



# **Tätigkeitsbericht des Personalrats für das künstlerische und künstlerische Personal an der Fachhochschule Potsdam**

Berichtszeitraum: 11.05.23 – 22.05.2024

vorgelegt zur Personalversammlung

am 22.05.2024

Erstellt von:

Torsten Schöbel, Svenja Bluhm, Sabine de Günther, Tobias Jänecke, Diego Dametto  
(Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal)

## I. Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>2</b>
<b>II.</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>III.</b>	<b>Neuwahl und Zusammensetzung des wkPR</b> .....	<b>3</b>
<b>IV.</b>	<b>Kontaktmöglichkeiten</b> .....	<b>4</b>
<b>V.</b>	<b>Tätigkeitsfelder des wkPR im Berichtszeitraum</b> .....	<b>5</b>
1.	Letter of Intent zur Gestaltung von Arbeitsverträgen .....	6
2.	Arbeitszeiterfassung und Dienstvereinbarung .....	7
3.	DiV Stellenbesetzungsverfahren .....	10
4.	Thema Diskriminierung .....	10
<b>VI.</b>	<b>Tätigkeiten der Mitbestimmung/Mitwirkung: Maßnahmen</b> .....	<b>11</b>
<b>VII.</b>	<b>Ausblick</b> .....	<b>12</b>

## II. Einleitung

Aufgabe des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (**wkPR**) ist die Vertretung der akademischen Mitarbeiter\*innen an der Fachhochschule Potsdam (FHP). Wir achten auf die gesetzlichen Rechte der Statusgruppe und setzen uns gegenüber der Hochschulleitung (HSL) für die Interessen und Belange der akademischen Mitarbeiter\*innen ein, um deren Perspektive angemessen in die Hochschulentwicklung zu integrieren.

Die Sitzungen des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal finden wöchentlich statt. Unsere Tätigkeit umfasst die gesetzlich vorgeschriebenen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsbereiche bei Themen, die das wissenschaftliche und künstlerische Personal betreffen. Konkret meint das einerseits, dass wir entsprechend § 61 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg (Brdbg. PersVG) die von der Personalabteilung vorgelegten Personalmaßnahmen besprechen und beschließen.

Tatbestand der Mitbestimmung sind auch die Verabschiedung von Dienstvereinbarungen (DiV) und Absichtserklärungen (Letter of Intent/Lol), die das akademische Personal betreffen. Zum anderen sind dies Tätigkeiten der Mitwirkung, wo wir mit der Hochschulleitung und anderen Gremien Themen besprechen und uns für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Personals an der FHP einsetzen.

Dieser Tätigkeitbericht dokumentiert alle Tätigkeiten des wkPR im o.g. Zeitraum.

## III. Neuwahl und Zusammensetzung des wkPR

Die konstituierende Sitzung des neu gewählten Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal fand am 04.05.2023 statt. Die Wahl erfolgte 2023 im Rahmen der allgemeinen Neuwahlen von Personalräten an den Brandenburger Hochschulen. Wir danken allen aktuellen sowie allen im Berichtszeitraum aktiven ehemaligen Personalratsmitgliedern für Ihr Engagement.

Die aktuelle Zusammensetzung des wkPR:

- **Torsten Schöbel**, M.A., (Vorsitzender, seit 1.10.2023), Lehrkraft für besondere Aufgaben im Studiengang Europäische Medienwissenschaft (EMW) / FB 4: [torsten.schoebel@fh-potsdam.de](mailto:torsten.schoebel@fh-potsdam.de)
- **Svenja Bluhm**, M.A., (1. Stellvertretende Vorsitzende) Akademische Mitarbeiterin im Projekt P<sup>3</sup>Dual: [svenja.bluhm@fh-potsdam.de](mailto:svenja.bluhm@fh-potsdam.de).
- **Dr. phil. Sabine de Günther**, (2. Stellvertretende Vorsitzende), Akademische Mitarbeiterin im UCLAB im Projekt "ReFa: Restaging Fashion - Digitale Kontextualisierung vestimentärer Quellen": [sabine.de.guenther@fh-potsdam.de](mailto:sabine.de.guenther@fh-potsdam.de)
- **Tobias Jänecke**, M. A., Akademischer Mitarbeiter Forschungsgruppe Klimagerechtes Umbauen (InNoWest): [tobias.jaenecke@fh-potsdam.de](mailto:tobias.jaenecke@fh-potsdam.de)
- **Diego Dametto**, M.A., (Vorsitzender bis 30.09.2023) IaF: [diego.dametto@fh-potsdam.de](mailto:diego.dametto@fh-potsdam.de)

