

FH;P

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

Berichtszeitraum: 23.05.2024 – 19.05.2025

Erstellt von:

Torsten Schöbel, Svenja Bluhm, Tobias Jänecke
(Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal)

Potsdam, am 19.05.2025

I. Inhaltsverzeichnis

I.	Inhaltsverzeichnis	2
II.	Einleitung	3
III.	Zusammensetzung des wkPR	4
IV.	Kontaktmöglichkeiten	4
V.	Tätigkeitsfelder des wkPR im Berichtszeitraum	5
VI.	Ausblick	17

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 und tarifvertragliche 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.

Der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vertritt per Gesetz in den Sonderregelungen für einzelne Verwaltungszweige (§ 93 Landes Personalvertretungsgesetz / LPersVG 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. Gemäß § 93 Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg (Landespersonalvertretungsgesetz - LPersVG) wird im Sinne des Brandenburgischen Hochschulgesetzes, mit Ausnahme der in § 94 genannten Beschäftigten, an den Hochschulen ein besonderer Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gebildet. Konkret meint das, dass entsprechend § 61 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg die eine der Mitbestimmung des Personalrates unterliegende und von der Personalabteilung vorgelegte Personalmaßnahme nur mit seiner vorherigen Zustimmung getroffen werden kann.

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats ergeben sich aus den §§ 63 bis 67 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG). Sie umfassen die Mitbestimmung in personellen, sozialen, organisatorischen sowie sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten und erstrecken sich darüber hinaus auf Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, soweit das wissenschaftliche und künstlerische Personal betroffen ist. Zu den zentralen Aufgaben des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal zählt insbesondere die Beratung in allen personellen Einzelangelegenheiten, etwa bei Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Befristungen, Ein-, Höher- und Rückgruppierungen sowie Kündigungen. Ebenso beschäftigt sich der Personalrat mit der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in Lehre, Forschung und Service, unter anderem im Hinblick auf Karrierewege, Stellenstrukturen und Lehrdeputate. Darüber hinaus entwickelt er gemeinsam mit der Dienststelle Regelungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen – etwa in Form von Vereinbarungen, Leitlinien oder Merkblättern. Auch die Umsetzung tarifvertraglicher Vorgaben, wie interne Entgeltregelungen, Urlaubsregelungen oder Eingruppierungsfragen, fällt in seinen Aufgabenbereich. Ergänzt

wird dies durch eine aktive Mitwirkung an Maßnahmen der Personalentwicklung sowie eine Beteiligung an innerbetrieblichen Umfragen.

Die Sitzungen des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal finden wöchentlich statt.

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

III. Zusammensetzung des wkPR

Die aktuelle Zusammensetzung des wkPR:

- **Torsten Schöbel**, M.A., (Vorsitzender), Lehrkraft für besondere Aufgaben im Studiengang Europäische Medienwissenschaft (EMW) / FB 4: torsten.schoebel@fh-potsdam.de
- **Svenja Bluhm**, M.A., (Stellvertretende Vorsitzende) Akademische Mitarbeiterin im Projekt P³Dual: svenja.bluhm@fh-potsdam.de.
- **Tobias Jänecke**, M. A., Akademischer Mitarbeiter Forschungsgruppe Klimagerechtes Umbauen (InNoWest): tobias.jaenecke@fh-potsdam.de

Ersatzmitglieder – Stand 04/2025: Keine

Ausgeschiedene Mitglieder:

- **Corinna Stoll**
- **Dr. phil. Sabine de Günther**
- **Diego Dametto**
- **Katharina Lange**
- **Nadia Zeissig**
- **Christian Berkes**

Wir danken allen aktuellen sowie allen im Berichtszeitraum aktiven ehemaligen Personalratsmitgliedern für Ihr Engagement!

IV. Kontaktmöglichkeiten

Sprechzeiten

Jederzeit nach Vereinbarung.

Ihr/Sie erreicht/erreichen uns über 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

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 und umfassend zu informieren.

