qualifizierung angemessenen Befristungsdauer in der Novelle des WissZeitVG im Jahr 2016 (§ 2 Abs. 1 Satz 3) wurde dieses Problem teilweise behoben. Trotzdem erleben viele akademische Mitarbeiter_innen der UP Probleme im Hinblick auf eine angemessene Befristungsdauer, wie unsere Aufführungen im **Abschnitt 2.2.1** zeigen.

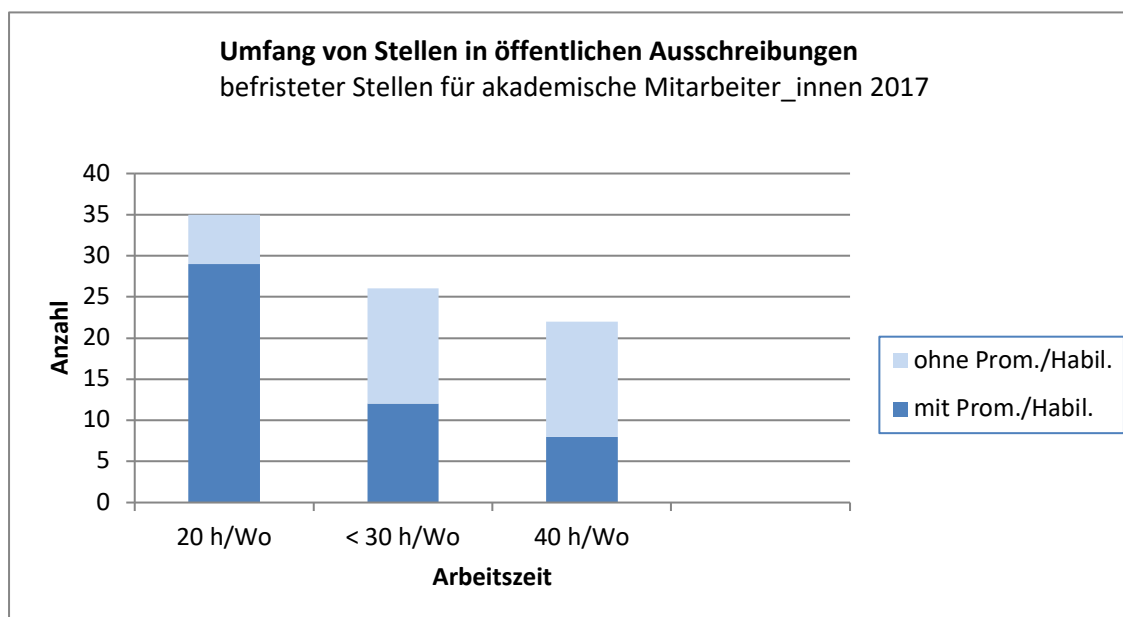
2.2.3 Stellenumfang

Seit den 1990er Jahren hat sich auf dem Arbeitsmarkt insgesamt, aber vor allem auch in den Hochschulen die Art der Beschäftigungsverhältnisse gewandelt. Das Verhältnis von unbefristeten „normalen“ Vollzeitarbeitsstellen zu den sog. atypischen Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung hat sich auch an der UP immer mehr zu den zuletzt genannten verschoben. Das unbefristete Vollzeitverhältnis stellt dabei mittlerweile eher die Ausnahme als die Regel dar.

Die nachstehenden Diagramme und Tabellen zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der akademischen Mitarbeiter_innen an der UP teilzeitbeschäftigt ist, viele von ihnen mit 20 Stunden der Wochenarbeitszeit:



Analysiert man die öffentlichen Stellenausschreibungen für akademische Mitarbeiter_innen im Jahr 2017 zeigt sich ein ähnliches Bild. Auffällig ist, dass die Stellen für die Qualifikation i. S. von Promotion überwiegend Teilzeitstellen mit einer Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche sind; Vollzeitstellen für die Qualifikation i. S. von Promotion und Habilitation hingegen existieren nur wenige:



Für die wenigsten akademischen Mitarbeiter_innen ist der Umfang der Beschäftigung von 20 und weniger Arbeitsstunden in der Woche gewünscht. Als problematisch ist die Teilzeitbeschäftigung unter verschiedenen Aspekten zu sehen:

- In der Regel arbeiten die Mitarbeiter_innen über das arbeitsvertragliche Maß hinaus, sie leisten Mehrarbeit in ihrer Freizeit, die unbezahlt ist, zum Teil aber auch seitens ihrer Vorgesetzten erwartet wird.
- Dieses Beschäftigungsverhältnis bedeutet für die Mitarbeiter_innen nicht unerhebliche Einbußen beim Gehalt und beim Erwerb von Ansprüchen an die gesetzliche Rentenversicherung; sie sind damit einem höheren sozialen Risiko ausgesetzt.
- Neben dem reduzierten Stellenumfang ist der Arbeitsvertrag i. d. R. ein Kurzzeitvertrag. Diese Kombination führt zu Unsicherheit bei der Planung des Berufsweges wie auch bei

der Lebensplanung. Für das Erbringen sehr guter Forschungs- und Lehrleistungen kann diese Unsicherheit nur kontraproduktiv sein.

Soziale Risiken i. o. g. Sinne bergen auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von 20 Wochenarbeitsstunden. Die Vielzahl und Verschiedenartigkeit der auf diesen Stellen ausübenden Tätigkeiten, insbesondere die hohe Lehrbelastung, dürfte die Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses erschweren.

Auch wenn im laufenden Jahr nur zwei der sechs öffentlich ausgeschriebenen unbefristeten Stellen diesen Umfang vorsehen, sollten solche Stellen im Sinne der sozialen Verantwortung gegenüber dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin nicht zugelassen werden.

Der Personalrat plädiert weiterhin dafür, überall dort, wo es der finanzielle und strukturelle Rahmen zulässt, den Umfang von befristeten Stellen auf mindestens Zweidrittel der wöchentlichen Arbeitszeit zu bemessen, womit die UP den Empfehlungen der DFG – dessen Mitglied sie ist – folgen würde. Mindestens derselbe Umfang sollte im Arbeitsvertrag eines bzw. einer unbefristet Beschäftigten festgehalten sein.

2.2.4 Ausweisung des Qualifikationsziels in den Tätigkeitsbeschreibungen (bei Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Unsere damalige Forderung zielte darauf ab, Qualifikationsanteile in die Tätigkeitsdarstellungen aufzunehmen, da dies nicht gängige Praxis war. Mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist diesbezüglich eine neue Situation entstanden, da der Wortlaut des Gesetzes die Befristung ursächlich an ein „Qualifizierungserfordernis“ bindet. Dieses besagt, dass eine Befristung nach WissZeitVG § 2 Absatz 1 nur dann zulässig ist, wenn die Befristung „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“ (§ 2 (1) WissZeitVG). Folglich sind nunmehr qua Gesetz Qualifizierungsziele in den Tätigkeitsdarstellungen aufzuführen, was nach unserer Beobachtung auch geschieht und im Sinne unserer Forderungen positiv zu werten ist. Nichtsdestotrotz haben sich Fragen bezüglich der Umsetzung herauskristallisiert bzw. stellen sich neu, z. B. die Fragen,

- a) welche zeitlichen Umfänge für die Arbeit an der Qualifizierung zur Verfügung stehen sollten und
- b) was unter wissenschaftlicher Qualifizierung verstanden wird.

zu a)

Das WissZeitVG benennt für die Arbeit an der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung keine konkreten Zeitumfänge, die den Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen sind. Entscheidend ist, ob im Rahmen der insgesamt zu leistenden Arbeit genügend Zeit für die eigene Qualifikation verbleibt (Preis & Ulber, 2017, S. 79). Dabei ist darauf zu achten, dass beim Umfang der Tätigkeiten von akademischen Mitarbeiter_innen, die nach WissZeitVG § 2(1) befristet sind, die wissenschaftlichen Dienstleistungen „zeitlich überwiegen bzw. der Tätigkeit ihr Gepräge geben“ (ebd., S. 48). Gleichwohl bedeutet dies nicht, dass mehr als 50 % der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden müssen, sondern dass mehr als die Hälfte der Tätigkeiten wissenschaftlichen Charakter aufzuweisen haben (Überwiegenserfordernis).