Reihenfolge der Ersatzmitglieder – Stand 05/2024

- **Corinna Stoll**

Ausgeschiedene Mitglieder:

- **Christian Berkes**
- **Nadia Zeissig**
- **Katharina Lange**

## IV. Kontaktmöglichkeiten

### Sprechzeiten

Jederzeit nach Vereinbarung.

Ihr/Sie erreicht/erreichen uns über [wkpr@fh-potsdam.de](mailto:wkpr@fh-potsdam.de).

Unser Büro auf dem Campus ist unregelmäßig besetzt.

### Kontakt

Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal

Fachhochschule Potsdam

Kiepenheuerallee 5

14469 Potsdam

[wkpr@fh-potsdam.de](mailto:wkpr@fh-potsdam.de)

## V. Tätigkeitsfelder des wkPR im Berichtszeitraum

Der Personalrat hat ein Mitwirkungsrecht bei allen personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, welche die Arbeitsbedingungen der akademischen Mitarbeiter\*innen betreffen. Dem gesetzlich verankerten Informationsrecht folgend ist der wkPR durch die Hochschulleitung über alle entsprechenden Angelegenheiten und geplanten Veränderungen frühzeitig zu informieren bzw. kann der wkPR entsprechende Informationen einfordern.

Ein zentrales Instrument zur Umsetzung des Informationsrechts sind die sogenannten Monatsgespräche, die wir zusammen mit der Präsidentin, der Leiterin der Personalabteilung und je nach Thema mit dem Vizepräsidenten für Forschung und Transfer monatlich durchführten. Im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit dienen diese Monatsgespräche dem Informationsaustausch und bieten Raum, um Veränderungsprozesse und Personalentwicklung an der FH gemeinsam zu gestalten.

Um gemeinsam erfolgreicher und (zeit)effizienter zu arbeiten und statusgruppenübergreifende Belange der Arbeitnehmer\*innen an der FHP zu erkennen und zu behandeln, tauscht sich der wkPR regelmäßig mit den künstlerischen und wissenschaftlichen Personalräten der Universitäten und Fachhochschulen des Landes Brandenburg aus, um sich über aktuelle Themen zu besprechen. Mit den weiteren Gremien der Personalvertretung an der FHP, dem nichtwissenschaftlichen Personalrat (nwPR) und dem Gesamtpersonalrat (GPR) sowie den Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen werden Gespräche geführt. Auch länderübergreifend findet ein Austausch statt, z. B. durch die Teilnahme im September 2023 an der Konferenz der Personalräte norddeutscher Hochschulen und Fachhochschulen an der Hochschule Osnabrück.

Die FHP entwickelt sich dynamisch: Die Lehre wird vielfältiger und die Forschung umfangreicher. Dies spiegelt sich in den Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals wider. Für den wkPR ist diese Heterogenität der Stellenprofile elementarer Bestandteil eines lebendigen Hochschulbetriebs, den es zu bewahren gilt. Damit Hochschulen ihre vielseitigen Aufgaben in Forschung, Lehre und wissenschaftlicher Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter\*innen erfüllen können, benötigen auch Fachhochschulen sowohl befristetes als auch unbefristetes Personal.

Ziel des wkPR ist es, prekäre Beschäftigungssituationen der akademischen Mitarbeiter\*innen FHP zu verhindern und gemeinsam mit der Hochschulleitung für verlässlichere Karrierewege zu sorgen. Die aktuelle Situation ist von diesem Ziel noch weit entfernt. Die FHP ist keine Insel und die Probleme des deutschen Hochschulwesens zeigen sich auch hier deutlich. Die meisten akademischen Mitarbeiter\*innen-Stellen an der FH müssen immer noch als prekär und unattraktiv bezeichnet werden.

