



Tätigkeitsbericht des Personalrates für das akademische Personal und studentische Beschäftigte für das Jahr 2021



Foto: K Fritze

Veröffentlicht am: 17. Dezember 2021

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

laut Personalvertretungsgesetz (PersVG) in Brandenburg gehört es zu den Aufgaben des Personalrates, einmal im Jahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu informieren und den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, mit den gewählten Personalratsmitgliedern und der Leitung der Universität ins direkte Gespräch zu kommen. Bis zum Ausbruch der Pandemie im Frühjahr 2020 gab es die Praxis, eine solche Personalversammlung in Präsenz durchzuführen. Die Corona-Pandemie hat auch daran einiges verändert. Als wir im Sommer unsere Vorbereitungen für die Personalversammlung begannen, waren wir noch sehr zuversichtlich, die Veranstaltung dieses Mal wieder vor Ort und gemeinsam mit Ihnen durchführen zu können. Im September begannen wir zweigleisig zu planen, und Ende Oktober war für uns klar, dass es angesichts der Entwicklung unangebracht wäre, bei dem ursprünglichen Plan zu bleiben. Die Entwicklungen der letzten Wochen haben gezeigt, dass diese Entscheidung richtig war. Da eine Personalversammlung als Videokonferenz aus rechtlichen Gründen nicht möglich ist, müssen wir auch in diesem Jahr – wie 2020 – um Verständnis für eine alternative Variante bitten. Es bleibt wie bisher dabei, dass wir den Jahresbericht vorab online zur Verfügung stellen. Im Unterschied zu 2020, als ergänzend zum Bericht ein Gespräch zwischen dem Präsidenten der UP, Herrn Prof. Günther, und der Vorsitzenden des Personalrates, Frau Gnädig, auf der Homepage des Personalrates veröffentlicht wurde, ist für den **25.01.2022, 14.00 Uhr**, ein **Live-Gespräch** zwischen dem Präsidenten und Mitgliedern des Vorstandes des Personalrates geplant, an dem sich die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und studentischen Beschäftigten über Zoom beteiligen können. Wir müssen darauf hinweisen, dass es sich bei dieser Live-Debatte um keine klassische Personalversammlung handelt, denn eine solche muss stets so gestaltet sein, dass außer der Dienststellenleitung keine weiteren Vorgesetzten anwesend sein dürfen und das gesprochene Wort vertraulich bleibt. Dieser Schutz ist bei einer offenen Videokonferenz nicht zu gewährleisten. Wir glauben, dass das von uns gewählte und mit dem Präsidenten abgestimmte Format einer Live-Diskussion dennoch eine gute Möglichkeit sein kann, zu Themen, die wir im Bericht ansprechen oder die ansonsten von Interesse sind, ins Gespräch zu kommen. Wir möchten Sie daher bitten, sich den Termin bereits vorzumerken. Eine Einladung mit den Zugangsdaten zu dieser Veranstaltung folgt. Bereits ab sofort können Sie uns gern Themen und Fragen schicken, die in dem Gespräch behandelt werden sollen.

Der Bericht 2021 ist noch in anderer Hinsicht etwas anders als sonst: Die Wahlperiode des Personalrates, die 2018 begann, geht mit der Neuwahl im Mai 2022, voraussichtlich in der 18. Kalenderwoche, zu Ende. Die Vorbereitung auf die Wahl hat längst begonnen. Ein Wahlvorstand, der die gesamte organisatorische Vorbereitung der Wahlen leitet und kontrolliert, wird seine Arbeit demnächst aufnehmen. In unserer Info-Post vom 01.12.2021 haben wir die akademischen und studentischen Beschäftigten ermuntert, sich mit dem Thema „Kandidatur für den Personalrat“ auseinanderzusetzen. Im Kapitel 2 werden wir dazu eingehender informieren und auf einige personelle Probleme im Zusammenhang mit der Wahl aufmerksam machen. Ebenfalls im Kapitel 2 ziehen wir eine kurze Bilanz zur gesamten Wahlperiode. Ansonsten folgt der Bericht dem üblichen Muster: Zunächst berichten wir über die Haupttätigkeitsfelder im vergangenen Jahr (Kapitel 1), und in einem Informationsblock (Kapitel 3) stellen wir wichtige Informationen zu Themen zur Verfügung, die in der Beratungspraxis wiederkehrend Gegenstand sind.

Kommen Sie alle gut und gesund durch die nächste Zeit!

Susanne Gnädig (im Namen des WiMiPR)

Inhalt

1 Zentrale Tätigkeitsfelder im Jahr 2021	3
1.1 Merkblatt zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	3
1.2 Leitlinien zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung (mobiles Arbeiten)	6
1.3 Clearingstelle: Stand der Arbeit und Perspektiven	7
1.4 Dialogprozess und „Zukunftsvertrag Studium und Lehre“: Zwischenergebnisse	10
1.5 Studentische Beschäftigte (WHK): Personalratsvertretung und Personalratswahlen	13
2 Kurze Bilanz der Wahlperiode und Ausblick auf die Personalratswahlen 2022	17
2.1 Zentrale Probleme und Ergebnisse der Arbeit in der Wahlperiode 2018-2022	17
2.2 Personalratswahlen im Jahr 2022: Stand der Vorbereitung	20
3 Informationsblock	22
3.1 Wen vertritt der Personalrat und tut er dies automatisch?	22
3.2 Jahressonderzahlung und aktueller Tarifabschluss	22
3.3 Dienstvereinbarung „Leistungsbezogene Vergütungselemente“	24
3.3 Arbeitszeitregelungen zum Jahreswechsel für akademische Beschäftigte	25
3.4 Urlaubsregelungen	26

1 Zentrale Tätigkeitsfelder im Jahr 2021

1.1 Merkblatt zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Wie bereits im Jahr zuvor waren das öffentliche Leben und damit auch das Arbeitsleben im Jahr 2021 maßgeblich durch die SarsCoV-2-Pandemie und damit einhergehende Maßnahmen geprägt, die sich u.a. mit Schlagwörtern wie Eindämmungsverordnung, Umgangsverordnung, Hygiene-Konzept, Home-Office-Gebot, Raumnutzungspläne, Webinar, Homeschooling, Kita-Schließung u.a.m. verbinden.

Im Juli 2020 haben der Personalrat und die Universitätsleitung eine Vereinbarung getroffen, die Maßnahmen zur Unterstützung und Entlastung akademischer Mitarbeiter:innen der UP bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unter den Bedingungen der Pandemie enthält – veröffentlicht unter dem Titel „Merkblatt der Universität Potsdam zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“, zu finden unter <https://bit.ly/3yyavAo>.

Nachdem wir bereits im Jahresbericht 2020 eine erste Bilanz gezogen haben, wollen wir im Bericht 2021 Folgendes ergänzen:

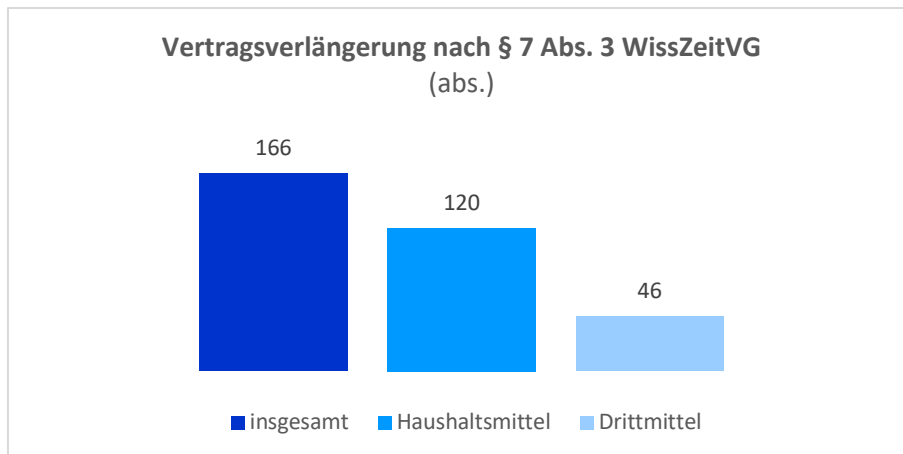
Qualifikation/ Forschung

Die im § 7 Abs. 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vorgenommene Änderung ermöglicht es, dass die Beschäftigungsdauer – in Abhängigkeit des Beschäftigungszeitraums – um 6 Monate bzw. um höchstens 12 Monate für jene Mitarbeiter:innen verlängert werden kann, deren befristete Beschäftigung auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) beruht.

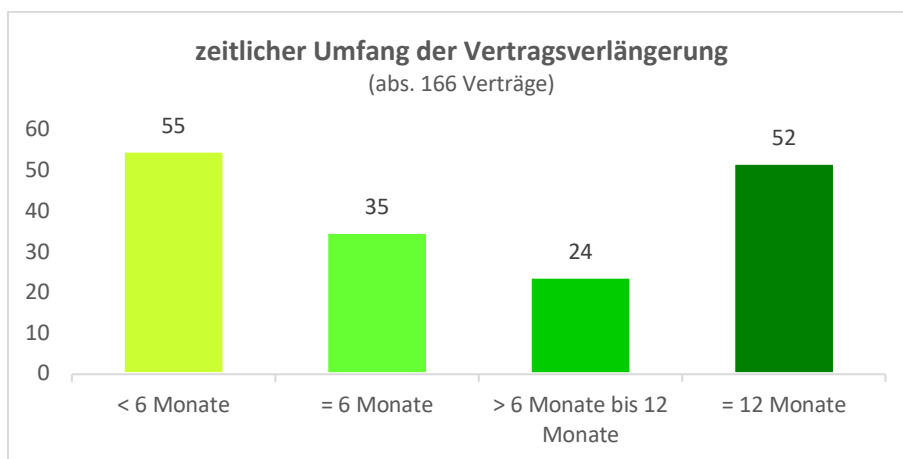
Für die Gewährung einer Vertragsverlängerung ist zudem nachzuweisen und durch den/die Vorgesetzte/n zu bestätigen, dass die pandemiebedingten Belastungen das Erreichen des Qualifizierungsziels gefährdet bzw. verhindert haben. Eine weitere Voraussetzung – so das Merkblatt – ist, dass die Stelle aus Haushaltsmitteln finanziert ist. Im Falle der Finanzierung aus Drittmitteln sollten Projektleiter:innen die Möglichkeit einer Anschlussfinanzierung für die betreffenden Mitarbeiter:innen prüfen. Eine weitergehende Regelung war für diesen Personenkreis nicht möglich. Nachdem wir im Jahr 2020 bereits positiv konstatieren konnten, dass das Merkblatt Anwendung findet, bestätigen die Zahlen aus 2021 diesen Eindruck einmal mehr:

Für insgesamt 166 akademische Mitarbeiter:innen wurde der Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung der pandemiebedingten Einschränkungen verlängert. Diese Zahl macht ca. 9 % der an der UP befristet beschäftigten Mitarbeiter:innen aus und ist aus Sicht des Personalrates durchaus beachtlich. Zum einen deshalb, weil es sich bei der Verordnung für die Verlängerung der Befristungsdauer um eine Kann-Option handelt und es im Ermessen der UP als Arbeitgeberin liegt, ob und inwieweit sie den vertraglichen Rahmen erweitert. Und zum anderen ist diese Zahl achtbar, weil es mit der Nutzung dieses Ermessensspielraumes einer Reihe von akademischen Mitarbeiter:innen möglich ist, ihre wissenschaftliche Qualifizierung über die im § 2 Absatz 1 WissZeitVG vorgesehenen Höchstbefristungen hinaus weiterverfolgen zu können.