Das Land Brandenburg regelt im § 49 (2) des Landeshochschulgesetzes: „Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden und zu deren Dienstaufgaben die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gehört, steht für die eigene vertiefte wissenschaftliche Arbeit mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit zur Verfügung“ („Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbHG)“, 2015).

In den Tätigkeitsdarstellungen der nach WissZeitVG befristet beschäftigten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Potsdam ist sowohl der Anteil der wissenschaftlichen Dienstleistungen (üblicherweise der Bereich Forschung von mind. 51 % der Gesamttätigkeit) und darin eingeschlossen der Anteil der Arbeit an der eigenen Qualifikation (hier nur Promotion und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Umfang von 33 %) explizit auszuweisen. Faktisch wird der Qualifizierungsanteil in den TDs an der UP ausgewiesen, was mit Blick auf unsere Forderungen einen Fortschritt darstellt. Wir sind jedoch nach wie vor der Meinung, dass 33 % der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation nicht ausreichen. Bei einer halben Stelle mit einer antizipierten Promotionsdauer von 3-4 Jahren stehen den Beschäftigten pro Woche nur ca. 6-7 Stunden für seine Qualifikation zur Verfügung. Eine Promotion in dieser Zeit erfolgreich abschließen zu können erscheint uns zweifelhaft.

Zudem stellt sich die Frage, wie realistisch es ist, diese zeitlichen Umfänge tatsächlich für die Qualifikation nutzen zu können. Die von uns gesichteten Tätigkeitsdarstellungen belegen, dass bei der inhaltlichen und zeitlichen Festlegung der übrigen Tätigkeitsfelder (Lehre, Service, weitere Forschung, u.a.) häufig mit Annahmen gearbeitet wird, die das abbilden, was im Bereich geleistet werden muss und nicht das, was durch den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin im Rahmen seiner Arbeitszeit tatsächlich geleistet werden kann. Dies korreliert eng mit Fragen, die sich im Zuge der Neuregulierung des Lehrdeputats und der damit verbundenen Berechnungen der Aufwände in der Lehre ergeben haben (siehe Kap. 3.2).

zu b)

Zwar wird durch das Qualifizierungserfordernis im WissZeitVG die Qualifizierung in den Tätigkeitsdarstellungen ausgewiesen, die Unschärfe des Begriffs Qualifizierung besteht jedoch auch nach der Novelle weiter bzw. wird nun besonders deutlich. Das Gesetz beschränkt den Begriff „Qualifizierung“ ausdrücklich *nicht* auf die formalen Qualifizierungsziele Promotion oder Habilitation, sondern eröffnet bewusst Deutungsspielräume, wenn es „allein die Weiterqualifikation des Mitarbeiters verlangt“ (Preis & Ulber, 2017, S. 56), ohne zu konkretisieren, was hierunter zu fassen ist. So muss konstatiert werden, dass mit der Ergänzung des Qualifizierungserfordernisses zwar „keine substantiellen Verschärfungen der gesetzlichen Voraussetzungen bei der Befristung eingetreten sind“ (Preis & Ulber, 2017, S. 137), sich die Rechtsprechung jedoch „stark auf die Umstände im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags fokussiert [...] und dabei insbesondere auf die Vereinbarung im Arbeitsvertrag und die gesetzliche Tätigkeitsdarstellung abstellt“ (ebd. S. 139). Dies hat dazu geführt, dass die Universität Potsdam seit der Novelle des WissZeitVG neben Promotion und Habilitation weitere Qualifizierungstatbestände in den Tätigkeitsdarstellungen formuliert und zulässt, um Rechtssicherheit bei der Befristung zu erreichen. Eine Übersicht solcher Qualifizierungen hat das Personaldezernat in einem „Merkblatt zur Umsetzung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“ (2016) veröffentlicht, die aus Sicht des Personalrates jedoch in Teilen diskus-

sionswürdig sind. Eine Qualifizierung im Sinne des WissZeitVG erfolgt nach unserer Auffassung – und hier schließen wir uns der GEW an – wenn,

- es ein definiertes Qualifizierungsziel gibt,
- ein strukturiertes Vorgehen im Sinne des Qualifikationszieles vereinbart wird und
- das Erreichen des Ziels (in irgendeiner Form) zertifiziert bzw. belegt wird. (Hansel & Jähne, 2016, S. 16)

Ob es an der Universität Potsdam Initiativen bzw. Bemühungen gab oder gibt, den Begriff der „Qualifizierung“ mit Blick auf die obigen Aspekte zu diskutieren und Möglichkeiten ihrer Umsetzung zu erarbeiten (z. B. Betreuungsvereinbarungen neben Promotion und Habilitation, Zielvereinbarungen, Zertifikate, u.a.), ist dem PR nicht bekannt. Das „Merkblatt zur Umsetzung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“ regt lediglich dazu an, vermeintliche Qualifizierungstatbestände unhinterfragt in Tätigkeitsdarstellungen zu übernehmen, um eine rechts-sichere Auslegung und Anwendung des WissZeitVG zu erreichen.

2.3 Maßnahmen verantwortlicher Personalplanung und -entwicklung

Unter diesem Punkt hatte der Personalrat 2013 verschiedene Einzelmaßnahmen subsumiert, die speziell einen befristet Beschäftigten belasten und Zeitressourcen unnötig binden können.

Gefordert hatten wir:

- dass Vertragsverlängerungen „bis spätestens 3 Monate vor Auslaufen des Erstvertrages vollzogen“ sein sollten, sodass berufliche Klarheit besteht und der Gang zum Arbeitsamt vermieden wird,
- dass bei Neueinstellungen bereits vor der Vertragsunterzeichnung „Klarheit und Transparenz bezüglich der tariflichen Eingruppierung“ herrschen muss,
- dass die familienpolitische Komponente des WissZeitVG, eine Kann-Bestimmung, „im Sinne der betroffenen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen anzuwenden“ ist, wo immer es möglich ist,
- dass die Dekanate und das Personaldezernat ihrer Kontrollfunktion bei der Umsetzung uni-interner Richtlinien stärker gerecht werden.

Was ist erreicht worden, wo liegen die Probleme, was ist zu tun bzw. zu fordern?