Folgende Probleme und Verbesserungsbedarfe sind Gegenstand unserer Tätigkeit im vergangenen Jahr gewesen:

## 1. Letter of Intent zur Gestaltung von Arbeitsverträgen

Am 27.05.2021 haben der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (wkPR) und die Hochschulleitung (HSL) einen [Letter of Intent \(LoI\) zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiter\\*innen](#) verabschiedet.

Ziel des LoI ist es, die Planbarkeit wissenschaftlicher und künstlerischer Karrieren an der Fachhochschule Potsdam zu unterstützen, transparente und faire Standards bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen zu verfestigen und die Rahmenbedingungen für die akademischen Beschäftigten erfolgsgünstig, sozial, familienfreundlich und diversitätssensibel zu gestalten.

Teil des LoIs war die Gestaltung von Muster-Tätigkeitsdarstellungen (TDs) für vier Stellenprofile:

- 1) Akademische Mitarbeiter\*in in Forschung und Kunst (Drittmittel)
- 2) Akademische Mitarbeiter\*in Schwerpunkt Lehre
- 3) Akademische Mitarbeiter\*in Lehre/Qualifizierung FH
- 4) Akademische Mitarbeiter\*in Lehre/Qualifizierung

Der wkPR wendet seit der Einführung des LoI viel Zeit auf, die Ausschreibungen und Personalmaßnahmen auf Übereinstimmung mit dem LoI zu überprüfen. Wir lehnen nach wie vor auch bei Nicht-Entsprechung der TDs Personalmaßnahmen nicht pauschal ab. Vielmehr machen wir im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit Vorschläge zur Anpassung der TDs. In gleicher Weise prüft und kommentiert der wkPR aktuelle Ausschreibungen und TDs für Ausschreibungsverzichts-Anträge und wirkt daraufhin, dass diese neuen Stellen dem LoI entsprechen. Durch diese neu etablierte Einreichung von TDs bereits vor der Stellenausschreibung können potenzielle Konflikte häufig bereits frühzeitig erkannt und Abweichungen von den Muster-TDs begründet werden oder Kompromisse geschlossen werden, ohne dass es zu Verzögerungen bei den Einstellungsmaßnahmen kommt. Nur in wenigen Fällen ist keine Einigung möglich gewesen. Hauptkonflikt-Punkte liegen weiter in Qualifizierungsanteilen der TDs, insbesondere bei Drittmittelprojekten.

Der wkPR fordert, dass Qualifikationsanteile in die Tätigkeitsdarstellungen aufgenommen werden. Mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist eine Befristung nach WissZeitVG § 2 Absatz 1 nur dann zulässig, wenn die Befristung „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“ (§ 2 (1) WissZeitVG), d.h. dass die Befristung ursächlich an ein „Qualifizierungserfordernis“ gebunden ist.

Eine Qualifizierung im Sinne des WissZeitVG erfolgt nach unserer Auffassung, wenn es 1.) ein definiertes Qualifizierungsziel gibt, 2.) ein strukturiertes Vorgehen im Sinne des Qualifikationszieles vereinbart wird, und 3.) das Erreichen des Ziels in irgendeiner Form zertifiziert bzw. belegt werden (Hansel & Jähne, 2016, S. 16).

In den ersten Monaten nach Einführung des LoIs gab es noch gehäuft größere Abweichungen von der Muster-TDs. Mittlerweile zeigen die Zahlen nach einer Übergangszeit, dass deutlich mehr TDs den Vorgaben des LoIs entsprochen haben. Aufbauend auf den Ergebnissen, setzt sich der wkPR für Fortführung des LoI mit wenigen Änderungen ein, da er dazu beiträgt, bessere Arbeitsbedingungen der akademischen Beschäftigten in den Verträgen zu etablieren. Seit Einführung des LoI ist eine größere Aufmerksamkeit der Vorgesetzten und der Hochschulleitung für das Ziel planbarer Karrierewege der akademischen Beschäftigten festzustellen. Der LoI und die darin formulierten Stellenprofile geben Transparenz und Orientierung für die Strukturierung von TDs: Inhalte wie