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 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 (LAWIBEL), um sich über aktuelle Themen und Mitbestimmungsrechte in den personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten zu besprechen. Am 6. März 2025 fand an eine LAWIBEL Klausurtagung an der FHP statt. Sonderthema war die Lehrverpflichtung / Lehrverpflichtungsordnung mit dem Ziel, die erarbeiteten Positionen aus dem Dialogprozess auf Aktualität zu prüfen und eine Regelung für die Universitäten und Fachhochschulen zu erarbeiten.

Im Rahmen unserer Arbeit im vergangenen Jahr haben wir uns schwerpunktmäßig mit folgenden Themenfeldern, Herausforderungen, Problembereichen, und Optimierungspotenziale und Entwicklungsmöglichkeiten befasst:

1. Letter of Intent zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiter*innen – Bilanz und Perspektive

Am 27. Mai 2021 haben der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (wkPR) und die Hochschulleitung (HSL) der Fachhochschule Potsdam einen Letter of Intent (LoI) zur Ausgestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiter*innen verabschiedet. Ziel dieses LoI ist es, die Planbarkeit wissenschaftlicher und künstlerischer Karrieren zu fördern, transparente und faire Standards bei der Vertragsgestaltung zu etablieren und die Arbeitsbedingungen akademisch Beschäftigter erfolgsförderlich, sozial, familienfreundlich und diversitätssensibel zu gestalten.

Ein zentraler Bestandteil des LoI ist die Entwicklung von Muster-Tätigkeitsdarstellungen (TDs) für vier definierte 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

Seit Einführung des Lol prüft der wkPR intensiv, ob Stellenausschreibungen und Personalmaßnahmen mit den vereinbarten Standards übereinstimmen. Auch wenn Tätigkeitsdarstellungen nicht vollständig den Mustervorgaben entsprechen, lehnt der wkPR entsprechende Maßnahmen nicht grundsätzlich ab. Stattdessen werden im Sinne einer konstruktiven Zusammenarbeit Anpassungsvorschläge unterbreitet. Ebenso begutachtet der wkPR TDs in Ausschreibungsverzichtsverfahren und setzt sich dafür ein, dass neue Stellen den Lol-Vorgaben entsprechen.

Ein bewährtes Verfahren ist dabei die frühzeitige Einreichung von Tätigkeitsdarstellungen noch vor der Ausschreibung. So können mögliche Konfliktpunkte frühzeitig identifiziert, Abweichungen begründet und konsensuale Lösungen gefunden werden – ohne Verzögerungen im Einstellungsprozess. Nur in Einzelfällen konnte bislang keine Einigung erzielt werden. Hauptkonfliktpunkt bleibt der Umgang mit Qualifizierungsanteilen in Drittmittelprojekten.

Mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist eine Befristung nach § 2 Absatz 1 nur zulässig, wenn sie zur *Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung* erfolgt (§ 2 (1) WissZeitVG). Aus Sicht des wkPR liegt eine solche Qualifizierung im Sinne des WissZeitVG dann vor, wenn:

1. ein konkretes Qualifizierungsziel definiert ist,
2. ein strukturiertes Vorgehen zur Zielerreichung vereinbart wurde, und
3. der Qualifikationserfolg dokumentiert oder zertifiziert werden kann (vgl. Hansel & Jähne, 2016, S. 16).

Der wkPR fordert daher, dass Qualifizierungsanteile ausdrücklich in die Tätigkeitsdarstellungen aufgenommen werden.

Seit Einführung des Lol lässt sich eine gestiegene Sensibilität bei Vorgesetzten und Hochschulleitung für die Notwendigkeit planbarer akademischer Karrierewege beobachten. Die im Lol definierten Stellenprofile bieten dabei eine klare Orientierung für die Strukturierung von Tätigkeitsdarstellungen. Aufgabenbereiche wie Lehre, Forschung, Qualifizierung und sonstige Dienste sind eindeutig benannt und mit konkreten Aufgaben sowie prozentualen Zeitanteilen versehen. Die bisherige Umsetzungspraxis, bei der wkPR und Personalabteilung die Vorgesetzten beratend begleiten, hat sich als zielführend erwiesen.

Vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen setzt sich der wkPR für eine Fortführung des Lol mit nur geringfügigen Anpassungen ein. Der Lol trägt wesentlich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen akademisch Beschäftigter bei. Langfristiges Ziel des wkPR ist es, die vereinbarten Stellenprofile verbindlich für alle wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der FHP zu etablieren – im Sinne von Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit.

2. Thema Mitarbeiter*innengespräche

Auf der letzten Personalversammlung des akademischen Personals wurde im Gespräch mit der Präsidentin die Frage der Mitarbeiter*innengespräche diskutiert. Wir haben einige Mitglieder der Statusgruppe so verstanden, dass sie sich eine verbindliche Regelung zur Führung von Mitarbeiter*innengesprächen und einen auf ihre Bedarfe angepassten Leitfaden für solche Gespräche mit Vorgesetzten wünschen würden. Dieses Thema haben wir aufgegriffen und befinden uns gerade in einem gemeinsamen Prozess mit der Personalabteilung und der Personalentwicklung. Aus unserer Sicht ist es zentral, dass die Besonderheiten von akademischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere die Qualifizierungsphase und befristete Anstellungsverhältnisse, in den Gesprächsleitfäden berücksichtigt werden. Der Prozess ist zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht abgeschlossen.

3. 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 war eine Vernetzung, die Klärung von Zuständigkeiten im Kontext der Intersektionalität von Diskriminierungserfahrungen sowie der Austausch über gemeinsame Standards für Gespräche und Dokumentation. Das Treffen fand im Mai 2024 statt. Infolgedessen wurde ein gemeinsamer Teams-Kanals erstellt, auf dem niedrighschwelliger Austausch im Falle von Unsicherheiten über Zuständigkeiten sowie Verabredungen zur kollegialen Fallberatung stattfinden können. Außerdem wurde im Rahmen dieses Treffens dafür plädiert, das Poster „Wir halten euch den Rücken frei“ zu aktualisieren und wieder in den Umlauf zu bringen. So soll eine hochschulweite Sichtbarkeit der Unterstützungsstrukturen auf unterschiedlichen Ebenen gesichert werden. Die Überarbeitung wurde von der zentrale Gleichstellungsbeauftragten, der Antidiskriminierungsbeauftragten, dem Beauftragten für Hochschulmitglieder und -angehörige mit Beeinträchtigungen und der Familienbeauftragten umgesetzt. Das Poster wird demnächst in aktualisierter Form aushängen.

4. Vertretung Studentische Beschäftigte

Gemäß einer Übergangsregelung im neuen Personalvertretungsgesetz hat der Personalrat für wissenschaftliches und künstlerisches Personal im vergangenen Jahr kommissarisch die Interessen der studentischen Beschäftigten vertreten. In diesem Zeitraum wurden insgesamt 88 Maßnahmen im Zusammenhang mit studentischen Beschäftigungsverhältnissen bearbeitet, da bislang kein eigener Personalrat für diese Beschäftigtengruppe besteht. Diese Übergangsregelung endet nun nach einem Jahr mit der Wahl eines neuen Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal.

Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, dass studentische Beschäftigte künftig ihre Interessen und Rechte durch einen eigenen, gewählten Personalrat vertreten lassen können. Der Personalrat für wissenschaftliches und künstlerisches Personal (wkPR) hat sich daher wiederholt an die studentischen Vertreter*innen sowie an den studentischen Vizepräsidenten gewandt, um sie zur aktiven Mitwirkung an der Gründung eines eigenen Personalrats zu ermutigen.

5. Employer Branding Umfrage / Umfrage zum Thema Wertschätzung an der FHP

Die Ergebnisse der letztjährigen Employer-Branding-Umfrage machten erhebliche Diskrepanzen zwischen dem angestrebten und dem tatsächlich wahrgenommenen Zustand deutlich – insbesondere im Bereich der Wertschätzung. Besonders auffällig war der Unterschied zwischen den Eigenschaften, die Mitarbeitenden allgemein bei einem Arbeitgeber wichtig sind (unabhängig von der FHP), und denjenigen, die sie aktuell an der Fachhochschule Potsdam als tatsächlich gegeben erleben.