Generell können wir feststellen, dass es zu einigen der aufgeführten Themen positive Entwicklungen gibt, die wir v.a. in Folgendem sehen:

- Zu verweisen ist hier zunächst auf das Personalentwicklungskonzept, mit dem eine Reihe von Maßnahmen zur Karriereplanung vereint und systematisiert wird (siehe hierzu Punkt 3.2). Der Personalrat hat sich hierfür in der zuständigen AG kritisch-konstruktiv eingebracht.
- Die Frage der rechtzeitigen Vertragsverlängerung scheint auf allen Ebenen mehr Aufmerksamkeit zu bekommen. Dadurch, dass der Beschluss zu Mindestvertragslaufzeiten eine positive Entwicklung eingeleitet hat, sind offensichtlich auf allen Ebenen auch Ressourcen frei geworden, um Vertragsverlängerungen rechtzeitig(er) in den Blick nehmen zu können. Wie stabil dieser Trend ist, muss sich zeigen. Nicht wenige Fälle, in denen der Vertrag erst kurz

vor oder noch am Tag des Arbeitsbeginns vorliegt, zeigen, dass das Thema aktuell bleibt. Wir haben diesen Punkt daher mehrfach in verschiedenen Monatsgesprächen mit Vertretern der Leitung der UP angesprochen. Man muss aber auch sagen, dass in vielen Fällen die Ursachen für die verzögerte Bearbeitung in den Bereichen selbst liegen. Hier sind aus unserer Sicht die zuständigen Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen und die Dekanate noch stärker gefordert, den Prozess der Vertragsverlängerung rechtzeitig einzuleiten und bei Störungen energischer nachzuhaken, sodass 4 Monate vor Vertragsende klar sein muss, welche Perspektive der Beschäftigte hat bzw. dass der Folgevertrag soweit in Arbeit ist, dass der Gang zum Arbeitsamt verzichtbar wird. Wir appellieren aber auch an die Beschäftigten selbst, rechtzeitig die Initiative zu ergreifen, ein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch einzufordern und dabei die vertragliche Perspektive zu klären. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Vertragsverlängerung in „vertragsintensive“ Zeiten wie Semesterbeginn oder Jahreswechsel fällt.

- Festgehalten werden kann auch, dass der Umgang mit der familienpolitischen Komponente von Seiten der Dienststelle in vielen Fällen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen verläuft. Die Gleichstellungsbeauftragte hat uns signalisiert, dass sie von größeren Umsetzungsproblemen keine Kenntnis hat. Es gibt allerdings durchaus Fälle, in denen die familienpolitische Komponente nicht oder nur begrenzt gewährt wird. Die betrifft v.a. Situationen, bei denen eine Professur neu besetzt werden soll. Die Verweigerung der familienpolitischen Komponente wird dann damit begründet, dass dem neuen Stelleninhaber freie Stellen angeboten werden müssten. Diese Begründung können wir nach wie vor nicht nachvollziehen; sie verkennt die Umstände, die zur Aufnahme der familienpolitischen Maßnahme in das WissZeitVG geführt haben.

Die derzeit größten Probleme gibt es bezüglich der Klarheit und Transparenz bei der Eingruppierung. Erstens ist es nicht durchgängig gelungen, dass die Beschäftigten vor Vertragsunterzeichnung die Entgeltgruppe und die Entgeltstufe kennen. Der Personalrat hört oft, dass diese Vertragsbestandteile nicht bekannt sind (v.a. die Entgeltstufe) und erst auf Nachfrage mitgeteilt werden. Ein zweiter Problemkomplex betrifft die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten (zum Hintergrund s. Pkt. 4). Die Praxis der zuständigen Stelle ist nicht immer transparent und berücksichtigt zu wenig wissenschaftsspezifische Bedingungen der Karriereentwicklung. Wer einem Postdoc, der als Leiter eine DFG-Gruppe arbeitet, die Entgeltgruppe 13/1 zuweist und ihn damit als Anfänger, als in seinem Arbeitsbereich Unerfahrenen ausweist, trifft keine sachadäquate Entscheidung, selbst wenn er dafür formale Gründe vorbringen kann.

Der Personalrat hat Verschiedenes unternommen, um mit der Dienststelle ins Gespräch zu kommen (bis hin zu einem Initiativantrag), wir sehen in dieser Frage jedoch derzeit keine Bewegung. Das Thema bleibt für den Personalrat ein Schwerpunkt der Tätigkeit im nächsten Jahr. In den Beratungen sind wir mit diesem Thema ohnehin permanent konfrontiert (s. Pkt. 4.3.).

2.4 Fazit und Empfehlungen des Personalrates: „Hinweise zum Abschluss von Arbeitsverträgen an der UP“

Liest man unsere Diskussionsgrundlage für die Herstellung bzw. Verbesserung von Beschäftigungsverhältnissen an der UP mit dem Abstand von ca. 4 Jahren, erscheint sie in großen Teilen noch sehr aktuell. Das spricht zum einen dafür, dass wir damals die richtigen Themen gesetzt haben. Zum anderen ist aber auch selbstkritisch feststellen, dass ein Teil der Fragen nicht zufriedenstellend gelöst ist. Der Vorstand des Personalrates hat dies zum Anlass genommen, seine Arbeit, seine Schwerpunktsetzungen und seine Verhandlungsstrategien mit den verschiedenen Ebenen der Hochschulleitung, zu überprüfen. Der Wirksamkeit von Personalratsarbeit ist in vielen Feldern jedoch auch davon abhängig, wie sich die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung gestaltet. Das PersVG Bbg (§ 57 Abs. 1) legt fest, dass beide Seiten „über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“ haben. Dieses Kooperationsgebot muss gelebt werden und unser Eindruck ist, dass es diesbezüglich neuer Impulse bedarf.

- Wir werden künftig unser Informationsangebot umfangreicher und unser Beratungsangebot flexibler gestalten. Zum ersten Mal arbeiten wir mit einer Informationsbroschüre, die speziell die Interessen der neu einzustellenden Kolleginnen und Kollegen im Blick hat. Diese Broschüre soll in die Bereiche verschickt werden und steht in digitaler Form demnächst auch auf unserer Homepage zur Verfügung. (Für Hinweise zu dieser Broschüre wären wir übrigens sehr dankbar.) Das bereits mehrfach erprobte Format, persönliche Beratungen „vor Ort“ (d. h. direkt an den drei Standorten der UP) anzubieten, hat sich bewährt und wird unter dem Namen „Personalrat mobil“ fortgeführt werden. Auch das Informationsangebot unserer Homepage wird noch verbessert werden.
- Die Verlängerungsoptionen für Folgeverträge, die bisher nicht geregelt sind, sollten vom neuen Personalrat zu einem seiner Arbeitsschwerpunkte erklärt werden. Erfreulich ist, dass der Präsident in dieser Frage seine Verhandlungsbereitschaft erklärt hat.
- Auch beim Thema Eingruppierung, speziell bei der Berücksichtigung förderlicher Zeiten, werden wir nicht lockerlassen. Da innerhalb der UP derzeit alle Möglichkeiten ausgeschöpft scheinen (Gespräche, Zurückweisung unseres Angebotes zu einer Dienstvereinbarung), prüfen wir, wie weit externe Akteure (u.a. Ministerium, Gewerkschaften, Hochschulverbände) unsere Bemühungen unterstützen können. Wir hoffen, dass die bereits erwähnte Broschüre „Hinweise zum Abschluss von Arbeitsverträgen an der UP“ dazu beitragen wird, das Informationsdefizit zu verringern, das speziell beim Thema „Berücksichtigung von förderlichen Zeiten“ bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht.
- Es hat sich gezeigt, dass der Personalrat und insbesondere der Vorstand seine eigene Fachlichkeit weiter entwickeln muss. Viele Fragen des Befristungs- und des Tarifrechts sind kompliziert und bedürfen einer fundierten Sachkompetenz, um mit den zuständigen Personen auf der Seite der Dienststelle auf Augenhöhe reden zu können. Wir werden unsere Weiterbildungsaktivitäten gezielt steigern und wir würden uns freuen, wenn die Gewerkschaften GEW und ver.di uns noch gezielter unterstützen könnten.
- Alle Universitäten und speziell auch die UP sind in einem rasanten Wandel begriffen. Was die UP betrifft, so sei daran erinnert, dass innerhalb eines kurzen Zeitraumes eine sechste Fakultät (Digital Engineering) möglich wurde und der Entwurf eines Kooperationsvertrages für eine siebente Fakultät bereits im Senat zur Kenntnis genommen wurde. Auch auf der Ebene der Forschungsprofilierung gibt es erfreuliche Entwicklungen an der UP. Die permanente Überauslastung der UP bezüglich der Studierendenzahlen erfordert von allen, die in der Lehre tätig sind, hohes En-