Des Weiteren ist positiv zu werten, dass von den 166 Verträgen nahezu ein Drittel drittmittelfinanziert sind. Damit haben vermutlich auch Fördermittelgeber und auch Projektleiter:innen mit entsprechenden Maßnahmen auf die veränderten Rahmenbedingungen bei der Umsetzung von Forschungsprojekten reagiert.



Der zeitliche Umfang der Vertragsverlängerung bewegt sich in der von der Verordnung vorgesehenen Spannweite – bis zu 6 Monate bzw. bis zu 12 Monate – und ist in Abhängigkeit von den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen sowie vom Zeitraum der Einschränkung bei der Erfüllung der Qualifikationsaufgaben der/des einzelnen Beschäftigten zu sehen. Die Verteilung stellt sich wie folgt dar:



Trotz der insgesamt positiv zu bewertenden Zahlen soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass die Kann-Option der Vertragsverlängerung in einigen uns bekannten Fällen auch dazu geführt hat, dass nicht immer der höchstmögliche Zeitraum gewährt wurde oder ein Antrag zunächst abgelehnt wurde. Nach nochmaligem Insistieren durch den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin – unterstützt auch durch den Personalrat – konnte in allen uns bekannten Fällen eine Vertragsverlängerung erreicht werden. Nicht nur zu diesem Punkt des Merkblattes, aber insbesondere an dieser Stelle zeigt sich, dass es richtig und wichtig war, dass der Personalrat die Initiative ergriffen hat, eine Vereinbarung mit der Universitätsleitung zur konkreten Ausgestaltung der Verordnung zur Verlängerung der Befristungsdauer aufgrund der SarsCoV-2-Pandemie zu treffen.

Lehre und Lehrdeputat

Sowohl aus dem Bericht des Personalrates für das Jahr 2020 als auch aus der Info-Post (1) vom April 2021 geht hervor, dass wir es als notwendig erachten, Maßnahmen zu ergreifen, die die pandemiebedingten Zusatzbelastungen für Mitarbeiter:innen mit einem erhöhten bzw. hohen Lehrdeputat anerkennen. Im o.g. Merkblatt ließen sich hierzu keine bzw. nur vage Festlegungen

treffen. Weiterführende Vorschläge, die wir der Universitätsleitung im Dezember 2020 und im Rahmen eines Monatsgesprächs mit dem Präsidenten im Mai 2021 erneut unterbreitet haben, sind:

- Die UP garantiert, dass Beschäftigte für Weiterbildungen zur Digitalisierung von Hochschullehre eine Freistellung von bis zu 5 Tagen in Anspruch nehmen können (analog zu den sich aus dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz [BbgWBG] ergebenden Rechten).
- Es besteht die Möglichkeit, auch als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in zur Unterstützung für Online-Kurse, die einen hohen Aufwand in der digitalen Umsetzung erfordern und innovative Formate bedienen, gesonderte WHK-Mittel zu beantragen, die über das ZfQ bereitgestellt werden.
- Für Online-Kurse, die sich einer speziellen Begutachtung durch das ZfQ erfolgreich stellen, kann ein Anrechnungsfaktor > 1 vergeben werden.
- Für Online-Kurse kann nach Antrag an die jeweiligen Dekanate eine Ermäßigung des Lehrdeputates um max. 2 LVS auf der Basis von § 8 Abs. 3 Punkt 3 der Lehrverpflichtungsverordnung in Brandenburg (Lehr-VV) erfolgen.

Es handelte sich um einen Katalog von Ideen, um die aus unserer Sicht nötige Diskussion zu beleben. Denn eines war in den Online-Semestern deutlich geworden: Die systematische Einbindung von Online- bzw. Hybrid-Formaten in die Lehre wird auch nach der Pandemie eine permanente Aufgabe bleiben, die neben besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten auch viel Zeit verlangt – Zeit, die insbesondere bei Stellen mit hohen Lehrdeputaten oft nicht ausreichend vorhanden ist oder durch Abstriche in anderen Tätigkeitsfeldern erkaufte werden muss. Der Präsident sicherte eine Prüfung der rechtlichen, finanziellen und personellen Folgen der einzelnen Maßnahmen zu. Im Monatsgespräch am 06.12.2021 wurde deutlich, dass das Präsidium derzeit keine Möglichkeit sieht, alle Vorschläge umzusetzen, da die Absicherung der Lehre dann nicht mehr garantiert sei. Allerdings wies der Präsident ausdrücklich darauf hin, dass aus seiner Sicht vom § 8 Abs. 3 Punkt 3 der Lehrverpflichtungsverordnung in zweifacher Weise Gebrauch gemacht werden könne:

- a) Lehrende an der UP haben die Möglichkeit, bei zeitlich aufwändigen Hybrid-/Online-Kursen, die innovativen Charakter aufweisen, eine Ermäßigung des Lehrdeputates um max. 2 LVS zu beantragen.
- b) Zudem bestehe auch die Option, eine Reduzierung zu beantragen, wenn auf dem Gebiet der digitalen/hybriden Lehre eine zeitlich umfassende strukturierte Weiterbildung geplant ist.

Als Personalrat sehen wir darin eine hilfreiche Lesart. Es wird nun darauf ankommen, mit guten Konzepten und Argumenten auch die jeweiligen Dekane und Dekaninnen zu überzeugen.

Leistungsentgelt

Die in der „Dienstvereinbarung leistungsbezogener Vergütungselemente“ der UP niedergelegten Kriterien für die Gewährung eines Leistungsentgeltes wurden um ein weiteres durch das Merkblatt ergänzt. So sind es auch überdurchschnittlich evaluierte Leistungen in der Online-Lehre, die gewürdigt werden können (vgl. Merkblatt, Punkt [7]). Davon wurde im letzten Jahr auch mehrfach Gebrauch gemacht. Grundsätzliches zur Dienstvereinbarung und wie diese für das Jahr 2020 umgesetzt wurde, wird im Kapitel 3.3 ausführlich dargestellt.

Mobiles Arbeiten

Die im Merkblatt noch in Punkt (8) angekündigte „Leitlinie zum mobilen Arbeiten“ ist seit dem 01.11.2020 in Kraft (vgl. <https://bit.ly/3DZhWld>).

Sie bildet die Grundlage dafür, dass auch akademische Mitarbeiter:innen perspektivisch – auch außerhalb von pandemiebedingten Homeoffice-Vorgaben – Arbeitsort und -zeit flexibler gestalten können. Eine ausführliche Darstellung zur Leitlinie und zu Problemen bei deren Umsetzung sind nachfolgend zu finden.

1.2 Leitlinien zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung (mobiles Arbeiten)

Im Bericht für das Jahr 2020 hatten wir erstmals ausführlich über die Leitlinien bzw. ihr Zustandekommen informiert.

Die Leitlinien bestätigen, dass für das akademische Personal grundsätzlich Vertrauensarbeitszeit gilt, und sie regeln, dass bestimmte Arbeiten „mobil“ erledigt werden können, soweit es die Arbeitsaufgaben zulassen. Darauf können sich nun auch jene Mitarbeiter:innen beziehen, in deren Bereichen bisher die Möglichkeit des mobilen Arbeitens prinzipiell negiert wurde, auch wenn es die Arbeitsumstände erlaubt hätten. Jede:r hat das Recht, einen Antrag zu stellen, der ernsthaft zu behandeln und bei Ablehnung zu begründen ist. Wir empfehlen, den Antrag und die Vereinbarungen möglichst schriftlich zu fixieren.¹ Wenn ein Antrag abgelehnt wird und die Gründe nicht plausibel sind, besteht die Möglichkeit, andere Instanzen um Unterstützung zu bitten, z.B. den/die Dekan:in oder auch den Personalrat. Übrigens, auch das sei gesagt: Es besteht keine Pflicht zum mobilen Arbeiten und jede:r hat das Recht auf einen Arbeitsplatz vor Ort.

Derzeit haben wir es noch und erneut mit einer Sondersituation zu tun. Der Kanzler der UP, Herr Gerlof, hat dies in einer Mail vom 22.11.2021 an alle Beschäftigten noch einmal klargestellt:

„Neben der Neueinführung des 3G-Prinzips tritt das zwischenzeitlich ausgelaufene ‚Homeoffice-Gebot‘ jetzt wieder in Kraft: Arbeitgeberinnen haben den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten im Homeoffice auszuführen. Dies gilt allerdings nicht, wenn zwingende betriebsbedingte Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. (...) Für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in der Regel Homeoffice möglich, allerdings gibt es durchaus eine Reihe von Situationen wie z.B. die Durchführung von Präsenzlehrveranstaltungen, Laborarbeiten oder einige Prüfungen, die Präsenz erfordern. Die universitätsweit gültigen Rahmenregelungen zum Homeoffice für akademische Beschäftigte finden Sie unter [diesem Link](#)“.

Der Link verweist auf die o.g. Leitlinien zum mobilen Arbeiten, die damit als Orientierung für die Umsetzung des Home-Office-Gebotes dienen sollen. Das Home-Office-Gebot ist allerdings

¹ Hier das Formular: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR_Dokumente/2020-10-07_Formular_Mobiles_Arbeiten.pdf

weitgehender und verpflichtender als die Leitlinien, vor allem ist das Home-Office-Gebot an die Zeit der Pandemie gebunden und verpflichtet die Arbeitgeber, Arbeitszeit- und -ort in den Dienst des Gesundheitsschutzes und der Pandemiebewältigung zu stellen. Wir haben die Leitlinie zwar während der Coronazeit abgeschlossen, doch ihre Regelungen beziehen sich erkennbar auf einen universitären Alltag der UP, bei dem die Präsenzkultur wieder der vorherrschende Zustand ist. Insofern müssen die Leitlinien ihre eigentliche Wirkung in der Post-Coronazeit erst noch entfalten.