Lehre, Forschung, Qualifizierung und Sonstige Dienstaufgaben sind etabliert und mit klaren Aufgaben und prozentualen Zeitanteilen bestimmt. Die bisherige Umsetzungspraxis, bei der wkPR und die Personalabteilung die Vorgesetzten bei der Umsetzung der Lol Vorgaben beraten, hat sich weiterhin bewährt.

## 2. Arbeitszeiterfassung und Dienstvereinbarung

Das Thema Arbeitszeit bildete im Jahr 2023 und 2024 eines der zentralen Arbeitsfelder für den wkPR. Im Februar 2023 wurde in der FHP die Erfassung der Arbeitszeit eingeführt. Grundlage ist die [Dienstvereinbarung zur Einführung und zum Betrieb der elektronischen Zeiterfassung](#) und die [Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeit](#) an der Fachhochschule Potsdam, die der Gesamtpersonalrat (GPR) mit der Dienststellenleitung (Hochschulleitung) an der Fachhochschule Potsdam im Februar 2023 abgeschlossen hat. In dieser Dienstvereinbarung wurde beschlossen, dass die Regelungen des Abschnitt E zur Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung ab dem 01. April 2023 nicht nur für das nichtwissenschaftliche Personal, sondern auch für die wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigten gelten.

Der wkPR hatte bereits im November 2020 grundlegende Bedenken zur Dienstvereinbarung vorgebracht, da sich diese nicht nur auf Urlaubszeiterfassung und Dienstreisen beschränkt, sondern auch auf die Zeiterfassung der akademischen Mitarbeiter\*innen. Für den wkPR entsprach der Entwurf und das Verfahren zur Verabschiedung der Dienstvereinbarung nicht der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Deswegen konnte der wkPR im November 2020 der Vertretung der akademischen Mitarbeiter\*innen durch den GPR nicht zustimmen. Der wkPR hatte den GPR damals gebeten, diese Nicht-Zustimmung des wkPR der Hochschulleitung (HSL) mitzuteilen und einen Neubeginn des Mitbestimmungsverfahrens einzufordern, verbunden mit der Hoffnung, dass der GPR als ein koordiniertes Vorgehen der Personalräte gegenüber der HSL leistet, und den wkPR nicht übergeht.

Es ist wichtig, dass gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Statusgruppen eingehalten und die Interessen der jeweiligen Statusgruppen angemessen vertreten werden, damit die Organisation effektiv funktionieren kann.

Am 23.03.2023 hatte der vorherige wkPR der Einführung des Regelbetriebes der elektronischen Zeiterfassung zum 01.04.2023 nicht zugestimmt, unter anderem, weil die grundlegende Frage der Erfassbarkeit wissenschaftlich-künstlerischer Arbeit (Kreativität/Flexibilität etc.) nicht hinreichend und differenziert geklärt ist.

Im Dezember 2023 hat der wkPR den Entwurf einer **Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal und der Hochschulleitung über Regelungen zur Arbeitszeit für Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** vorgelegt, damit Regelungen für Beschäftigtengruppen des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmale zwischen den nichtwissenschaftlichen und dem wissenschaftlichen Personal gesondert geregelt werden. Im Bereich der Wissenschaft hat die mehr oder weniger selbstbestimmte Verteilung der Arbeit einen höheren Stellenwert als z. B. üblicherweise in der Verwaltung.

Die Bemühungen des Personalrates für das künstlerische und wissenschaftliche Personal um eine Vereinbarung bezüglich der Arbeitszeiterfassung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an der FHP sowie um den Abschluss einer Dienstvereinbarung waren bislang jedoch nicht erfolgreich. Die Hochschulleitung verlagert die Zuständigkeit weiterhin ausschließlich an den Gesamtpersonalrat (GPR).