gement. Die insgesamt erfreuliche Entwicklung der UP ist auch das Ergebnis der Arbeit der akademisch Beschäftigten.

- Die gestiegenen Anforderungen und Erwartungen bezüglich des Outputs der Arbeit in Lehre, Forschung, Service und Wissenschaftsmanagement und die Dynamik bezüglich der Umgestaltung vieler Bereiche sind jedoch nicht in gleicher Weise untersetzt mit Erfolg und Tempo bei der Gestaltung von angemessenen Arbeitsbedingungen. Universitäten sollten keine „Wohlfühloasen“ [ein besseres Wort?] sein, aber Orte zur Steigerung des Frustrationsgrades eben auch nicht.
- Als Empfehlung für die Personalratsarbeit in der neuen Wahlperiode ab Mai 2018 lässt sich daher formulieren, die damaligen Vorstellungen zur Gestaltung angemessener Arbeitsbedingungen an der UP aufzugreifen und mit Blick auf Erreichtes und noch zu Erreichendes fortzuschreiben.

3 Aktuelle Arbeitsfelder

3.1. Neuregelung des Lehrdeputats und ihre Folgen

Bereits in seinem letzten Bericht hat der Personalrat ausführlich über den Prozess und die Folgen des Senatsbeschlusses vom 21.10.2015 zur „Differenzierung des Regellehrdeputats für akademische Beschäftigte“ berichtet.⁴ Zum Zeitpunkt der letzten Personalversammlung war der Beschluss recht frisch und die tatsächlichen Folgen für neueinzustellende Kolleginnen und Kollegen in ihrem Umfang noch nicht zu fassen. Nunmehr jedoch scheinen sich die mündlich wie schriftlich geäußerten Befürchtungen des Personalrats in weiten Teilen zu bewahrheiten. Vermehrt fühlen sich Kolleginnen und Kollegen veranlasst, Hilfe beim Personalrat zu suchen, weshalb das Thema in der täglichen Personalratsarbeit sehr präsent ist. Daher ist es uns ein Anliegen, Beobachtungen und Prozesse aus dem vergangenen Jahr, die mit der Neuregelung des Lehrdeputats in Zusammenhang stehen, im Folgenden ausführlicher darzulegen.

- a) „Dauerstellen für Daueraufgaben“, so forderte es die GEW mit Nachdruck.⁵ Die im vergangenen Jahr eingerichteten Dauerstellen hinterlassen bei uns den Eindruck, dass es neben der Lehre (80-90%) kaum weitere Daueraufgaben – insbesondere im Bereich Selbstverwaltung/Service – gibt, da in den Tätigkeitsdarstellungen unbefristeter Beschäftigter hierfür nur 0-10% ausgewiesen werden. Folgende noch unbeantwortete Fragen eröffnen sich dem Personalrat vor diesem Hintergrund:
- Wer übernimmt die Aufgaben in der Selbstverwaltung/im Service in den Bereichen/Instituten/Departments, wenn es nicht Mitarbeiter_innen auf Funktionsstellen sind?
 - Was versteht die Universität Potsdam unter akademischer Selbstverwaltung, wenn sie annimmt, dass eine akademische Mitarbeiterin oder ein akademischer Mitarbeiter in diesem Bereich keine solche Tätigkeiten ausübt (z. B. Teilnahme an Dienstbesprechungen, Lehrplanung für Bereich/ Institut, etc.)?
 - Verschiebt man bewusst Tätigkeiten aus dem Bereich Service/akademische Selbstverwaltung in die Bereiche Forschung und Lehre, um zu suggerieren, dieser Komplex nicht losgelöst neben den anderen existiere und nimmt folglich bewusst Einbußen in der Qualität von Forschung und Lehre in Kauf?
- b) Es wird deutlich, dass bei der unbefristeten Besetzung einer bisher befristet besetzten Mitarbeiterstelle in der Gruppe 3 (Beschäftigte mit Aufgaben in Forschung und Lehre), die Mitarbeiter_innen beinahe immer der Gruppe 4 (Beschäftigte mit Schwerpunkt Lehre) oder sogar 5 (Beschäftigte mit ausschließlichen Tätigkeiten in der Lehre) zugeordnet werden.

⁴ Für ausführliche Informationen zum Verfahren und zu inhaltlichen Fragen sei auf den Bericht des Personalrates für das Jahr 2016, Kapitel 2.3.3 „AG Lehrdeputat“ verwiesen

⁵ vgl. <https://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/templiner-manifest-text/>

- c) Klassische Profile der alten Kategorie „wissenschaftliche Mitarbeiter“ (befristet oder unbefristet) mit gleichen Anteilen in Lehre und Forschung (8-11 LVS) haben jetzt stets den Standardwert 11 LVS und nicht wie vorher üblich 8 LVS bei im Prinzip gleichem Zeitvolumen für die anderen Tätigkeiten. Noch problematischer ist, wenn bei einer Entfristung der Wechsel in die Mitarbeitergruppe 4 (Standardwert 18 LVS) erfolgt und der Lehranteil mit dem Argument umfangreicher Forschungsaufgaben auf 14 oder 12 LVS abgesenkt wird. So bleibt der Eindruck bestehen, dass Lehrstunden generiert werden, ohne die sonstigen Tätigkeiten von Beschäftigten entsprechend anzupassen.
- d) Es ist ein Trend zu verzeichnen, der Folge ungleicher Voraussetzungen in den Fakultäten zu sein scheint. Dort, wo Professuren mit mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestattet sind, können Stellen mit realistischeren Lehrdeputaten und Forschungsanteilen für akademische Mitarbeiter_innen geschaffen werden. Das ursprünglich angedachte Konzept, dass Deputatserhöhungen an der einen Stelle durch Reduktionen an anderer Stelle im gleichen Bereich ausgeglichen werden (wodurch mehr Qualifikationsstellen geschaffen werden sollen), scheint nicht durchgängig umsetzbar zu sein, ohne dass es Aufwüchse beim Personal gibt. Nach den uns vorliegenden Daten gewinnen wir zunehmend den Eindruck, dass zum Beispiel die mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät objektiv günstigere Gestaltungsspielräume bei der Festlegung von Stellenprofilen und damit auch bei der Zuweisung der Höhe des Lehrdeputats hat.
- e) Bei all dem bleibt noch unberücksichtigt, dass heutige akademische Lehre sich auseinandersetzen muss mit neuen Anforderungen (Digitalisierung, Heterogenität der Studierenden, z. T. ungünstigen Betreuungsrelationen u.a.). Diese erfordern Zeitressourcen, welche unseres Erachtens in den Zeitanteilen für den Tätigkeitsbereich „Lehre“ nicht ausreichend Berücksichtigung finden. Von daher ist verständlich, dass das verbreitete Gefühl, zu wenig Zeit für die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen und die Beratung und Begleitung von Studierenden zu haben, bleibt.