Vor diesem Hintergrund hat der wkPR eine ergänzende Umfrage mit Fokus auf das Thema Wertschätzung initiiert. Ziel war es, eine belastbare Grundlage für den Dialog mit der Hochschulleitung zu schaffen und konkrete Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren.

6. Beratung von Beschäftigten

Eine zentrale Aufgabe des Personalrats besteht darin, die akademisch Beschäftigten bei vielfältigen dienstrechtlichen Fragen und Anliegen zu beraten und zu unterstützen. Sämtliche an uns herangetragenen Anliegen unterliegen der Schweigepflicht und werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Im genannten Zeitraum wurden in Beratungsgesprächen mit Akademischen Mitarbeiter*innen unter anderem Themen wie Vertragsverlängerungen, Eingruppierungen, Entgeltgruppen und -stufen, Arbeitszeitregelungen und -erfassung sowie Konflikte zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten thematisiert.

7. Zeiterfassung und Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeit

Im Februar 2023 wurde an der Fachhochschule Potsdam (FHP) die Arbeitszeiterfassung eingeführt. Bereits im November 2020 hatte der Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal (wkPR) grundlegende Bedenken zur damals geplanten Dienstvereinbarung geäußert. Kritisiert wurde insbesondere, dass sich die Regelungen nicht ausschließlich auf Urlaubszeiterfassung und Dienstreisen bezogen, sondern auch die Arbeitszeiterfassung der akademischen Mitarbeiter*innen umfassten. Aus Sicht des wkPR entsprach sowohl der Entwurf der Dienstvereinbarung als auch das Verfahren zu ihrer Verabschiedung durch den Gesamtpersonalrat (GPR) nicht den Grundsätzen vertrauensvoller Zusammenarbeit. Daher verweigerte der wkPR im November 2020 schriftlich die Zustimmung zur Vertretung der akademischen Beschäftigten durch den GPR in dieser Angelegenheit. Der wkPR forderte den GPR auf, die Hochschulleitung (HSL) über diese Ablehnung zu informieren und ein neues Mitbestimmungsverfahren unter Einbeziehung des wkPR einzuleiten, anstatt diesen zu übergehen.

Dennoch schloss der Gesamtpersonalrat (GPR) im Februar 2023 ohne Zustimmung des Personalrats für das künstlerische und wissenschaftliche Personal (wkPR) gemeinsam mit der Hochschulleitung eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit und deren Erfassung ab. Diese trat zunächst für das nichtwissenschaftliche Personal in Kraft und wurde zum 1. April 2023 auch auf die wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigten ausgeweitet. Die dafür vorgesehene Software zur Zeiterfassung war zu diesem Zeitpunkt bereits durch die Hochschulleitung angeschafft worden – noch bevor die Dienstvereinbarung formell abgeschlossen war.

Im Kern handelt es sich bei der dieser Dienstvereinbarung um eine Gleitzeitregelung. Grundsätzlich gewährleisten Gleitzeitregelungen ein erhebliches Maß an Arbeitszeitflexibilität. Im Bereich der Wissenschaft hat die mehr oder weniger selbstbestimmte Verteilung der Arbeit aber einen höheren Stellenwert als z. B. üblicherweise in der Verwaltung¹. Dies hängt insbesondere mit den spezifischen Verhältnissen und Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung zusammen, die teilweise auch einen sehr unterschiedlichen Arbeitsanfall zur Folge haben². 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. Sie ist zudem nur schwer messbar und in Zeiterfassungsbögen kaum objektiv, verlässlich und zugänglich darstellbar, da sie häufig nicht-linear verläuft. Diesen Besonderheiten soll im Tarifvertrag der Länder TV-L § 40 mit der Regelung zur Arbeitszeitsouveränität im Absatz 12 Rechnung getragen werden, wonach durch Dienstvereinbarungen für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden kann, dass die Verteilung der Arbeitszeit (Arbeitszeitsouveränität) unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann³.