In bestimmten Arbeitsbereichen hat das Prinzip des mobilen Arbeitens vor Corona auch ohne Existenz von Leitlinien funktioniert. Aus Rückmeldungen wissen wir jedoch auch, dass dies nicht generell zutraf und dass es im Einzelfall auch in „funktionierenden“ Abteilungen zu Unstimmigkeiten kam. Es wird sich herausstellen, ob die positiven Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten in der Coronazeit nachwirken oder sich doch wieder skeptische Einstellungen und Verhaltensmuster gegenüber Home-Office durchsetzen. Speziell in solchen Situationen muss sich zeigen, ob die Leitlinien geeignet sind, das Thema „Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort“ sinnvoll zu steuern. Das für den Einzelnen und für jeden Arbeitsbereich verträgliche und arbeitsbedingt mögliche Maß an Flexibilität zu finden, wird sicherlich für alle Seiten eine herausfordernde Aufgabe werden.

Als Personalrat werden wir genau beobachten, ob das Instrument „Leitlinien“ geeignet ist, für das akademische Personal den Spielraum für mobiles Arbeiten auch tatsächlich zu erweitern. Es ist mit dem Präsidium vereinbart worden, die Wirksamkeit der Leitlinie in zwei Jahren zu bewerten. Wir sind daher für jegliche Rückmeldungen und Erfahrungen bei der Umsetzung der Leitlinie, aber auch in der Zeit des Home-Offices-Gebotes dankbar. Teilen Sie uns v.a. mit, welche Konflikte auftreten und welche Gründe bei Ablehnungen ins Feld geführt werden.

Zum Thema Home-Office noch ein wichtiger Nachtrag: Das **Bundessozialgericht** hat in einem **Urteil** vom 08.12.2021 (B 2 U 4/21 R) entschieden, dass ein Unfall, der sich im Home-Office ereignet, ein **Arbeitsunfall** sein kann und dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Der Unfall muss dabei in einem direkten Zusammenhang mit der Arbeitsverrichtung stehen. Näheres ist dem Urteil zu entnehmen, welches unter folgendem Link abrufbar ist: <https://bit.ly/3ma88Pp>.

1.3 Clearingstelle: Stand der Arbeit und Perspektiven

In der im August 2018 auf Vorschlag des Präsidenten eingerichteten Clearingstelle tauschen sich Personalrat (PR) und Personaldezernat (D3) regelmäßig zu Fragen der Eingruppierung und Stufenzuordnung für die akademischen Mitarbeiter:innen gemäß der Entgeltgruppen nach TV-L aus. Ziel der paritätisch von PR und D3 besetzten Clearingstelle ist es, den Informationsaustausch bei Einstellungsverfahren auf allen beteiligten Ebenen zu verbessern, die Verfahren anhand von transparenten Kriterien nachvollziehbar zu gestalten, tarifrechtliche Ermessensspielräume besser auszunutzen und Einzelfallprobleme lösungsorientiert zu besprechen (vgl. zum Hintergrund genauer die Berichte des Personalrates seit 2018, die auf unserer Webseite einsehbar sind).

Im Jahr 2021 standen für den PR zwei thematische Schwerpunkte im Vordergrund: die Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 14 TV-L und die Anerkennung förderlicher Zeiten, insbesondere die Anerkennung von Stipendien und Lehraufträgen.

Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 14 TV-L

Die tägliche Beratungspraxis zeigt uns, wie wichtig eine transparente Gestaltung der Eingruppierung und Stufenzuordnung ist. In diesem Zusammenhang beschäftigen uns auch immer wieder Fragen rund um die Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 14 TV-L. Nur bei wenigen Berufsgruppen (z.B. Psychotherapeut:innen, Ärzt:innen) erfolgt eine Eingruppierung in die EG 14 laut tarifrechtlicher Vorgaben automatisch. Für die in der Wissenschaft Beschäftigten ist die Eingruppierung in die EG 13 der Regelfall, für eine Höhergruppierung von der EG 13 in die EG 14 weist die Entgeltordnung (EGO) des TV-L selbst keine konkreten Anhaltspunkte auf. Vielmehr arbeitet die EGO mit dem Begriff der „Heraushebung“ aus der EG 13 und benennt ansonsten nur Stichworte wie „besondere Bedeutung und Schwierigkeit“ oder „verantwortlich“ und „selbständig“. In den vergangenen Jahren gab es einige Fälle, bei denen aus Sicht des PR im Tätigkeits- und Aufgabenprofil der Stelle die Merkmale für eine EG 14 gegeben waren, die Höhergruppierung der Beschäftigten dennoch abgelehnt wurde, teils trotz ausdrücklicher Befürwortung durch die Vorgesetzten. Aus Sicht des PR bedarf es daher der Erarbeitung transparenter Verfahrenswege und eines spezifischen, auf die Arbeit in der Wissenschaft abgestimmten Kriterienkatalogs, damit die für eine Eingruppierung in die EG 14 erforderlichen Einzelfallprüfungen an der UP für alle Beteiligten strukturiert und nachvollziehbar gestaltet werden können.

Bereits im Jahr 2020 hatte der PR daher ein Diskussionspapier für den Austausch in der Clearingstelle vorgelegt, um gemeinsam mit dem D3 belastbare Kriterien und Richtlinien zur Eingruppierung in die EG 14 zu erarbeiten (vgl. hierzu genauer den Tätigkeitsbericht des PR aus dem Jahr 2020). Nach diversen Rückfragen des PR auch an die Hochschulleitung wurde in der ersten Jahreshälfte deutlich, dass D3 und Hochschulleitung derzeit keine Priorität in einer Festlegung von UP-Richtlinien zur Eingruppierung in die EG 14 sehen. Für die Hochschulleitung steht vielmehr eine Vergleichbarkeit des Anteils von in die EG 14 eingruppierten akademischen Beschäftigten mit anderen Universitäten im Vordergrund. Die Zahlen wurden angefragt, bislang liegen allerdings nur die Vergleichszahlen einer Berliner Hochschule vor, die sich ungefähr mit denen der UP decken.

Der PR kann diesen allein auf Quantität ausgerichteten Zugang zur Frage der Eingruppierungspraxis für die EG 14 nicht teilen. Da die Hochschulleitung eine gemeinsame Erarbeitung von transparenteren UP-Richtlinien zu Eingruppierung in die EG 14 aktuell für nicht dringend erforderlich hält, wird es die Aufgabe des PR bleiben, die Praxis hierzu weiterhin kritisch zu verfolgen, einzelne Eingruppierungsverfahren zu begleiten und ggf. im Rahmen der Clearingstelle zu diskutieren. Wir streben an, mit Hilfe der Sammlung dieser in Einzelfällen herangezogenen Kriterien die Erstellung eines Richtlinienkatalogs in den kommenden Jahren erneut mit konstruktiven Vorschlägen anzustoßen.

Anerkennung förderlicher Zeiten, insbesondere die Anerkennung von Stipendien und Lehraufträgen

Als zweiter thematischer Schwerpunkt war für das Jahr 2021 vereinbart worden, die Anerkennung förderlicher Zeiten insbesondere im Hinblick auf die Anerkennungsmöglichkeiten von Stipendien und Lehraufträgen bei Neueinstellungen zu diskutieren.

§ 16 TV-L beinhaltet die wesentlichen Regelungen zu den Stufen der Entgelttabelle, die Berücksichtigung förderlicher Zeiten ist im TV-L § 16 Absatz 2 Satz 4 festgehalten. Anders als bei der Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung, zu der Zeiten in einem Arbeitsverhältnis (mit entsprechendem Arbeitsvertrag nach Tarifrecht) gerechnet werden und die bei der Entgeltstufe automatisch zu berücksichtigen sind, liegt die Anerkennung förderlicher Zeiten im Ermessen des

Arbeitgebers. Stipendien und Lehraufträge begründen keine klassischen Beschäftigungsverhältnisse und gelten daher nicht als „einschlägige Berufserfahrung“ im Sinne des Tarifrechts.

Für die Anerkennung förderlicher Zeiten müssen zahlreiche Voraussetzungen erfüllt sein (vgl. dazu die Durchführungshinweise zu § 16 TV-L – Stufen der Entgelttabelle), zu den wichtigsten zählen:

- Förderliche Zeiten können insbesondere dann vorliegen, wenn die frühere berufliche Tätigkeit mit der auszuübenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang steht und die dabei erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit offenkundig von Nutzen sind.
- Die als förderlich bewertete Vorerfahrung muss letztlich Voraussetzung für die Entscheidung zur Einstellung der Beschäftigten gewesen sein.
- Für die Anerkennung förderlicher Zeiten muss festgestellt werden, dass ohne die zusätzliche Berücksichtigung der förderlichen Zeiten der Personalbedarf quantitativ und/oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden kann („Deckung des Personalbedarfs“).

Das D3 vertrat bislang die Auffassung, dass vom Instrument der „Deckung des Personalbedarfs“ grundsätzlich nur nach Ausschreibung der Stelle Gebrauch gemacht werden kann. Die Möglichkeit der Anerkennung von Stipendien und Lehraufträgen als förderliche Zeiten wurde daher nur dann geprüft, wenn eine Stelle ausgeschrieben und über ein Bewerbungsverfahren besetzt wurde. Zudem soll über die Leistung der Bewerber:innen deutlich werden, dass der/die Erstplatzierte mit deutlichem Abstand zu sonstigen sich Bewerbenden über eine Eignung für die zu besetzende Stelle verfügt. Da an der UP mittels einer Dienstvereinbarung geregelt ist, dass befristete akademische Stellen nicht ausgeschrieben werden müssen, sah das D3 bei vielen Neueinstellungen in der Praxis keinen Ermessensspielraum gegeben.

In der Clearingstelle wurde zu dieser Problematik ein Schreiben an das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) abgestimmt, um prüfen zu lassen, ob die Universität Potsdam selbständig interne Regelungen festlegen kann, die eine Anerkennung von bestimmten Stipendien und/oder Lehraufträgen als förderliche Zeit auch ohne vorherige Ausschreibung der zu besetzenden Stelle zulassen.

Nach Zustimmung des Präsidiums wurde dieses Schreiben vom Präsidenten der UP im Juni beim MWFK eingereicht und im Juli vom zuständigen Tariferferat im Ministerium des Inneren und für Kommunales (MIK) geprüft. Die Antwort des Tariferferates bestätigt nun, dass im Einzelfall „das Tatbestandsmerkmal der Deckung des Personalbedarfs auch ohne Ausschreibung geprüft und ggf. bejaht werden“ kann. Eine interne Regelung, die grundsätzliche Kriterien zur Anerkennung von Stipendien und Lehraufträgen festhält, sei nach Auskunft des Tariferferates allerdings nicht möglich, da die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) dies abgelehnt habe und eine satzungsrechtliche Verpflichtung bestünde, die Beschlüsse der Mitgliederversammlung zu befolgen.