Insgesamt ist unser Eindruck, dass Stellenprofile offener und weniger vergleichbar werden. Darin äußern sich Flexibilisierungstendenzen, die aber – wenn sie nicht in Intransparenz oder Willkür umschlagen sollen – mehr denn je qualitative und quantitative Kriterien für die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung der Tätigkeit erfordern. An selbigen fehlt es jedoch noch immer. Die in den Tätigkeitsdarstellungen angeführten Umfänge – insbesondere im Bereich der Lehre – fußen auf Annahmen, die wenig nachvollziehbar und sicherlich nicht immer angemessen sind. Wir möchten daran erinnern, dass auch der Senat eine Handreichung zur Umsetzung der Neuregelung des Lehrdeputats eingefordert hatte, mit der „die Ausarbeitung der Tätigkeitsdarstellung und die Entscheidung über (die) Höhe der Lehrverpflichtung rechnerisch unterstützt werden soll“. Der Personalrat hatte Vorschläge und Ideen für eine „Handreichung“ vorgelegt, die dem Kern der Forderungen des Senatsbeschlusses mehr entsprochen hätten, die aber keine Berücksichtigung fanden. Letztlich gab sich der Senat mit einem

Merkblatt⁶ und Beispieltätigkeitsdarstellungen⁷ (erstellt von D3 und D1) zufrieden, die der ursprünglichen Forderung nicht gerecht werden.

Auf der letzten Personalversammlung informierte der Personalrat darüber, dass er gegen den Beschluss des Senats Rechtsmittel eingelegt hat. Bei der Feststellungsklage geht es um die Frage, inwieweit der Personalrat für das akademische Personal bei einem die Arbeitsbedingungen so tangierenden Beschluss wie der Festlegung des Lehrdeputats in der Mitbestimmung zu sein hat. In erster Instanz wurde die Klage am Verwaltungsgericht Potsdam zugelassen, aber als unbegründet bewertet. Der Personalrat hat nach juristischer Beratung und intensiver Diskussion im Gremium einstimmig beschlossen, gegen dieses Urteil Beschwerde am Oberverwaltungsgericht Berlin einzulegen. Maßgeblich für unsere Entscheidung war, dass es sich um eine für das Selbstverständnis und die Rolle von Personalratsarbeit an Universitäten fundamentale Frage handelt.

3.2. Personalentwicklungskonzept der Universität Potsdam

Um die Personalentwicklung der UP systematisch zu begleiten und zu steuern, wurde die AG Personalentwicklung ins Leben gerufen. Sie besteht aus Mitgliedern der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, Vertretern des Personaldezernats, der Fakultäten und zentralen Einrichtungen (Universitätsbibliothek, PoGS, ZIM). Sie wird vom Kanzler, Herrn Gerlof, geleitet. Im Jahr 2017 fanden drei Treffen statt. Ein zentraler Themenschwerpunkt der Arbeit in der AG bildete das im Mai veröffentlichte und im Rahmen einer hochschulöffentlichen Veranstaltung vorgestellte Personalentwicklungskonzept der Universität Potsdam.⁸ „Mit dem [...] Beschäftigungsgruppen übergreifenden Personalentwicklungskonzept erfolgt eine systematische Bestandsaufnahme, konzeptionelle Rahmung und strategische Einbettung von bereits existierenden, jedoch bisher nur lose verbundenen Personalentwicklungsinstrumenten. Es sollen das Umfeld betrachtet, Entwicklungsbedarfe aufgezeigt und die Notwendigkeit neuer bedarfsorientierter Angebote analysiert werden. Mit dem Konzept möchte die Universität Potsdam ihrer Verantwortung für die befristet und unbefristet Beschäftigten noch stärker als bisher gerecht werden und ihre Attraktivität als Arbeitgeberin und Forschungs- und Lehreinrichtung weiter erhöhen.“ (Universität Potsdam, 2017, S. 2)

Auch der Personalrat hat den Prozess der Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes begleitet und begrüßt die Herangehensweise einer ganzheitlichen Betrachtung zur Entwicklung aller an der Universität Potsdam beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insbesondere für akademische Beschäftigte in der Promotions- und Postdoc-Phase sind eine Vielzahl von Angeboten etabliert worden, die nachhaltig zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen. Wir möchten an dieser Stelle drei kritische, die akademisch Beschäftigten betreffende Punkte herausstellen:

- a) Mitarbeitergruppe befristet Beschäftigte ohne formales Qualifikationsziel fehlt im Personalentwicklungskonzept

⁶ <http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/Merkblatt%20LehrVV.pdf>

⁷ http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/index_01_02.html

⁸ Das Personalentwicklungskonzept ist im Intranet der Universität Potsdam veröffentlicht:
<http://www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Personalentwicklungskonzept.pdf>

Eine Mitarbeitergruppe der akademische Beschäftigten bleibt im Personalentwicklungskonzept gänzlich unberücksichtigt – befristet Beschäftigte, die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses keine formale Qualifikation (Promotion/ Habilitation/ habilitationsäquivalente Leistungen) anstreben (vgl. hierzu Personalentwicklungskonzept, Übersicht S. 6). Diese haben oftmals eine höhere Lehrbelastung als klassische Qualifikationsstellen. Der Personalrat hat mehrfach darauf hingewiesen, auch diese Mitarbeitergruppe zu berücksichtigen und Maßnahmen zur Personalentwicklung festzuhalten bzw. Bedarfe zu eruieren und entsprechende Maßnahmenpakete zu schnüren. Nachvollziehbare Gründe, warum dem nicht nachgekommen wurde, erhielt der Personalrat nicht.

b) Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch auch für akademische Beschäftigte⁹

Nachdem das Instrument des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs (M-V-G) für Beschäftigte in Technik und Verwaltung erprobt und evaluiert wurde, soll eruiert werden, ob es auch im Wissenschaftsbereich als sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahme zum Einsatz kommen kann. Im Rahmen der hochschulöffentlichen Veranstaltung zur Vorstellung und Diskussion des Personalentwicklungskonzeptes begrüßten viele die Anwendung des Instruments im akademischen Bereich. Insbesondere mit Blick auf Karriereperspektiven erhoffte man sich vom M-V-G viel, weil dieser Bereich unabhängig von der Qualifikationschrift diskutiert werden kann. Der Vorschlag einer Einführung des M-V-G im akademischen Bereich sollte in der zentralen Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FNK) diskutiert werden. Ergebnisse dieser Diskussionen sind dem Personalrat nicht bekannt.

c) Ausweitung der Maßnahme „Sachmittel für Juniorprofessor_innen mit elterlichen Verpflichtungen“ auf Nachwuchsgruppenleiter_innen

Konsens bestand darin, die oben genannte Maßnahme auf die Gruppe der Nachwuchsgruppenleiter_innen, die nicht in DFG-geförderten Programmen arbeiten, auszuweiten, da diese zwar Leitungsfunktionen übernehmen, aber kaum bzw. keine Sachmittel erhalten. Um sicher zu gehen, dass man diesen Bedarf richtig antizipiere, sollte selbiger zunächst bei der Zielgruppe erfragt werden. Dabei wurde erstaunlicherweise festgestellt, dass ein solcher Bedarf scheinbar nicht existiere. Dem Personalrat liegen keine Informationen zur Art der Bedarfserhebung und zum Umfang der erhobenen Daten vor, so dass uns eine Einschätzung dieses Sachverhaltes nicht möglich ist.