Der **Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vertritt per Gesetz** in den Sonderregelungen für einzelne Verwaltungszweige (**§ 90 PersVG Brandenburg**) **das wissenschaftliche und künstlerische Personal**. Diese ausdrückliche gesetzliche Bestimmung besagt, dass die **Mitbestimmung des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht ausgeschlossen oder beschränkt wird bzw. auf eine besondere Personalvertretung verlagert wird**. Denn das Landespersonalvertretungsgesetz soll mit § 90 der (allgemeinen) Personalvertretung keine Handhabe bieten, in den durch **Artikel 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Freiraum der Wissenschaft und Forschung sowie der Kunst einzudringen und Einfluss auf die auf wissenschaftliche/künstlerische Eigengesetzlichkeit beruhenden Prozesse, Verhaltensweisen und Entscheidungen beim Auffinden und Umsetzen von Erkenntnissen**. Aufgrund vergeblicher und ernsthafter Einigungsversuche mit der Dienststellenleitung zur Durchsetzung, Klärung oder Wahrung der dem Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal zustehenden personalvertretungsrechtlichen Befugnisse und Rechte gemäß § 90 PersVG Brandenburg, hat sich der wkPR im März 2024 gezwungen gesehen, rechtliche Schritte vor dem Verwaltungsgericht einzuleiten.

Der Entwurf der Dienstvereinbarung des wkPR sieht vor, dass die Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemäß Tarifvertrag der Länder (TV-L) § 40 für die akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewendet werden, insbesondere um die spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen. Grundsätzlich gewährleisten Gleitzeitregelungen ein erhebliches Maß an Arbeitszeitsouveränität. Im Bereich der Wissenschaft hat die mehr oder weniger selbstbestimmte Verteilung der Arbeit aber einen höheren Stellenwert als z. B. üblicherweise in der Verwaltung. Dies hängt insbesondere mit den **spezifischen Verhältnissen und Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung** zusammen, die teilweise auch einen sehr unterschiedlichen Arbeitsanfall zur Folge haben. Diesen Besonderheiten soll mit der Regelung zur **Arbeitszeitsouveränität** gemäß **§ 40 TV-L** in einer Dienstvereinbarung zwischen dem wkPR und der Hochschulleitung Rechnung getragen werden. Denn zum § 6 TV-L wurde für den Bereich der Hochschulen im § 40 TV-L Nr. 3 Ziff. 3 ein neuer Absatz 12 angefügt, wonach durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden kann, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann. Nach Absatz 12 ist unter **Arbeitszeitsouveränität i. S. des TV-L die selbstverantwortliche Verteilung der Arbeitszeit** zu verstehen. Einer der wesentlichen Unterschiede zur Gleitzeit liegt darin, dass bei der Arbeitszeitsouveränität in der Regel keine Arbeitszeiterfassung erfolgt, sondern die **Beschäftigten eigenverantwortlich sind für die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen**.

Der Begriff „selbstverantwortlich“ umfasst nicht nur freie Bestimmung der Lage der Arbeitszeit durch die Beschäftigten. „Selbstverantwortlich“ in diesem Sinne bedeutet auch, dass die Beschäftigten selbst für die **Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und der allgemeinen Arbeitszeitregelungen des TV-L verantwortlich** sind. Mit der Arbeitszeitsouveränität können die Beschränkungen des **Arbeitszeitgesetzes** (z. B. tägliche Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten, Sonntagsarbeit) **nicht umgangen werden**. Gleiches gilt für die tariflichen Regelungen zum Arbeitsvolumen oder z. B. zu den Zeitzuschlägen nach § 8 Abs. 1. Für die Einführung der Arbeitszeitsouveränität bedarf es einer Dienstvereinbarung. Arbeitszeitsouveränität kann für einzelne Beschäftigte oder auch für Beschäftigtengruppen vereinbart werden. Die Verteilung der Arbeitszeit wird unter Berücksichtigung dienstlicher Belange im Einvernehmen mit den Vorgesetzten selbstverantwortlich festgelegt. **Die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben selbst darauf zu achten**, dass sie durch die Gestaltungsmöglichkeiten dieser Dienstvereinbarung **nicht gegen die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen sowie Rechtsverordnungen zur Arbeitszeit- und Pausenregelung verstoßen**. Diese Bestimmungen in der