Für die Einstufungspraxis an der UP ist die Antwort des Tariferferates jedoch grundsätzlich als durchaus positiv zu bewerten. Auch wenn nach wie vor im Einzelfall geprüft und dokumentiert werden muss, dass ohne die zusätzliche Berücksichtigung der förderlichen Zeiten der Personalbedarf quantitativ und/oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden kann, ist nun das Ermessen des Arbeitgebers als Option gegeben. Die Anerkennung kommt also nach wie vor nicht in jedem Fall in Betracht, sondern nur auf Antrag der bzw. des jeweiligen Vorgesetzten mit entsprechender Begründung und auf Vorlage der individuellen Nachweise der Neueinstellenden. In der Clearingstelle wurde verabredet, dass im Laufe der kommenden Monate die konkreten Möglichkeiten der Umsetzung anhand von Einzelfällen

gemeinsam diskutiert, Begründungen für Anerkennungen und Ablehnungen bei in Frage kommenden förderlichen Zeiten besprochen und strittige Fälle erörtert werden.

Fazit

Insgesamt kann die Zusammenarbeit zwischen PR und D3 in der Clearingstelle im Jahr 2021 als erfreulich bewertet werden. Zwar stehen für die Thematik der Eingruppierung in die EG 14 auch weiterhin sicherlich keine einfachen und vornehmlich kontroverse Gespräche aus. Für die Anerkennung förderlicher Zeiten ist jedoch mit dem nun bestätigten Wegfall des Ausschreibungserfordernisses ein großer Schritt für eine dem Wissenschaftsbetrieb angemessenere und gerechtere Einstufungspraxis erreicht. Der Personalrat möchte an dieser Stelle betonen, dass die Schlechterstellung von Beschäftigten – trotz Vorliegen von oftmals mehrjährigen Promotions-, Postdoc- bzw. Forschungsstipendien oder langjähriger Lehrerfahrung, die in Lehraufträgen erworben wurde – vom D3 ebenfalls wahrgenommen wurde und die Bereitschaft, diese „Schiefelage“ gemeinsam zu korrigieren, die Arbeit in der Clearingstelle insgesamt positiv geprägt hat. Im dritten Jahr ihres Bestehens hat die Clearingstelle einen ersten gemeinsamen Erfolg zu verbuchen und wir blicken zuversichtlich auf die Zusammenarbeit im nächsten Jahr.

1.4 Dialogprozess und „Zukunftsvertrag Studium und Lehre“:

Zwischenergebnisse

Im Bericht zum Jahr 2020 haben wir darüber informiert, dass das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) einen landesweiten strukturierten Dialogprozess zum Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ initiiert hat. Das Ziel dieses Dialogs sei mit einem Zitat von der Internetseite des MWFK Brandenburg verdeutlicht:

„Gemeinsam mit allen betroffenen Akteuren analysieren wir die derzeitigen Beschäftigungsbedingungen in Forschung und Lehre. Anschließend sollen gemeinsame Empfehlungen, Vorschläge und Ideen entwickelt werden, um vorhandene Probleme zu lösen oder vielversprechende Entwicklungen weiter zu unterstützen. Die Ergebnisse dieses Prozesses werden in Form eines Abschlussdokuments der Öffentlichkeit präsentiert. Zudem finden die Ergebnisse auch Eingang in die Selbstverpflichtungserklärung des Landes gegenüber dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Sie stellen die Grundlage für die Verteilung der Mittel aus dem Bund-Länder ‚Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken‘ dar. Gleichzeitig werden die Empfehlungen des Dialogprozesses eine der Grundlagen für die Neufassung des Hochschulgesetzes des Landes sein.“

<https://mwfk.brandenburg.de/mwfk/de/ministerium/dialogprozess-gute-arbeit/>

Zu den Akteuren des Dialogprozesses gehören neben Gewerkschaften an den Hochschulen (GEW, ver.di), dem Bündnis „Frist ist Frust“, der Brandenburgischen Studierendenvertretung (BrandStuVe), den Leitungen aller staatlichen Hochschulen, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, der Hauptschwerbehindertenvertretung und den Vertreter:innen des MWFK auch die

Personalvertretungen an den Hochschulen des Landes Brandenburg. Unser Personalrat ist durch die Vorsitzende, Frau Gnädig, vertreten.

Der Dialogprozess ist insgesamt auf zwei Jahre angelegt. Seit August 2020 trafen sich die beteiligten Akteursgruppen in insgesamt sieben Sitzungen. Die Halbzeit ist also erreicht und so lassen sich im Unterschied zum Bericht des letzten Jahres etwas konkretere Informationen geben. Die Hochschulöffentlichkeit hatte Gelegenheit, am 02.12.2021 im Live-Stream zwei Diskussionsrunden mitzuverfolgen, in denen einige Zwischenergebnisse diskutiert wurden. Die Diskussion ist auch weiterhin unter folgendem Link abrufbar: <https://www.youtube.com/watch?v=moojDAwZnG8>

Zwei Themen standen im Zentrum der Veranstaltung am 02.12. und auch verschiedener Sitzungen: die Frage der Karriereperspektiven jenseits von Professuren (1.) und die aufgabengerechte Personalstruktur an Hochschulen (2.). Wir informieren über die (noch vorläufigen) Zwischenergebnisse und führen im Anschluss die Position der Akteursgruppe der akademischen Personalräte an, bevor wir abschließend einen Eindruck zum Prozess selbst geben.

Karriereperspektiven jenseits der Professur

Es zeichnet sich ab, dass es bei den Personalkategorien im Bereich des akademischen Mittelbaus eine Erweiterung geben wird. Mit Bezug auf das Bremer Hochschulgesetz wird von ministerieller Seite offenbar die Einführung der Personalkategorien „(Senior-)Lecturer“ und „(Senior-)Researcher“ favorisiert. Die Idee ist, dauerhafte, von der Einzelprofessur weitgehende unabhängige und (vermutlich) mit höherer Vergütung versehene Stellen zu etablieren und dabei Profilierungen in Forschung oder Lehre zu ermöglichen.

Wenngleich bisher die konkrete Ausgestaltung der neuen Personalkategorien offen ist und v.a. unklar bleibt, wie sich die neuen Personalkategorien zum Typ des bisherigen akademischen Mitarbeiters bzw. der akademischen Mitarbeiterin verhalten wird, sehen die Personalräte der Universitäten des Landes Brandenburg in diesem Vorschlag einen gewissen Fortschritt in der Debatte über Karrierewege im Mittelbau. Als Problem könnte sich erweisen, dass das gesamte Thema der Karriereoptionen auf einen sehr kleinen und exklusiven Personenkreis im Mittelbau reduziert werden könnte. Eine quasi-professorale Gruppe von Beschäftigten könnte entstehen.

In den Überlegungen der akademischen Personalräte der Universitäten des Landes Brandenburg wurde versucht, den Mittelbau insgesamt in den Blick zu nehmen. Wir plädieren für eine noch stärkere funktionale Ausdifferenzierung der Personalkategorie „akademische Mitarbeiter:innen“ (siehe § 49 BbgHG), wir halten die Option eines universitätsinternen Tenure Track für überlegenswert und in unseren Überlegungen ging es darum, die jeweiligen Voraussetzungen und Prämissen von Karrierewegen zu beschreiben (transparentes Personalentwicklungskonzept, verbindliche Perspektivgespräche, Neujustierung des Verhältnisses von Forschung und Lehre, Ausbau dauerhafter Beschäftigung, differenzierte Vergütungsoptionen im Bereich der akademischen Mitarbeiter:innen). Wer sich eingehender mit den Überlegungen beschäftigen möchte, kann dies hier tun: <https://bit.ly/3GuvMOL>

Es handelt sich bei diesem Dokument um das gemeinsame Positionspapier der Personalräte der Universitäten des Landes Brandenburg, das in den Dialogprozesse eingebracht wurde.

Aufgabengerechte Personalstruktur – Verhältnis befristeter und dauerhafter Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals

Seit Jahren diskutieren Gewerkschaften, Personalvertretungen und andere Initiativen das Thema einer aufgabengerechten Personalstruktur an den Hochschulen. Unmittelbar mit diesem Thema verknüpft ist die Debatte um Dauerstellen für Daueraufgaben und welcher Umfang an Dauerstellen dem gerecht wird.

Es zeichnet sich ab, dass es zu einer Erhöhung der Menge der Dauerstellen an den Hochschulen des Landes Brandenburg kommen wird. Das MWFK hat auf der Basis von Zahlen des Landesamtes für Statistik (Stand 2019) errechnet, dass landesweit derzeit 32% der Haushaltsstellen Dauerstellen sind (bezogen auf Vollzeitstellen); hochschulscharf betrachtet sind es z.B. an der UP Potsdam 31%, an der FHP 44% und an der Viadrina 19%. Das MWFK hat als ersten Schritt eine Erhöhung auf 35% Dauerstellen (nur Haushaltsstellen) geplant, und in einem zweiten Schritt sollen ab 2023 weitere Dauerstellen hinzukommen, bis landesweit im Jahr 2027 etwa 40% erreicht sind, was einer jährlichen Steigerung um 1% entspräche. Die Ministerin, Frau Schüle, so war zumindest der Eindruck, sieht sich in der Verantwortung, beim Thema Dauerstellen etwas zu tun, um den Intentionen des „Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken“ (abrufbar unter: <https://bit.ly/31DWc1t>) gerecht zu werden.

Die Vertreter:innen der Hochschulleitungen stehen einer Erhöhung der Dauerstellen mehrheitlich skeptisch gegenüber und betrachten den Aufwuchs auf 40% als tiefen Eingriff und nicht zielführend. Auffallend ist, dass die Schlüsselfrage, welche Tätigkeiten akademisch Beschäftigter Daueraufgaben darstellen und wo die positiven Effekte von Dauerstellen insbesondere für die Gestaltung von Kontinuität und damit Qualität in der universitären Lehre und Forschung liegen, in der bisherigen Debatte kaum eine Rolle spielt. Es entspricht nicht nur unserer in vielen Jahren gewonnenen Erfahrung, sondern ist auch das Ergebnis der Analyse von Tätigkeitsdarstellungen und Umfragen unter den Beschäftigten, dass es deutlich mehr dauerhafte Aufgaben gibt, als dies bisher in den Dauerstellenkonzepten der Fakultäten abgebildet wird. Insofern verwundert es nicht, dass wir aus unterschiedlichen Bereichen der UP wiederholt Rückmeldung erhalten, dass befristete Kollegen und Kolleginnen nicht selten dauerhafte Aufgaben in größerem Umfang übernehmen müssen und dadurch ihrer eigentlichen, die Befristung begründenden Aufgabe, nämlich der Qualifizierung, nicht hinreichend nachkommen können.

Die Personalräte haben deshalb in Abstimmung mit den Gewerkschaftsvertreter:innen eine Quote von 50% unbefristeter Beschäftigung des haushaltsfinanzierten Personals im akademischen Mittelbau vorgeschlagen. Dies ist in zweierlei Hinsicht begründet: Einerseits um den Daueraufgaben quantitativ gerecht werden zu können und andererseits um Stellenprofile im Mittelbau zu etablieren, die eine angemessenere Verteilung von Lehre, Forschung und Serviceaufgaben ermöglichen.