⁹ <http://www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/mvg.html>

4 Informationen

In diesem Abschnitt stellen wir Ihnen Informationen zu Themen bereit, zu denen es in den Beratungen wiederholt Fragen gibt.

4.1 Personalratswahl 2018 (Wahlperiode 2018-2022)

Der Personalrat ist ein gewähltes Organ, dessen Aufgaben im Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (PersVG Bbg) geregelt sind. Wie im Abschnitt 2 berichtet, bemühen sich die derzeitigen Personalräte nach Kräften, die Interessen und die Rechte der Beschäftigten mit Erfolg zu vertreten. Um dies auch nach Ende der Wahlperiode im Mai 2018 tun zu können, suchen wir für die nächste Wahlperiode tatkräftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für die Personalratsarbeit engagieren wollen.

Im September 2017 wurde die Wahlkommission bestellt. Der Personalrat freut sich darüber, dass akademische Mitarbeiter_innen aus mehreren Bereichen unserem Aufruf zur Kandidatur gefolgt sind. Wer für den Personalrat kandidieren möchte, kann sich über die Art und den Umfang der Aufgaben im Rahmen der Personalratstätigkeit in einem Gespräch informieren – wir beraten Sie gern.

4.2 Zuständigkeit des Personalrats für akademische Mitarbeiter_innen

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

- Akademische Mitarbeiter_innen der fünf Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen
- Akademische Mitarbeiter_innen der „Digital Engineering Fakultät“: Laut Schreiben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur vom 02.05.2017 gehören die akademischen Mitarbeiter_innen der Fakultät „Digital Engineering“ zum Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes. Dabei wird Bezug genommen auf das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) § 73 Abs. 3 und das PersVG Bbg § 4 Abs. 1 S. 1.

Werden akademische Mitarbeiter_innen automatisch vom Personalrat vertreten?

- Es gibt keine automatische Vertretung: An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass akademische Mitarbeiter_innen gemäß Personalvertretungsgesetz Brandenburg (vgl. § 63 Abs. 2) nur auf ihren Antrag hin vom Personalrat in allen Fragen vertreten werden können.
- Akademische Mitarbeiter_innen, die möchten, dass ihre Arbeitsverträge durch den Personalrat geprüft werden, müssen daher einen gesonderten Antrag stellen. Das Formular dazu findet sich unter:

<http://www.uni-potsdam.de/personalvertretungen/wimipr/index.html>

Bitte geben Sie auch diese Information v.a. an neue Kolleg_innen weiter. (*Beratungen sind natürlich auch unabhängig von einer offiziellen Legitimierung möglich. Bei bestimmten Tatbeständen wie Abmahnungen und Kündigungen wird der Personalrat automatisch hinzugezogen.*)

4.3 Entgelt, Einführung der Erfahrungsstufe 6 und Jahressonderzahlung

- a) Über die Ergebnisse der Tarifrunde im März 2017 haben wir informiert; die Ergebnisse können auch auf den Seiten der beteiligten Gewerkschaften (VERDI, GEW) nachgelesen werden.
- Nach einer ersten Erhöhung zum 01.01.2017 (+ 2,0%) stieg das **Entgelt** zum 01.01.2018 um weitere 2,35%. Weitere Entgelterhöhungen sind für diese Tarifrunde nicht vorgesehen.
 - Allerdings wird für die Entgeltgruppen 9 bis 15 eine Entgeltstufe 6 eingeführt werden. Sie wird 3% über den Entgeltwerten der bisherigen Stufe 5 der Länder liegen und in zwei Schritten eingeführt: Die erste Stufe (+1,5%) kommt zum 01.01.2018, die zweite Stufe (+1,5%) zum 01.10.2018. Die Entgelttabellen können hier abgerufen werden: <http://www.zbb.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.267704.de>
 - Die Regelung gilt auch für Beschäftigte, die sich zum 01.01.2018 in Elternzeit befinden oder beurlaubt sind. Voraussetzung für den Wechsel in die Stufe 6 ist, dass die Stufe 5 (= 5 Jahre) durchlaufen ist.
 - Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer individuellen Endstufe 5+ werden einbezogen. Die finanziellen Zuwächse dieser Gruppe werden je nach individueller Ausgangslage verschieden ausfallen. Im Einzelfall ist es denkbar, dass jemand in einer individuellen Entgeltgruppe verbleibt, wenn das bisherige Entgelt höher ausfällt als der Zugewinn. Es kann auch Fälle geben, bei denen der Wechsel in die Stufe 6 erst ab dem 01.10.2018 möglich ist, weil erst dann der Zugewinn das bisherige Entgelt übersteigt. Über Einzelfragen kann man sich im Personalrat informieren und/ oder hier nachlesen: <https://www.gew.de/troed2017/fragen-und-antworten/>
- b) Mit dem Novembergehalt wurde eine **Jahressonderzahlung** ausgezahlt. Seit 2015 wird die Summe um 1% pro Jahr angehoben, sodass 2019 das „Westniveau“ erreicht sein wird. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist unterschiedlich und hängt von der Entgeltgruppe ab (s. folgende Tabelle)

TV-L - Jahressonderzahlung

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost					
		bis 2014	2015	2016	2017	2018	ab 2019
E 1 bis E 8	95 %	71,5 %	76,2 %	80,9 %	85,6 %	90,3 %	95,0 %
E 9 bis E 11	80 %	60 %	64 %	68 %	72 %	76 %	80 %
E 12 und E 13	50 %	45 %	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %
E 14 und E 15(Ü)	35 %	30 %	31 %	32 %	33 %	34 %	35 %

Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Im Falle von fehlenden Beschäftigungszeiten während des laufenden Jahres (beispielsweise bei Neueinstellungen im Jahresverlauf) wird die Sonderzahlung um 1/12 für jeden Monat ohne Gehalt gekürzt.

4.4 Eingruppierung

Die Höhe des Entgelts basiert auf der Entgeltgruppe (z. B. EG 13) und auf der Entgeltstufe, die innerhalb der Entgeltgruppe erreicht ist (z. B. EG 13, Stufe 2). Die Zuordnung zur Entgeltstufe berücksich-

tigt a) die „einschlägige **Berufserfahrung**“ (§ 16 TV-L), die ein Beschäftigter bzw. eine Beschäftigte erworben hat, und b) gegebenenfalls Zeiten, die als „förderlich“ eingeschätzt werden.