jeweils gültigen Fassung sind einzuhalten. Sie erfordert Selbstorganisation und Eigenverantwortung. Wie bislang gilt laut Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur, dass Arbeitgeber die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auf die Beschäftigten übertragen können, sofern die Erfassung entsprechend der Vorgaben der europäischen Rechtsprechung objektiv, verlässlich und zugänglich ist. **Die Arbeitszeiterfassung und der Ausgleich von Arbeitszeiten und Mehrarbeit erfolgt eigenverantwortlich und legt den Ausgleichszeitraum grundsätzlich auf ein Jahr fest.**

Abweichend sollen akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Kenntnisnahme der Leitungen der jeweiligen Organisationseinheiten einen schriftlichen Antrag bei der Hochschulleitung stellen können, um an der **Zeiterfassung des nichtwissenschaftlichen Personals teilzunehmen**, da sich die **Arbeitszeiterfassung (Gleitzeit)** für bestimmte Beschäftigte des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals, sofern sie entsprechend der Vorgaben der europäischen Rechtsprechung objektiv, verlässlich und zugänglich ist, als **hilfreiches Instrument bzw. Werkzeug** eignet, Kontrolle über die eigene Arbeitszeit zu bekommen, z. B. für Teilzeitbeschäftigte. Das System soll dem Menschen dienen und nicht umgekehrt.

Hintergrund der Arbeitszeiterfassung ist die **Richtlinie 2003/88/EG** vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Laut **BAG-Urteil vom 13.09.2022** sind Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, „für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von **Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG** eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. B dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.“ Der **Art. 17 der Richtlinie 2003/88/EG** beinhaltet **Ausnahmeregelungen**, die grundsätzlich gültig und anwendbar sind, unter anderem für **"Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten"**. Die **Hochschulen** dienen der Pflege und **Entwicklung der Wissenschaften und Künste durch Lehre, Forschung, Studium und Weiterbildung**, und wissenschaftliche und künstlerische Dienstleitungen werden von dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an den Hochschulen erbracht, also auch von künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Ausnahmeregelungen zur Arbeitszeiterfassung sind umfassend, denn die Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung besagt, dass die Mitgliedstaaten gemäß Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 der Richtlinie 2003/88/EG abweichen können, wenn die **Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann**, gemäß Abs. 2 und 3 c dieses Artikels bei vi) **Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten** und bei Tätigkeiten, bei denen die **Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind** (Abs. 4 b). Die zulässigen Ausnahmeregelungen der Arbeitszeiterfassung gemäß der Richtlinie 2003/88/EG Art. 17 Abs. 2 besagt zudem, dass sofern die betroffenen Arbeitnehmer **gleichwertige Ausgleichsruhezeiten** oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten, im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder im Wege von **Tarifverträgen (siehe TV-L § 40)** oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern gemäß den Absätzen 3, 4 und 5 abgewichen werden kann.

Auch Art. 18 der Richtlinie 2003/88/EG besagt, dass von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene abgewichen werden kann.

Die Sonderregelungen in **TV-L § 40** erfahren von der Wissenschaftsseite breite Zustimmung, die der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal auch von der Hochschulleitung der FHP erwartet. TVL § 40 orientiert sich in besonderer Weise an den **Bedürfnissen des Wissenschaftsbereichs**. Ziel war ein flexibles Tarifrecht für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, insbesondere um den **Wissenschaftsbereich im internationalen Wettbewerb zu stärken**. Der einheitliche tarifliche Oberbau stärkt zudem die **Mobilität im Wissenschaftsbereich**. Darüber hinaus bietet § 40 TV-L den Hochschulen weitere Arbeitszeitflexibilisierungen, zusätzliche **Instrumente zur Bindung/Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter**, eine erheblich **stärkere Leistungsorientierung und weitere wissenschaftsspezifische Regelungen**.