Unser Eindruck des Dialogprozesses

Dass es in Brandenburg überhaupt einen Dialogprozess des MWFK mit den sehr unterschiedlichen Akteursgruppen der Hochschulen gibt, ist weiterhin positiv herauszustellen. Es ist etwas Besonderes, dass Vertreter:innen des Ministeriums, der Hochschulleitungen, der akademischen Mitarbeiter:innen und der Studierenden gemeinsam über Fragen der Beschäftigungsbedingungen im weitesten Sinne diskutieren und streiten. Die heterogene Zusammensetzung, die divergierenden Interessenlagen und zunächst unklare Zielvorstellungen haben dazu geführt, dass sich erst Spielregeln des Dialogformats

herausbilden mussten. Dies scheint nun der Fall zu sein, wenngleich zu beobachten ist, dass insbesondere die Vertreter:innen der Hochschulleitungen in vielen Fragen den Status quo verteidigen. Wir bleiben in unserer Einschätzung des Dialogprozesses noch zurückhaltend. Die Zwischenbilanz lässt einige Fortschritte erkennen, doch sind diese noch nicht fest fixiert worden und müssen auch noch den Weg durch das Parlament bestehen. Letztlich bewegen wir uns in einem politischen Prozess, in dem die Macht- und Interessenverhältnisse nicht symmetrisch verteilt sind. Ob die geplanten Veränderungen dazu beitragen können, die Ziele des „Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken“ zu erfüllen und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen an den Universitäten zu verbessern, bleibt abzuwarten.

Eines zeichnet sich jedoch ab: Im Ergebnis des Dialogprozesses wird es neben gesetzlichen Festschreibungen im Hochschulgesetz Handlungsempfehlungen geben, die in den einzelnen Hochschulen umzusetzen sind. Damit beginnt für Personalräte die vermutlich noch schwierigere Phase, an den universitätsinternen Diskussionen der Ergebnisse mit substanziellen Vorschlägen mitzuwirken. Aufgrund unserer intensiven analytischen und konzeptionellen Arbeit der letzten Jahre glauben wir, dafür gut vorbereitet zu sein. Allerdings sollten sich auf diese Aufgabe auch und v.a. die akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Gremien der UP (Institutsräte, Fakultätsräte, Senat) vorbereiten, in denen Umsetzungsfragen letztlich diskutiert und oft auch entschieden werden.

1.5 Studentische Beschäftigte (WHK): Personalratsvertretung und Personalratswahlen

Seit dem 20.09.2018 vertritt der akademische Personalrat auch die studentischen Beschäftigten (WHK). Dieser Personenkreis umfasst an der UP immerhin 1.374 Personen (Stand Dez. 2020). In der Alltagsarbeit des Personalrates sind studentische Anfragen und Probleme noch vergleichsweise unterrepräsentiert, was vermutlich auch darauf zurückzuführen ist, dass viele studentische Beschäftigte noch keine Kenntnis davon haben, dass der Personalrat auch für ihre Belange zuständig ist. Mit einigen Aktiven aus der Gruppe der Studierenden gab es intensive Kontakte beim Thema „Status von WHK-Tätigkeiten“ und bei der Frage, dass bestimmte Tätigkeiten, für die an der UP Studierende eingesetzt wurden, nach dem TV-L zu vergütet sind. Speziell im Jahr 2021 beteiligte sich der Personalrat der UP zusammen mit den Personalräten aller Hochschulen des Landes Brandenburg an mehreren Gesprächsrunden zur Problematik, wie der Gesetzgeber die personalrechtliche Vertretung der studentisch Beschäftigten im Personalvertretungsgesetz weiter ausgestalten sollte. Diese Frage ist bisher weitgehend ungeklärt und bedarf dringend einer Konkretisierung.

Wie ist die derzeitige Situation, was ist geregelt, was ist noch offen?

Klar ist zum einen – wie bereits angedeutet –, dass der jetzige akademische Personalrat auch für studentische Beschäftigte zuständig ist. Wie für sonstige akademische Mitarbeiter:innen gilt aktuell auch für studentische Beschäftigte der Antragsvorbehalt, d.h., studentische Beschäftigte, die sich vom Personalrat z.B. bei den Vertragsangelegenheiten vertreten lassen wollen, müssen dafür den Personalrat legitimieren und dazu das entsprechende Formular ausfüllen (vgl. dazu Kapitel 3.1). Beratungsgespräche sind allerdings auch ohne aktive Personalratsbeauftragung möglich.

Klar ist zum anderen, dass bei der Neuwahl der Personalräte im Mai 2022 die bestehenden Festlegungen zur Wahl von Personalräten greifen: Auch studentische Beschäftigte ohne und mit BA-

Abschluss sind grundsätzlich wahlberechtigt, WHK mit 2. Abschluss (Diplom, Master), die nach WissZeitVG befristet sind, waren dies bereits vorher.

Wählbar ist laut PersVG allerdings nur jemand, der an der UP bereits 6 Monate beschäftigt ist und zudem im öffentlichen Dienst eine Mindestbeschäftigung von einem Jahr vorweisen kann. Beide Voraussetzungen engen den Kreis der für den Personalrat wählbaren WHK vermutlich stark ein. Vom MWFK gibt es zwar das Signal, dass das novellierte Personalvertretungsgesetz auch spezielle Regelungen zur personalrechtlichen Vertretung und zur Wählbarkeit von WHK enthalten wird. Diese Novelle wird allerdings, das ist schon klar, bis zur Wahl im Mai 2022 nicht vorliegen.

Diskutiert wurde, ob die personalrechtliche Vertretung der WHK nicht sinnvollerweise durch einen gesonderten Personalrat erfolgen sollte. Von studentischer Seite, vertreten durch die „AG Studis im PersVG“ der GEW, wird dies favorisiert. Der Vorschlag wird von den akademischen Personalräten des Landes Brandenburg unterstützt. Ob der Vorschlag von ministerieller Seite so aufgegriffen oder eine andere Regelung im PersVG fixiert wird, ist derzeit nicht abschließend zu beurteilen. Aus mehreren Gesprächen mit Vertreter:innen des MWFK lässt sich zumindest der Eindruck gewinnen, dass eine Lösung gesucht wird, die allen Seiten gerecht werden und die Funktionsfähigkeit der Personalräte nicht beeinträchtigen soll.

Wir möchten an dieser Stelle die studentischen Beschäftigten ermuntern, mit ihren Fragen und Problemen, die mit ihrer wissenschaftlichen Hilfstätigkeit in Verbindung stehen, auf den Personalrat zuzukommen und sich beraten zu lassen. Im o.g. Sinne wählbare WHK sollten über eine Kandidatur für den Personalrat nachdenken.

2 Aus der Alltagsarbeit des Personalrates

Neben der Behandlung von komplexen und oft langfristigen Themen, wie sie zuvor dargestellt wurden, gibt es im Personalrat auch das, was man Alltagsarbeit oder operatives Geschäft nennen könnte. Für die einzelnen Beschäftigten ist dies oft jene Seite des Agierens eines Personalrates, die sie unmittelbar erleben und die in der konkreten Situation für sie bedeutsam ist, wenn Unterstützung benötigt wird. Über diese oft recht zeitintensiven Tätigkeiten möchten wir im Weiteren etwas genauer berichten:

- Im letzten Jahr führten wir 27 Sitzungen des gesamten Gremiums durch; der fünfköpfige Vorstand traf sich in der Regel wöchentlich, um die Sitzungen vor- und nachzubereiten und die jeweils anstehenden Aufgaben zu besprechen und zu koordinieren.
- In 125 Fällen baten Kollegen und Kolleginnen um Beratungen (überwiegend online, aber auch in Präsenz). Dabei wurde ein breites Spektrum von Themen angesprochen: Pandemie und Präsenzlehre, Jahressonderzahlung, Jubiläumsgeld; leistungsbezogene Vergütungselemente; Mutterschutz/Elternzeit; Arbeiten ohne Arbeitsvertrag; Kündigung, Vertragsauflösung, Fristen, Arbeitszeugnis; Sabbatical, Sonderurlaub, Freistellung; Fellowship, Lehrstuhlvertretung, Abordnung; Rente, (vorzeitiger) Ruhestand; Urlaub, Resturlaub; Mobiles Arbeiten; Vertragsverlängerung, Möglichkeit der Aufstockung; Kombination von befristeten und unbefristeten Stellenanteilen; Entfristung, veränderte Tätigkeitsdarstellung; Höchstbefristungsgrenze; familienpolitische Komponente; Merkblatt zum Corona-Semester;

Konflikte mit Vorgesetzten und/oder Kolleg:innen; rechtliche Fragen wie Verteidigung/Prüfung im Rahmen eines Promotionsverfahrens ...

- Mit Vertreter:innen der Leitung der UP wurden drei Monatsgespräche durchgeführt, und zwar zu folgenden Schwerpunkten: (Präsenz-)Lehre in der Pandemiezeit, Umsetzung der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt, pandemiebedingte Mehrbelastungen in der Lehre, Evaluierung der Dauerstellenkonzepte, Rolle der Mustertätigkeitsdarstellungen für die verschiedenen Mitarbeiterkategorien, Antragserfordernis für Personalratsbeteiligung, Situation der Arbeit in der Clearingstelle; Fragen der Zuständigkeit des Personalrats bei Urlaubsregelungen an der DEF, Einsatz der Mittel aus dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“, Auslegungspraxis zum WissZeitVG, insbesondere. zum § 2 Abs. 1 an der UP.
- Mitglieder des Personalrates waren an 10 Stellenbesetzungsverfahren (8 unbefristete und 2 befristete Stellen) mit insgesamt 13 zeitlich oft recht umfangreichen Terminen beteiligt.
- Die Clearingstelle traf sich zu 5 Sitzungen, bei denen jeweils 2 Vertreter:innen des Personalrates beteiligt waren. Auch hier waren z.T. umfangreichen Vorarbeiten zu leisten.
- Vorbereitung und Begleitung eines Verwaltungsgerichtsverfahren wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrates (Ergebnis: Vergleich).
- Der Personalrat hat als Gast (kein Stimmrecht) an 11 Sitzungen des Senates teilgenommen.
- Die Vorsitzende nahm an 6 Sitzungen des Dialogprozesses teil, dazu kamen mehrere Treffen zur Vor- und Nachbereitung der Sitzungen innerhalb der Akteursgruppe der akademischen Personalräte der Universitäten des Landes Brandenburg.
- Mit Vertreter:innen der „AG Studis im PersVG“ gab es ca. 10 Besprechungen mit dem Ziel, Optionen für die personalrechtliche Vertretung studentischer Beschäftigter zu diskutieren und zu einer weitgehend einvernehmlichen Lösung zu kommen. In diesem Zusammenhang gab es auch Abstimmungstreffen mit anderen Personalräten des Landes Brandenburg und mit Vertreter:innen des MWFK.
- Ferner arbeitete der Personalrat mit in der AG Personalentwicklung (2 Sitzungen).
- Die Vorstände aller Personalräte der UP trafen sich siebenmal, um übergreifende Themen wie Datenschutz, Gesundheitsschutz, Personalratswahlen zu koordinieren.