- Wer keine einschlägige **Berufserfahrung** vorweisen kann, wird in die EG 13/1 (sofern die EG 13 vorgesehen ist) eingestuft. Wer bereits an einer anderen Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung eine wissenschaftliche Tätigkeit in den Entgeltgruppen 13 bis 15 und im Rahmen von Arbeitsverträgen ausgeübt hat, bei dem werden diese Zeiten „grundsätzlich“ (§ 40 Nr. 5 zu § 16 TV-L) als einschlägige Berufserfahrung gewertet und bei der Stufenzuordnung berücksichtigt. Innerhalb einer Entgeltgruppe gibt es bis zu 6 Stufen. Die Stufe 5 kann man in der Regel nach 10 Jahren, die Stufe 6 nach 15 Jahren erreichen.
- **Wenn zwischen dem letzten und dem neuen Arbeitsverhältnis (an einer Universität bzw. einer Hochschule) ein Zeitraum von länger als 12 Monaten liegt, liegt tariflich eine „schädliche“ Unterbrechung der Berufserfahrung vor. Als Folge davon wird eine Zuweisung in die EG 13, Stufe 1, vorgenommen, auch wenn de facto Berufserfahrungen gegeben sind. Für Zeiten des Mutterschutzes und für Elternzeiten gelten spezielle Regelungen (vgl. TV-L § 17 Abs. 3).**
- Zu beachten ist, dass für eine nahtlose Anerkennung nur einschlägige Berufserfahrungen in Arbeitsverhältnissen und bei gleichartigen Tätigkeitsinhalten anerkannt werden, was z. B. Lehraufträge und Stipendien (oft) ausschließt.

Es gibt nur eine Option, berufliche Vorerfahrungen, die nicht als „einschlägige Berufserfahrung“ gelten, für die Stufenzuordnung nutzen zu können: Der Tarifvertrag sieht die Möglichkeit vor, „bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung (zu) berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit **förderlich** ist.“ (Vgl. § 40 Nr. 5 zu § 16 TV-L.)

- Es handelt sich hierbei um eine Kann-Bestimmung und um eine Regelung, die recht interpretationsoffen ist. In der Folge kommt es immer wieder zu divergierenden Ansichten darüber, wann Vorerfahrungen als förderlich gelten und wann mit der Einstellung ein Personalbedarf gedeckt wird. Im Personalrat mehren sich Rückmeldungen über teils wenig nachvollziehbare Entscheidungen.
- Das D3 vertritt die Position, dass die Anerkennung bzw. die Nichtberücksichtigung von beruflichen Vorerfahrungen als förderliche Zeiten nur im Zuge von Einzelfallentscheidungen möglich sei. „Deckung des Personalbedarfs“ sei dann gegeben,
 - wenn die Stelle ausgeschrieben war,
 - wenn sich auf die ausgeschriebene Stelle nur eine Person beworben hat oder von den Bewerberinnen bzw. Bewerbern nur eine bzw. einer der Kandidaten eine erkennbare Eignung für die Stelle hat, sodass keine Leistung von mehreren Bewerbern möglich war,
 - wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber, der bzw. dem die Stelle angeboten werden soll, deutlich signalisiert, dass ohne Berücksichtigung der Vorerfahrungen als förderliche Zeiten die Stelle nicht angenommen wird,
 - wenn die Vortätigkeiten gleichartig mit der neuen Tätigkeit sind.
- **Vorgesetzte sollten den Fall „Deckung des Personalbedarfs“ unbedingt vor Vertragsunterzeichnung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen reklamieren. Eine nachträgliche Prüfung der Einstufung gestaltet sich weitaus schwieriger.**

- Berufliche Erfahrungen durch Lehraufträge können unter bestimmten Bedingungen als förderlich gelten. Hier lohnt es sich, nachzuhaken. Bei Stipendien ist die Anerkennungspraxis sehr zurückhaltend. Da es jedoch Universitäten gibt, die einige Stipendienarten unter bestimmten Bedingungen als förderliche Zeiten anrechnen (z. B. die TU Berlin), sollte im Zuge der Einstellung der Versuch unternommen werden, die Gleichartigkeit der Tätigkeitsinhalte während des Stipendiums und der neuen Arbeitsanforderungen zu belegen.

Wir appellieren hier an die Beschäftigten und die Vorgesetzten, die neuen Kolleginnen und Kollegen für solche Themen zu sensibilisieren und/oder eine Beratung im Personalrat zu empfehlen.

4.5 Dienstvereinbarung „Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“

Die 2012 zwischen dem Gesamtpersonalrat und der Universitätsleitung abgeschlossene „Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“ wird, wie in den letzten Jahren, auch zunehmend im Bereich der akademischen Mitarbeiter_innen genutzt.¹⁰

Wissenschaftlich Beschäftigte können Leistungszulagen oder Leistungsprämien erhalten, wenn sie folgende Kriterien für leistungsbezogenes Zusatzentgelt als Leistungszulage/Leistungsprämie (§ 40 Nr. 6 - Zu § 18 TV-L) erfüllen:

Besondere Leistungen im Sinne des § 40 Nr.6 - zu § 18 Abs. 2 & 3 TV-L liegen im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten vor,

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

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

Besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel liegen insbesondere dann vor, wenn ohne die Leistungen des Beschäftigten die Mittel nicht eingeworben worden wären (vgl. § 40 Nr. 6 - zu § 18

¹⁰ Näheres zur „Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“ finden Sie im Intranet unter: http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/DV%20Leistungszulage_2012_08_15.pdf

Abs. 1 TV-L). Bei wissenschaftlich Beschäftigten in einem Drittmittelprojekt erfolgt die Sonderzahlung nur dann, wenn eine freiwillige Zusatzarbeit in einem Drittmittelprojekt geleistet wird und/oder herausragende wissenschaftliche Leistungen in dem Drittmittelprojekt erbracht wurden.

Insgesamt können 5% aller Angehörigen der UP die Leistungszulage erhalten. Diese Zielgröße ist aber in den letzten Jahren noch nie erreicht worden. Im Jahr 2016 wurden für 30 akademische Mitarbeiter_innen Anträge gestellt. 9 Anträge wurden nicht genehmigt, ein weiterer Antrag konnte im Nachgang durch Intervention und mit Hilfe des PR doch noch berücksichtigt werden, sodass 2016 insgesamt 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die leistungsbezogene Vergütung gewährt wurde.

Zum Vergleich sind die Anzahl der Anträge und Ablehnungen seit 2013 hier aufgeführt:

Übersicht zu den Anträgen für die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente akademischer Mitarbeiter_innen

Jahr	Anzahl Anträge	Ablehnungen
2016	30	8
2015	24	3
2014	25	1
2013	16	

Der Personalrat ist an der Bewertung der Anträge nicht beteiligt, wird aber über die Ergebnisse und die Begründungen informiert. Wenn sich jemand ungerecht behandelt fühlt, kann er sich an den Personalrat wenden, um eine detailliertere Erklärung zu erhalten oder gegebenenfalls eine Änderung der Entscheidung zu erwirken.

Nach wie vor appelliert der Personalrat an die Dienststelle, den Inhalt der Vereinbarung bei Vorgesetzten und Beschäftigten deutlicher und transparenter bekannt zu machen. Die Erfahrung zeigt, dass Mitarbeiter_innen, die die Kriterien bei sich erfüllt sehen, durchaus auch aktiv auf ihre_n Dienstvorgesetzte_n zugehen sollten.

Ein Antrag auf Leistungszulage kann für das laufende Arbeitsjahr bis zum 31.01. des Folgejahres an den Präsidenten eingereicht werden (für das Jahr 2017 bis zum 31.01.2018; vgl. analog E-Mail vom 10.01.2018 von Herrn Dr. Holzendorf, Vorsitzender des Gesamtpersonalrates (GPR), über die Mitarbeiter-list, Betr.: „Leistungsentgelt“).