Laut unserer Umfrage im Herbst 2023 sind **60 % der akademischen Beschäftigten** an der FHP mit der derzeitigen Regelung unzufrieden und halten **Arbeitszeitsouveränität für die praktischere Lösung**. Unabhängig von der breiten Zustimmung auch seitens der Wissenschaftsseite zum § 40 TV-L verweisen wir auf das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht. Das besagt, dass im Konflikt zwischen zwei anwendbaren arbeitsrechtlichen Regelungen immer die für den Arbeitnehmer günstigste Regelung angewendet werden muss. Es ist in verschiedenen Gesetzen und Tarifverträgen verankert, um die Rechte und Bedingungen von Arbeitnehmer\*innen zu schützen und um die spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung ausführen zu können.

Der Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal hat in dem Zeitraum dieses Tätigkeitsberichts einen regen Schriftverkehr mit der Hochschulleitung geführt und sich umfassend in den Monatsgesprächen bemüht, eine Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal und der Hochschulleitung zu vereinbaren. Nicht zuletzt ist der wkPR bemüht, Bürokratie, Kontrolle und Abhängigkeiten abzubauen. Tätigkeiten in der Forschung als auch in der Lehre sind eigenständige kreative Tätigkeiten mit dem Ziel, neue Erkenntnisse zu gewinnen, zu verwerten oder zu verbreiten, die dem **grundgesetzlichen Schutz der Freiheit von Forschung und Lehre durch Art. 5 Abs. 3 GG** unterliegen.

### 3. DiV Stellenbesetzungsverfahren

Bereits in den letzten Jahren wurden unter Beteiligung des damaligen wkPRs viele konkrete Entwürfe und unter anderem auch Vereinbarungen für Kriterien für Ausschreibungsverzichte hervorgebracht, um eine Dienstvereinbarung zu verabschieden, die transparente und gerechte Prozesse für die Stellenbesetzung regelt. Neben generellen Leitlinien zur Stellenbesetzung (Ausschreibungen, Verfahrenswege, interne Bewerbungen etc.) wurden die Richtlinien für Ausschreibungsverzichte seit mehreren Wochen neu verhandelt und festgelegt.

### 4. Thema Diskriminierung

Vor dem Hintergrund der Meldung eines Mitglieds der Statusgruppe über Konflikte mit dem/der Vorgesetzten hat sich der Personalrat für wissenschaftliches und künstlerisches Personal dem Thema Diskriminierung gewidmet. Im ersten Schritt wurde ein hochschulweites Treffen der Beauftragten und Gremienmitglieder geplant, die in ihrer Funktion mit Fällen von Diskriminierung in Berührung kommen. Ziel ist die Vernetzung, die Klärung von Zuständigkeiten im Kontext der Intersektionalität von Diskriminierungserfahrungen sowie der Austausch über gemeinsame Standards für Gespräche und Dokumentation. Das Treffen findet eine Woche nach der Berichtslegung statt, weshalb die Ergebnisse erst im nächsten Tätigkeitsbericht berücksichtigt werden.

## VI. Tätigkeiten der Mitbestimmung/Mitwirkung: Maßnahmen

Das Alltagsgeschäft des wkPR sind die Personalmaßnahmen. Entsprechend § 61 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg (**Landespersonalvertretungsgesetz - PersVG**) besprechen und beschließen wir die von der Personalabteilung vorgelegten Personalmaßnahmen. Laut Gesetz ist die Zustimmung des Personalrats bei allen personellen Maßnahmen erforderlich. Für das wissenschaftlich-künstlerische Personal gilt jedoch eine Ausnahmeregelung, da hier die Beteiligung des Personalrats besonders beantragt werden muss. Eine der Mitbestimmung des Personalrates unterliegende Maßnahme kann nur mit seiner vorherigen Zustimmung getroffen werden. Welche Maßnahmen im Einzelnen der Mitbestimmung unterliegen, ergibt sich aus den §§ 62 bis 66. Eine Beteiligung kann auch nach Vertragsunterschrift jederzeit neu über das Beteiligungsformular beantragt oder widerrufen werden.