Dieser Einblick soll über die Berichtsfunktion hinaus auch einmal andeuten, wie facettenreich Personalratsarbeit ist. Die Probleme und Themen sind breit gefächert und verlangen oft rechtliches und wissenschaftspolitisches Hintergrundwissen, sodass wir im Personalrat zunehmend dazu übergehen, dass sich einzelne Mitglieder für bestimmte Themen spezialisieren.

Auf ein Thema, das den Personalrat v.a. in der zweiten Jahreshälfte intensiv beschäftigt hat, sei gesondert eingegangen: die Vorbereitung und Durchführung des Präsenzsemesters an der UP. Das Thema an sich fällt nicht in den unmittelbaren Aufgabenbereich des Personalrates. Wir haben uns erst dann in die Diskussion eingeschaltet, als uns zunehmend Bedenken von Mitarbeiter:innen erreichten, dass bei der Umsetzung der Eindämmungsverordnung des Landes bestimmte Fragen des Gesundheitsschutzes nicht hinreichend geklärt bzw. kommuniziert wurden. Wir haben diese Bedenken und Fragen stets weitergegeben an den Krisenstab der UP, an den zuständigen Bereich des Vizepräsidenten für Lehre und Studium und auch an den Hauptpersonalrat beim MWFK. Unser Agieren in dieser Angelegenheit haben wir auf unserer Webseite (<https://bit.ly/3EIAHLb>) dokumentiert. Insgesamt haben wir in dieser Phase recht viel Unmut unter den Beschäftigten wahrgenommen. Wir verstehen, dass es für die UP-Leitung nicht leicht war, die Idee des Präsenzsemesters mit der Dynamik des Infektionsgeschehen zu vereinbaren. Dennoch hätten wir uns und mit uns nicht wenige

Beschäftigte gewünscht, dass einige der Mails aus den zuständigen Bereichen mit Blick auf konkrete Handlungsanweisungen informativer gewesen wären und dass Fragen des persönlichen Gesundheitsschutzes im Zusammenhang mit der Präsenzlehre schneller und sensibler aufgegriffen worden wären. Auch weil nicht jede Fakultät ihrer Informationspflicht gleichermaßen nachkam, herrschte oft auch Ratlosigkeit, wie die Botschaften konkret umzusetzen seien. Die gemeinsame Mail des Präsidenten und Vizepräsidenten für Lehre und Studium vom 19.11.2021 hat in dieser Hinsicht einiges geklärt, in der Wahrnehmung von vielen Beschäftigten etwas zu spät.

2 Kurze Bilanz der Wahlperiode und Ausblick auf die Personalratswahlen 2022

2.1 Zentrale Probleme und Ergebnisse der Arbeit in der Wahlperiode 2018-2022

Der diesjährige Bericht des Personalrates ist auch – wie eingangs bereits erwähnt – der letzte in dieser Wahlperiode. Wir haben jedes Jahr sehr ausführlich Rechenschaft abgelegt, wie die Berichte der Jahre 2018-2021 auf unserer Homepage belegen können. Daher wollen wir uns hier darauf beschränken, jene Themen zu bilanzieren, die aus unserer Sicht die vier Jahre besonders geprägt haben und z.T. noch weiterhin aktuell sind:

Das Thema „**Regelung des Lehrdeputates**“ hat uns bereits seit 2014 immer wieder beschäftigt. Eine partielle Veränderung der Regelung, die nach wie vor viele wünschen, konnten wir auch in dieser Wahlperiode nicht bewirken. Juristisch haben wir alle uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft, um das Zustandekommen der universitätsinternen Regelung zum Lehrdeputat überprüfen zu lassen (vgl. dazu Bericht 2019, S. 9 ff.; Bericht 2020, S. 18 ff.). Im Ergebnis wurden unsere Klagen von zwei Instanzen abgewiesen. Damit kann derzeit nur der Senat der UP Impulse für eine Überprüfung seines eigenen Beschlusses geben. Absehbar ist dies derzeit allerdings nicht. Haben die intensiven Diskussionen, die der Personalrat zu diesem Thema mit dem Präsidium und auf mehreren Personalversammlungen mit den Beschäftigten führte, und der lange Weg durch die Instanzen dennoch etwas erbracht? Wir meinen ja. Bestimmte Probleme der Lehrdeputatsregelung der UP sind universitätsweit und die Statusgruppen übergreifend noch deutlicher geworden. Je mehr Personen aus den alten personellen Überhängen die UP verlassen, desto deutlicher wird, dass für Lehrende mit 18 SWS nicht mehr die erhofften Ressourcen zur Erledigung bestimmter Daueraufgaben zur Verfügung stehen. Die Beschäftigung mit dem Thema hat uns als Personalrat zudem stark sensibilisiert für das Erfassen von Anspruch und Wirklichkeit bei Ausschreibungstexten und Tätigkeitsdarstellungen. Auch wenn akademische Lehre und Forschung keine rein messbaren Größen darstellen, dürfte das Phänomen der zunehmenden Arbeitsverdichtung nicht mehr von der Hand zu weisen sein. Dabei geht es vielen Beschäftigten vor allem um das Gefühl, zu wenig Zeit für die Lehre und die Bedürfnisse der Studierenden zu haben oder dass – wenn sich die Zeit für Lehre genommen wird – zu wenig Zeit für die Forschung und die Qualifizierung für die Lehre übrigbleibt. Für Mitarbeiter:innen auf Dauerstellen, die in der Regel ohnehin Stellen mit hohen Deputaten haben, ist der Druck durch Umfang und Intensität der Daueraufgaben im Bereich Service besonders hoch. Wir glauben, dass mit Blick auf die Qualität eines Studiums eine wirklichen Qualitätsdiskussion bei Stellen mit hohen Lehrdeputaten nicht ausbleiben kann, insbesondere in der Lehrer:innenausbildung. In diesem Zusammenhang wird es auch um Zeit gehen, die für eine gute, moderne Lehre erforderlich ist. Das Thema Umfang des Lehrdeputates wird den neuen Personalrat wohl auch weiterhin beschäftigen. Wir glauben, dass wir dafür gut gerüstet sind. Zudem bleibt festzustellen, dass die Diskussionen insbesondere zu den 18 bis 24 LVS für wissenschaftliche Beschäftigte ein großes hochschulöffentliches, aber auch politisches Echo hervorgerufen haben. Dass im Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ auch über die Lehrdeputatsverordnung des Landes Brandenburg diskutiert werden wird, zeugt hiervon.

Die oben erwähnten Gerichtsverfahren haben trotz ihres (für uns) negativen Ausgangs die Problematik der Regelung des § 90 im PersVG Brandenburg verdeutlicht. Danach ist es dem Senat erlaubt, wichtige Fragen, die auch Mitbestimmungstatbestände des Personalrates sein können, an sich zu ziehen und zu entscheiden. Die UP hat bei der Neuregelung des Lehrdeputates genau auf diese Bestimmung zurückgegriffen. Die Regelung des § 90 PersVG ist in Personalvertretungsgesetzen anderer Bundesländer so nicht zu finden. Sie wirkt in mancher Hinsicht anachronistisch und wird den Mechanismen einer weitgehend autonom agierenden Universität nicht gerecht. Wir haben uns gegenüber dem MWFK, dem Ministerium für Inneres und Kommunales und den Gewerkschaften dafür eingesetzt, dass bei der anstehenden Novellierung des PersVG der Paragraf 90 dahingehend verändert wird, dass Personalräte bei Fragen der Personalplanung und Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen zukünftig beteiligt werden müssen.

Die **Ausgestaltung der Dauerstellenkonzepte** der Fakultäten ist ebenfalls ein Thema, das die letzte Wahlperiode tangiert hat, wenngleich es ebenfalls bereits bis vor 2018 zurückreicht. Mit dem damaligen Beschluss des Senates zu den Dauerstellenkonzepten am 21.10.2015 war die Zusicherung verbunden, nach einer gewissen Zeit die Konzepte evaluieren zu wollen. Dieser Prozess hat jetzt begonnen, nicht zuletzt dank einer Nachfrage der Vertreter:innen der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Der Präsident hat zugesichert, dass der Personalrat an der **Evaluierung** beteiligt wird. In der Senatssitzung am 15.12.2021 wird ein Zwischenbericht zur Evaluierung der Wirkungen des Dauerstellenkonzepts als Diskussionsvorlage für den Evaluationsprozess vorgestellt. Als Personalrat werden wir diesen Prozess kritisch und konstruktiv begleiten. Die Zuständigkeit für die Evaluierung liegt beim Senat und seinen Mitgliedern.

Positiv bewerten wir, dass es uns mit Unterstützung des Präsidenten im August 2018 gelungen ist, für Fragen der Eingruppierung eine **Clearingstelle** zu installieren. Nach schwierigen ersten Jahren (vgl. dazu die Berichte von 2019 und 2020, siehe auch Pkt. 1.3 in diesem Bericht) hat sich ein Arbeitsklima etabliert, in dem ein respektvoller Umgang und das Suchen nach gemeinsamen Lösungen zunehmend Normalität wird. So konnte gemeinsam erwirkt werden, dass Durchführungshinweise des MWFK zur Eingruppierung so ausgelegt werden können, dass die Anrechnung von förderlichen Zeiten das Vorhandensein einer Ausschreibung für die Stelle nicht zwingend voraussetzt. Nun ist die Frage, inwieweit Stipendien als förderliche Zeiten bei der Eingruppierung anrechenbar sein können, Gegenstand von Gesprächen in der Clearingstelle. Bei anderen Themen, etwa bei transparenten Prinzipien der Ein- oder Höhergruppierung in die EG 14, sind die Positionen zwischen Personalrat und Dienststelle noch weiter auseinander. Alles in allem hat sich unser langjähriger beharrliche Einsatz, bei Eingruppierungsproblemen mit der Dienststelle zu Lösungen im Interesse der betroffenen Mitarbeiter:innen zu kommen, ausgezahlt. Die Clearingstelle als solche ist ein wichtiges Instrument, das helfen wird, die komplexe Materie der Eingruppierungssystematik in einigen Punkten besser als bisher mit den Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs zu verbinden.