Hinsichtlich der Vergabekriterien hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass einige Punkte überarbeitungswürdig sind. Erste Überlegungen zu möglichen Veränderungen hat der WiMiPR bereits erarbeitet und hierzu auch Gespräche mit dem GPR geführt. Ziel ist, die Kriterien und den Verfahrensweg der Anerkennung noch transparenter zu gestalten. Denn neben den drei in der Dienstvereinbarung benannten Kriterien hält der Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen weitere Herausforderungen bereit, die über das eigentliche Tätigkeitsfeld hinausgehen und anererkennungswürdig sind. Dazu werden sich die Mitglieder der Personalräte weiterverständigen und mit der Dienststelle in den Dialog treten.

4.6 Urlaub, Arbeitsbefreiung, Sabbatical

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

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

- Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BurlG).
- Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BurlG).
- Akademische Mitarbeiter_innen „sollen ihren Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen.“ (§ 42 Abs. 1 BbgHG) Ein Kurzurlaub bei wichtigen Angelegenheiten muss mit der bzw. dem Vorgesetzten abgestimmt werden.

Für bestimmte Anlässe sieht der TV-L (§ 29) **Arbeitsbefreiungen** vor. Solche Anlässe sind u.a.: Todesfälle in der Familie, Umzug aus dienstlichem Grund, Arzttermine, soweit diese nur während der Arbeitszeit möglich sind, und bestimmte Notfälle, in denen eine Pflegeleistung gegenüber Kindern oder Angehörigen zu erbringen ist.¹¹

Seit 2014 besteht im Rahmen eines Pilotprojekts zur Einführung von **Langzeitkonten** die Möglichkeit, gezielt Zeitwertguthaben anzusparen, um damit eine mehr oder weniger lange Freiphase im Berufsleben („**Sabbatical**“) vorzubereiten.¹²

4.7 Altersabsicherung: Betriebsrente VBL

Wer im öffentlichen Dienst als Angestellter tätig ist, hat die Möglichkeit, eine **Betriebsrente** aufzubauen. Geregelt ist dies im Tarifvertrag Altersversorgung (ATV).¹³ Träger und Organisationseinheit der Betriebsrente ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (= VBL). Im Regelfall ist jede bzw. jeder Beschäftigte automatisch pflichtversichert in der Betriebsrente „VBL Klassik“. Beiträge dafür sind sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer zu zahlen. In den letzten drei Jahren ist der Eigenanteil erhöht worden (jeweils +0,75 %), zum dritten und letzten Male zum 01.07.2017. Der Eigenanteil beträgt insgesamt 4,25 %.¹⁴

Für befristet Beschäftigte gilt es, eine wichtige Besonderheit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu beachten:

- Um die Betriebsrente in Anspruch nehmen zu können, bedarf es einer vorherigen Wartezeit von 60 Monaten, ab dem 01.01.2018 nur noch von 36 Monaten. M.a.W.: Es sind mindestens

¹¹ Bitte informieren Sie sich über die Einzelatbestände im Merkblatt des D3 (im Intranet, „Allgemeine Informationen zum Urlaub für Beschäftigte...“), siehe hier: http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/pf_06%20-%20Infoblatt%20-%20Urlaub%20-%20Abwesenheit.pdf

¹² Genaueres dazu im Intranet der Universität: http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/index_06.html Dort ebenfalls nachzulesen sind Informationen wie die Jahressonderzahlung für zusätzlichen Urlaub (Sonderurlaub) genutzt werden kann.

¹³ Hier nachzulesen: <https://www.gew.de/tv-l/> oder <http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>

¹⁴ Über die aktuellen Beitragssätze informiert z. B. die Homepage der VB, siehe hier: https://www.vbl.de/de/die_vbl/vermoegensanlage/finanzierung/

5 Jahre (ab dem 01.01.2018: 3 Jahre) Beiträge zu zahlen, um die Betriebsrente später zu erhalten. Da speziell im Wissenschaftsbereich z.T. kürzere Vertragslaufzeiten und insgesamt kürzere Gesamtarbeitszeiten als 60 bzw. 36 Monate auftreten können, gilt für diesen Personenkreis eine Sonderregelung (vgl. § 2 Abs. 2 ATV).

- Befristet Beschäftigte können sich von der Pflichtversicherung bei der VBL befreien lassen. In diesen Fällen haben die Arbeitgeber stattdessen eine zusätzliche Altersvorsorge in der „VBL extra“ zu begründen. Der Vorteil ist: Aus dieser Art der Altersvorsorge können Rentenleistungen auch ohne Erfüllung der Wartezeit in Anspruch genommen werden.

Die Entscheidung über die Befreiung von der VBL Klassik muss allerdings innerhalb der ersten acht Wochen des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Hier muss jede_r Mitarbeiter_in selbst aktiv werden, sich schnell informieren und zu einer Entscheidung kommen. Wir appellieren an alle Kolleg_innen, neue Mitarbeiter_innen rechtzeitig auf diesen Umstand hinzuweisen bzw. an den Personalrat zu verweisen.

Von der Homepage der VBL kann eine informative Broschüre (in Deutsch oder Englisch) abgerufen werden, die eine Entscheidungshilfe bietet, siehe hier:

https://www.vbl.de/de/app/media/resource/_h6iul55h.html

4.8 Arbeitszeugnis, Kündigungsfristen, Überstunden

Arbeitszeugnis

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

Man unterscheidet drei Arten von Arbeitszeugnissen:

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

Kündigungsfristen

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

- Beschäftigungszeit weniger als 6 Monate: Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende
- Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr: Kündigungsfrist ein Monat zum Monatsschluss

- Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr: Kündigungsfrist 6 Wochen zum Ende des Kalendervierteljahres
- Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren: Kündigungsfrist 3 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres
- Beschäftigungszeit von mindestens 8 Jahren: Kündigungsfrist 4 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres
- Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren: Kündigungsfrist 5 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres
- Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren: Kündigungsfrist 6 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres
-

Überstunden

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

Quellen

- Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG). (2015, Juli 1). Abgerufen 8. Dezember 2017, von <http://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghg>
- Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten, Universität Potsdam (Hrsg.). (2016, März 10). Merkblatt: Zur Festlegung der Lehrverpflichtung für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Abgerufen von <http://www.intern.uni-potsdam.de/u/dezernat3/formulare/pdf/Merkblatt%20LehrVV.pdf>
- Hansel, R., & Jähne, M. (2016). Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. (GEW, Hrsg.). Abgerufen von https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/WissZeitVG_Ratgeber_A5-2016-04.pdf
- Universität Potsdam (2014). Hochschulentwicklungsplan der Universität Potsdam 2014-2018 (HEP): Die Universität Potsdam: Spitzenforschung und -lehre im Dienste des Landes. Abgerufen von www.intern.uni-potsdam.de/hep2014/Universit%C3%A4t%20Potsdam_Hochschulentwicklungsplan%202014-2018.pdf
- Preis, U., & Ulber, D. (2017). *WissZeitVG: Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz* (2., vollständig überarbeitete Auflage). Köln: Luchterhand Verlag.
- Universität Potsdam (Hrsg.). (2017, Mai 31). „Talente entwickeln – Potenziale fördern“ Personalentwicklungskonzept der Universität Potsdam. Abgerufen von <http://www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Personalentwicklungskonzept.pdf>