Der Personalrat bestimmt nach Maßgabe der §§ 63 bis 66 mit bei personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich unmittelbar auf sie auswirken. Das gleiche gilt, wenn die Dienststelle Maßnahmen für Personen trifft, die der Dienststelle nicht angehören, jedoch für sie oder die ihr angehörenden Beschäftigten tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Die Mitbestimmung findet nicht statt bei Weisung an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistende Arbeit regelt.

Im Berichtszeitraum zwischen dem 05. Mai 2023 und 15. Mai 2024 führte der wkPR **47 ordentliche Gremiensitzungen** und **7 außerordentliche Gremiensitzungen** durch. Der wkPR hat in den Gremiensitzungen insgesamt **45 Maßnahmen** beschlossen.

Hiervon waren

- **3 Vertragsverlängerungen**
- **6 Maßnahmen waren Aufstockungen**
- **1 Maßnahme war Statusgruppenwechsel mit Umgruppierung.**
- **23** waren **Einstellungen**, davon waren 4 Maßnahmen Wiedereinstellungen und 2 Maßnahmen waren Entfristungen.
- **11 Maßnahmen waren Weiterbeschäftigungen.**
- **1** war eine **Kündigung.**

Bei fast allen Maßnahmen handelte es sich um befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Der wkPR stimmte in **19 Fällen** einem **Ausschreibungsverzicht** zu. Dabei wurde mehrheitlich das Kriterium einer Laufzeit von unter einem halben Jahr oder eines Beschäftigungsanteils von unter 50% angewandt, in einigen Fällen haben die einzustellenden Personen an der Erstellung des Drittmittelantrags mitgewirkt.

### Herausforderungen und Besonderheiten bei Maßnahmen:

Der wkPR prüft alle Ausschreibungen der Fachbereiche auf Verständlichkeit, Konsistenz und Kompatibilität mit den vertraglichen Beschäftigungsmöglichkeiten an der FHP. Diese Form der Mitwirkung setzt die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten voraus und fördert sie zugleich. Auf diese Weise können frühzeitig Unregelmäßigkeiten in Vertragskonstruktionen erkannt werden – zugleich aber erfordert diese Arbeit einen hohen Zeitaufwand.

## VII. Ausblick

Wir werden uns auch im Jahr 2024 für die Stärkung der Interessen unserer Statusgruppe an der FHP einsetzen. Besonderes Augenmerk legen wir auf:

- die **Neuwahlen** des wkPR im ersten Halbjahr 2024: Es werden weiterhin dringend Kandidat\*innen gesucht, damit der wkPR weiterhin bestehen kann! Bitte meldet Euch bei Fragen zu Personalratsarbeit und/oder Interesse ([wkpr@fh-potsdam.de](mailto:wkpr@fh-potsdam.de))!
- der Abschluss einer **Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit für Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zwischen dem Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal und der Dienststellenleitung.
- die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung (DiV) für transparente und gerechte **Stellenbesetzungsverfahren für das akademische Personal.**
- die aktuellen Entwicklungen im Hinblick auf das neue **Brandenburgisches Hochschulgesetz vom 9. April 2024** die sich daraus ergebenden Neuerungen
- die Kontrolle der Umsetzung des „**Letter of Intent** Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiter\*innen“ (LoI) im Austausch mit den Vorgesetzten (Prüfung der vorgelegten TDs im Hinblick auf die erarbeiteten **Muster-TDs** und die darin festgehaltenen Kennwerte und Selbstverpflichtungen).
- **Regelungen der Lehrverpflichtung** für akademische Mitarbeiter\*innen an der FHP
- unsere Statusgruppe betreffende Empfehlungen der **FHP-Begutachtung des Wissenschaftsrat**
- die Pflege des internen **Austauschs** mit anderen FHP-Gremien einerseits und die Kontakte zu anderen Brandenburgischen Personalräten andererseits
- **Künstlerische und wissenschaftliche Karrierewege an der FHP**
- **Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs** an der FHP
- **Erstellung eines Dauerstellenkonzeptes** für Akademische Beschäftigte
- **Einführung von Mitarbeiter\*innengesprächen**