Als Erfolg sehen wir es auch an, dass es im Bereich des akademischen Personals seit dem 01.11.2020 eine **Leitlinie zur Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsort** vorliegt (vgl. Bericht 2020, S. 10 ff., s. auch Pkt. 1.2 in diesem Bericht). Hier hat unsere Hartnäckigkeit dazu beigetragen, eine Regelung zu erreichen, nachdem die Universitätsleitung eine Home-Office-Regelung zunächst nicht für erforderlich hielt. Die Corona-Zeit hat bewiesen, dass eine sinnvolle Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit erforderlich und gestaltbar ist. Es wird uns künftig darum gehen, das Instrument der Leitlinie mit den

gewonnenen Erfahrungen inhaltlich weiterzuentwickeln und idealerweise in eine Dienstvereinbarung zu überführen.

Vielleicht der größte Erfolg war es, dass wir in der Corona-Krise relativ schnell erkannt haben, welche zusätzlichen Belastungen in Lehre und Forschung auf die Beschäftigten zukommen, und dass ein Personalrat dies thematisieren muss. Die vom BMBF im Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingeführte Verlängerungsoption für 6 bzw. 12 Monate war ein zusätzlicher Auslöser, ein „**Merkblatt zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**“ zu initiieren. Die Idee wurde vom Präsidenten, Herrn Günther, sofort aufgenommen und wir konnten in wenigen Wochen – für universitäre Verhältnisse zügig – gemeinsam das Merkblatt erarbeiten und in Kraft setzen. Wir hatten, das sei auch gesagt, an der einen oder anderen Stelle noch weitergehende Vorstellungen, etwa substanzielle Maßnahmen zum Ausgleich des Mehraufwandes bei der Umstellung der Lehre zu fixieren, doch insgesamt traf das Merkblatt auf recht viele positive Reaktionen. Andere Hochschulen haben diese Vereinbarung durchaus mit Respekt zur Kenntnis genommen.

Bei einem weiteren Dauerthema der letzten Jahre, nämlich dem inneruniversitären **Umgang mit dem Drittmittelparagrafen des WissZeitVG, insb. was die Verlängerungen jenseits von 12 Jahren betrifft**, konnten wir immerhin mit dazu beitragen, dass aus einer strikt ablehnenden Praxis eine Position wurde, die Verlängerungen im Einzelfall als möglich ansah. Allerdings sind die Bedingungen solcher Befristungen (Stichwort Ausfallbürgschaft) immer noch so, dass die betroffenen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen nach wie vor nicht zufrieden sind und sein können. Das Thema bleibt auch in den nächsten vier Jahren einer der Schwerpunkte der Personalratsarbeit. Hervorheben möchten wir positiv, dass bei diesem Thema die Initiative WiMi.UP aus der Mat.-Nat. Fakultät eine ausgesprochen engagierte Arbeit geleistet hat. Der Austausch mit Vertreter:innen dieser Gruppe hat auch uns im Personalrat immer wieder neue Denkanstöße gegeben.

Zum Thema Drittmittelprojekte findet sich übrigens im Koalitionsvertrag (S. 23) ein interessanter Satz: „Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen.“ Immerhin scheint hier eine andere Baustelle, nämlich die Dauer von Erstverträgen in Drittmittelprojekten, im Blick der Wissenschaftspolitik zu sein. Auch an der UP ist immer wieder zu beobachten, dass Vertrags- und Projektdauer nicht immer erklärbar differieren.

Mit unserer Unterstützung, v.a. aber dank des Engagements studentischer Beschäftigter selbst ist das Thema **Vertretung studentischer Beschäftigter im bzw. durch einen Personalrat** so vorangetrieben worden, dass sich eine Lösung abzeichnet, die dem Stellenwert wissenschaftlicher Hilfskräfte an der UP gerecht werden könnte (vgl. dazu auch Pkt. 1.5). Die Diskussionen mit den beteiligten Gruppierungen waren intensiv, nicht immer frei von Konflikten, aber am Ende doch sehr lösungsorientiert. Erfreulich war, dass die akademischen Personalräte aller Hochschulen des Landes Brandenburg sehr eng und partnerschaftlich kooperiert haben. Der Personalrat der UP hat in dem gesamten Prozess eine wichtige organisatorische und inhaltliche Rolle gespielt.

Positiv ist sicherlich auch, dass im **Dialogprozess des MWFK** (s. Bericht 2020, S. 14 ff. und Kapitel 1.4 in diesem Bericht) der Vorsitzenden des Personalrates der UP gemeinsam mit einem Vertreter des Personalrates der Viadrina die Rolle der Koordinatorin und Sprecherin für die Personalräte an den Universitäten übertragen wurde. Auch hier haben wir insgesamt als Gremium bei einigen Themen wichtige inhaltliche Impulse in den Prozess einbringen können. Dies gilt besonders bei den Themen

„Karrierewege jenseits der Professur“ und „Verhältnis befristeter und dauerhafter Beschäftigung“ (vgl. genauer im Kapitel 1.4).

Nicht zuletzt ist unser Eindruck, dass der Personalrat von vielen **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als kompetente Anlaufstelle für Auskünfte und im Konfliktfall** wahrgenommen und zunehmend gesucht wird. Die auch in dieser Wahlperiode wachsende Zahl von Beratungsgesprächen belegt dies ebenso wie dankbare Rückmeldungen in Fällen, bei denen wir helfen konnten. Solche oft zeitintensive Unterstützung „im Kleinen“ macht einen Großteil der alltäglichen Arbeit des Personalrates aus und erweist sich für den/die Einzelne:n oft als wichtige Unterstützung bei der Wahrung seiner/ihrer Interessen und Rechte. Dass wir nicht in jedem Fall die erhoffte Unterstützung und Hilfe leisten konnten, liegt oft auch an Umständen außerhalb unseres Einflusses. Wir erwähnen diese Alltagsarbeit des Personalrates hier auch deshalb einmal so explizit, weil aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes über diese Seite unserer Arbeit nicht oder nur sehr allgemein informiert werden kann. Es sei den Beschäftigten jedoch versichert, dass ein emphatischer und sachlich fundierter Umgang mit Einzelfällen Teil des Selbstverständnisses dieses Personalrates war und sicherlich auch künftig sein wird.

Insgesamt können wir eine recht ordentliche Bilanz ziehen: Manches ist erreicht worden, einiges ist angestoßen worden und noch im Prozess, aber es gab auch Themen, bei denen wir bisher kaum etwas erreicht haben. Personalratsarbeit funktioniert wohl auch nur in dieser Ambivalenz. An persönlichem Engagement, das jedenfalls glauben wir sagen zu können, hat es nicht gefehlt. Die Bedingungen auch unserer Arbeit (viele Abgänge von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern in der Wahlperiode bei zunehmendem Aufgabenspektrum; notwendige personelle Verkleinerung des Vorstandes, schwierige Corona-Umstände) waren nicht gerade förderlich, haben die verbliebenen Mitglieder jedoch zusammenwachsen lassen, sodass die Funktionsfähigkeit des Gremiums stets gewährleistet war. Wir würden uns freuen, wenn die Wahlbeteiligung bei den nächsten Wahlen zum Ausdruck bringt, dass die Beschäftigten weiterhin einen starken akademischen Personalrat für nötig erachten. Die bisher im akademischen Bereich üblichen 10-12% Wahlbeteiligung sollten zu überbieten sein.

2.2 Personalratswahlen im Jahr 2022: Stand der Vorbereitung

Wie bereits zu Beginn des Berichts erwähnt, finden im Mai 2022 die nächsten Personalratswahlen statt, voraussichtlich in der 18. Kalenderwoche. Das genaue Datum muss noch festgelegt werden. Gewählt werden:

- an der Universität Potsdam
 - ein Personalrat für Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung
 - ein Personalrat für akademische Mitarbeiter:innen und studentische Beschäftigte
 - ein Gesamtpersonalrat (vertritt übergreifende Interesse beider Gruppen von Beschäftigten)
- beim MWFK
 - ein Hauptpersonalrat (vertritt die Interessen aller zum Dienstbereich des MWFK gehörenden Institutionen, darunter auch die Hochschulen des Landes)

Für diese Wahlen wird sich im Januar ein Wahlvorstand konstituieren. Dieses Gremium organisiert und überwacht die Wahl und berät und entscheidet in Konfliktfällen. Der akademische Personalrat hat vier Vertreter:innen für das Gremium benannt.

Unabhängig von der Arbeit des Wahlvorstandes müssen die einzelnen Personalräte ihre personellen Planungen eigenständig betreiben. Da der akademische Personalrat vor vier Jahren auf einer offenen Liste der Gewerkschaften GEW und ver.di gewählt wurde und sich diese Zusammenarbeit bewährt hat, erfolgt die Suche nach interessierten und geeigneten Personen für die Personalratsarbeit in enger Abstimmung mit den genannten Gewerkschaften.

Die personelle Situation im Personalrat für das akademische Personal ist derzeit, das muss so deutlich benannt werden, schwierig. Nach der Wahl 2018 hatte das Gremium insgesamt 23 Vertreter:innen, das waren 8 Personen mehr als die geforderte Mindestgröße von 15 Mitgliedern. Diese 15 Personen sind die ständigen Mitglieder, die restlichen sogenannte Ersatzmitglieder. Sind insgesamt weniger als 15 Mitglieder vorhanden, muss der Personalrat eine Neuwahl ausrufen. Vor dieser Situation steht der Personalrat, denn derzeit sind es noch genau 15 Beschäftigte, die zum Personalrat gehören und sich aktiv engagieren. Ersatzmitglieder sind nicht mehr vorhanden. Durch befristete Arbeitsverhältnisse, die endeten, aber auch durch Festanstellungen in anderen nichtakademischen Bereichen oder Institutionen gingen dem Personalrat erhebliche personelle Ressourcen verloren. Die wachsende Zahl von befristeten Beschäftigten an der UP macht es nicht leichter, Personen für eine vierjährige Amtszeit zu gewinnen.

Die Situation ist also ernst, zumal bereits jetzt abzusehen ist, dass nicht alle der 15 noch aktiven Mitglieder bei der Wahl 2022 wieder kandidieren können oder wollen. Es bedarf in Vorbereitung der nächsten Wahlen einer aktiven und umfangreichen Werbung bei den Beschäftigten, um Bereitschaft herzustellen, sich im akademischen Personalrat (oder auch im Gesamtpersonalrat bzw. im Hauptpersonalrat) zu engagieren. Der Vorstand führt erste Gespräche mit Beschäftigten, die in der letzten Zeit bei uns zur Beratung waren. Erfreulicherweise gibt es einige positive Reaktionen. Die Zahl reicht jedoch bei weitem noch nicht, sodass wir auch von dieser Stelle alle akademischen Beschäftigten aufrufen, über ein Engagement im Personalrat ernsthaft nachzudenken.

Wir brauchen Unterstützung, damit weiterhin ein Personalrat sicht- und hörbar für die Belange der akademischen und studentischen Beschäftigten eintreten kann. Die Arbeitswelt an der Universität Potsdam kann zweifellos in vielerlei Hinsicht erfüllend sein, sie ist jedoch oft auch recht spannungsreich und konfliktträchtig. Als Einzelner seine Interessen gegenüber der Leitung und/oder der Verwaltung zu vertreten, ist oft nur sehr schwer möglich; ein Gremium wie der Personalrat hat hier – gestützt durch das Personalvertretungsgesetz – weitaus mehr Rechte und Möglichkeiten. Mit einer Wahl zum Personalratsmitglied ist das Mandat verbunden, kollektive und individuelle Interessen der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle vertreten zu können.

Die Personalratssitzungen finden in der Regel alle zwei Wochen am Campus Neues Palais statt und dauern etwa 2 Stunden. Für die Teilnahme an den Personalratssitzungen erfolgt eine Freistellung von der Arbeit nach §45 PersVG. Das heißt, Personalratsarbeit hat keine Minderung des Arbeitsentgeltes zur Folge. Das Amt ist ein Ehrenamt. Wer sich im Vorstand des Personalrates mit umfangreicheren Zeitanteilen einbringt, kann dafür anteilig von seiner sonstigen Arbeit freigestellt werden. Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine ordentliche Kündigung von Mitgliedern einer Personalvertretung unzulässig (§ 15). Der Schutz geht dabei über die Amtszeit hinaus und endet erst ein Jahr nach Ablauf der Wahlperiode, bei Befristungen 1 Jahr nach Vertragsende, d.h., befristet beschäftigte Personalratsmitglieder sind auf Wunsch um Zeiten dieser Kündigungsfrist (12 Monate) zu verlängern.

Wir haben in einer Info-Post vom 01.12.2021 für die Personalratsarbeit geworben. Alle Beschäftigtengruppen sind angesprochen, also sowohl Mitarbeiter:innen auf Dauerstellen als auch insbesondere die bisher unterrepräsentierten Gruppen der befristeten Mitarbeiter:innen und der studentischen Beschäftigten (WHK). Es ist jederzeit möglich, Interesse für eine Kandidatur bei uns im Büro vorzutragen oder zunächst Fragen zur Personalratsarbeit und -wahl an uns zu richten. Im Januar wird der Personalrat zu einer Informationsveranstaltung einladen und dabei die Personalratsarbeit vorstellen und Hinweise zum Ablauf der Wahl geben.

Kontaktmöglichkeiten sind: Mail: wimipr@uni-potsdam.de oder Telefon: 977-1863 oder im Büro: NP, Haus 6, Z. 0.17-19.

3 Informationsblock

3.1 Wen vertritt der Personalrat und tut er dies automatisch?

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

Der Personalrat für akademische und studentische Beschäftigte vertritt lt. Personalvertretungsgesetz

- akademische Mitarbeiter:innen der Fakultäten, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und anderer Bereiche, die mit der UP ein Beschäftigungsverhältnis haben,
- studentische Beschäftigte (WHK mit und ohne Abschluss), die mit der UP ein Beschäftigungsverhältnis haben.

Die Vertretung erfolgt jedoch **nicht automatisch**. Gemäß Personalvertretungsgesetz Brandenburg (vgl. § 63 Abs. 2) darf der Personalrat den genannten Personenkreis nur nach persönlicher Beauftragung vertreten. Nur bei bestimmten Tatbeständen wie Abmahnungen und Kündigungen wird der Personalrat grundsätzlich und ohne vorherigen Antrag hinzugezogen. Beratungen sind auch ohne Personalratsbeteiligung möglich. Das Formular zur Personalratsbeteiligung findet sich unter

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

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

3.2 Jahressonderzahlung und aktueller Tarifabschluss

Zum 01.01.2021 gab es die letzte Gehaltserhöhung. Das Gehalt wurde um 1,8%, mindestens um 50 € erhöht. Weitere Gehaltssteigerungen hatte der Tarifvertrag für das Jahr 2021 nicht vorgesehen.

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

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

Im Tarifabschluss 2019 wird der sinkende prozentuale Wert der Jahressonderzahlung so erklärt: „Die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L wird für die Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 eingefroren; dies berührt nicht die Ost-West-Anpassung der Jahressonderzahlung im Jahr 2019. Nach dem Jahr 2022 wirksam werdende allgemeine Entgelterhöhungen finden auch auf die Jahressonderzahlung Anwendung.“ Mit anderen Worten: Es gibt nun auch bei der Sonderzahlung keine Unterschiede mehr zwischen den Tarifgebieten Ost und West, vom Einfrieren der Sonderzahlung sind alle betroffen und dies wird auch im Jahr 2022 so sein. Anspruchsberechtigt für die Sonderzahlung sind Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Im Falle von fehlenden Beschäftigungszeiten während des laufenden Jahres (beispielsweise bei Neueinstellungen im Jahresverlauf) wird die Sonderzahlung um 1/12 für jeden Monat ohne Gehalt gekürzt.

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) endete zum 30.09.2021. Inzwischen konnte, wie den Medien zu entnehmen war, zwischen den an den Verhandlungen beteiligten Gewerkschaften (ver.di, GEW, GdP, IG BAU und Beamtenbund) und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) ein Anschlussstarifvertrag vereinbart werden. Die Gewerkschaften waren mit folgenden zentralen Forderungen in die Tarifverhandlungen gegangen:

- Entgeltsteigerungen von fünf Prozent, mindestens aber 150 Euro
- strukturelle Verbesserungen bei der Eingruppierung, insbesondere bei der stufengleichen Höhergruppierung
- Verhandlungszusage über einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte
- Laufzeit des Tarifvertrages 12 Monaten

Leider spielten bestimmte Erwartungen der Universitäten und Hochschulen, die v.a. von den Personalräten geäußert wurden, erneut keine gesonderte Rolle. Dies betrifft die Frage, auch Stipendienzeiten als berufliche Vorerfahrung zu bewerten, und ferner das Problem, bei der Festlegung der Berufserfahrungen die existierende Regelung zu schädlichen Unterbrechungen der Realität von wissenschaftlichen Karrieren anzupassen.

Der am 27. und 28. November 2021 erreichte Tarifabschluss beinhaltet folgende Kernergebnisse:

- Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro bis März 2022, steuer- und sozialabgabenfrei
- 2,8 Prozent mehr Gehalt ab dem 1. Dezember 2022
- Gesprächszusage über Beschäftigungsbedingungen für studentische Hilfskräfte
- Höhere Zulagen für während der Corona-Pandemie besonders belastete Beschäftigtengruppen im Gesundheitsbereich
- Vertragslaufzeit: 24 Monate

Zu den Hintergründen der offensichtlich sehr hart geführten Verhandlungen und zur Bewertung der Ergebnisse vgl. z.B. hier: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/verantwortungsvoller-abschluss-in-schwieriger-corona-zeit>. Bislang ist noch unklar, wann genau die Corona-Sonderzahlung ausgezahlt wird.

3.3 Dienstvereinbarung „Leistungsbezogene Vergütungselemente“

Auch wissenschaftlich Beschäftigte können nach der 2012 abgeschlossenen „Dienstvereinbarung über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente“² 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
- wenn im Ergebnis der Evaluation der Lehre eine überdurchschnittliche Lehrleistung festgestellt wird.

Im „Merkblatt der Universität Potsdam zur Anerkennung pandemiebedingter Belastungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ (dort Pkt. 7) ist für das Jahr 2020 folgendes Kriterium zusätzlich vereinbart worden:

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

Insgesamt können maximal 5% **aller** Beschäftigten der UP die Leistungszulage erhalten. Für die Gruppe der akademischen Mitarbeiter:innen sei nachfolgend die Zahlen der gestellten und abgelehnten Anträge seit 2013 dargestellt:

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

Auch Beschäftigte im Drittmittelbereich können eine Sonderzahlung erhalten. Dies ist jedoch nur möglich, wenn nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben (vgl. § 40 Nr. 6 zu § 18 Absatz 1 Satz 1 TV-L). Die

² 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

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.

Die Übersicht zeigt, dass es für das Jahr 2020 außergewöhnlich viele Anträge gab. Da insgesamt die Obergrenze von 5% des Gesamtpersonals der UP erreicht wurde (einschl. der Anträge aus dem Bereich des technischen und Verwaltungspersonals), musste automatisch auch die Zahl der Ablehnungen steigen. Die hohe Zahl an Anträgen für das Jahr 2020 belegt aus der Sicht des Personalrates, dass im ersten Coronajahr über das gewöhnliche Maß hinaus außerordentliche Leistungen erbracht wurden (vgl. dazu genauer Kapitel 1.1).

Zwei Anmerkungen zum Verfahren: Ein Antrag auf Leistungszulage kann für das laufende Arbeitsjahr bis zum 31.01. des Folgejahres beim Präsidenten eingereicht werden (für das Jahr 2021 bis zum 31.01.2022). Die Erfahrung zeigt, dass Mitarbeiter:innen, die die Voraussetzungen für die Gewährung der zusätzlichen Vergütung bei sich erfüllt sehen, durchaus aktiv auf die Vorgesetzten zugehen und ihre Erwartungen konkret signalisieren sollten.

Der Personalrat ist an der Bewertung der Anträge nicht beteiligt, wird aber über die Ergebnisse und die Begründungen informiert.

Da für 2020 einige der Ablehnungen der Anträge aus unserer Sicht nicht in jeder Hinsicht nachvollziehbar waren, haben wir beim Dezernenten für Personal- und Rechtsangelegenheiten angeregt, eine Diskussion über die Auslegungspraxis/Operationalisierung bezüglich einzelner Antragspunkte zu führen, um das gesamte Verfahren transparenter zu machen. Dieser Vorschlag wurde positiv aufgenommen.

3.3 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 vor Weihnachten und dem Beginn der Kurse im neuen Jahr Urlaub zu beantragen ist. In einer Mail vom 12.11.2021 hat das HGP informiert, für welchen Personenkreis eine Betriebsruhe obligatorisch ist und welche Regelungen es bezüglich des Zutritts zu den Objekten und zur Raumtemperatur geben wird. Daraus ergibt sich für das akademische Personal Folgendes:

- Die vom 24.12.21 bis zum 02.01.22 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 30.12. Urlaub einreichen. Am 24.12. und am 31.12. gilt eine Dienstbefreiung nach TV-L; Urlaub muss für diese Tage nicht beantragt werden.
- 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 Coronasituation ohnehin wieder das Home-Office-Gebot 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.

3.4 Urlaubsregelungen

Da der Jahreswechsel oft auch die Zeit der Urlaubsplanung ist, werden im Folgenden 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 den 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 z.B. 3 Tagen in der Woche erbringt, muss auch nur für diese 3 Tage pro Woche Urlaub beantragen, erhält aber insgesamt auch nur 18 Urlaubstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche verändert sich also 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.
- Wird der Urlaub nicht zusammenhängend genommen, was vermutlich der Regelfall ist, so ist wichtig zu wissen, dass laut BUrlG „einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werkzeuge 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.