Die Umsetzung der 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 wird. TV-L § 40 orientiert sich in besonderer Weise an den Bedürfnissen des Wissenschaftsbereichs⁴. 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.

Arbeitszeitsouveränität im Sinne des TV-L § 40 Abs. 12 bedeutet die eigenverantwortliche Gestaltung und Verteilung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten. Im Gegensatz zur Gleitzeit wie sie in der bestehenden Dienstvereinbarung zugrunde gelegt wurde, erfolgt

¹ Siehe Kommentar § 40 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), Clemens, Scheuring, Wiese

² Ebd., § 40 TV-L

³ Ebd., § 40 TV-L

⁴ Ebd., § 40 TV-L

hierbei in der Regel keine formale Arbeitszeiterfassung. Stattdessen liegt die Verantwortung für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben vollständig bei den Mitarbeitenden. Dies umfasst insbesondere die Beachtung von Ruhepausen sowie die eigenständige Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und der arbeitszeitbezogenen Bestimmungen des TV-L. Der Begriff „selbstverantwortlich“ beschränkt sich dabei nicht nur auf die freie Wahl der Arbeitszeitlage, sondern bedeutet auch, dass die Beschäftigten eigenverantwortlich sicherstellen, dass gesetzliche Grenzen – wie etwa die tägliche Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten und Einschränkungen bei der Arbeit an Sonn- und Feiertagen – eingehalten werden. Pausen sind innerhalb der Arbeitszeit eigenständig zu planen und zu beachten.

Die verpflichtende Einführung einer Arbeitszeiterfassung in Form einer Gleitzeitregelung bringt hingegen einen erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit sich: Wissenschaftler*innen müssten detaillierte Zeitrückweise führen, die anschließend überprüft und verwaltet werden müssen. Dies bindet personelle und finanzielle Ressourcen, die anderweitig – insbesondere für Forschung und Lehre – deutlich effektiver eingesetzt werden könnten.

Die Erfassung sowie der Ausgleich von Arbeits- und Mehrarbeitszeiten liegen in der individuellen Verantwortung der Beschäftigten. Als Ausgleichszeitraum gilt grundsätzlich ein Jahr. Diese eigenverantwortliche Regelung ist ein bedeutender Schritt in Richtung größerer Selbstbestimmung und Mündigkeit – insbesondere für die Akademischen Mitarbeitenden, die sich mit den Zielen der Hochschule identifizieren. Insgesamt bedeutet die individuelle Arbeitszeitsouveränität einen wichtigen Fortschritt in Richtung eines selbstbestimmten und verantwortungsbewussten wissenschaftlichen Arbeitens. Eine zusätzliche verpflichtende Erfassung wie sie in der bestehenden Dienstvereinbarung vorgesehen ist, birgt hingegen das Risiko, den wissenschaftlichen Alltag durch Bürokratie unnötig zu belasten.

Die Arbeitszeitsouveränität entbindet nicht von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes – etwa hinsichtlich täglicher Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten oder Sonntagsarbeit. Auch Pausen müssen eigenständig geplant und eingehalten werden. Die Arbeitszeiterfassung und der Ausgleich von Arbeitszeiten und Mehrarbeit erfolgt aber zunächst eigenverantwortlich und legt den Ausgleichszeitraum grundsätzlich auf ein Jahr fest, weshalb eine sorgfältige Dokumentation unerlässlich bleibt. Diese Eigenständigkeit ist ein wichtiger Schritt in Richtung mündiger und emanzipierter Mitarbeitender*innen, denen die Ziele der Hochschule nicht gleichgültig sind.

Laut unserer Umfrage im Herbst 2023 sind 60 % der akademischen Beschäftigten an der FHP mit der Dienstvereinbarung des GPR und der Hochschulleitung unzufrieden und halten Arbeitszeitsouveränität für die praktischere Lösung, um die spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung ausführen zu können. Der Personalrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal hat sich intensiv bemüht, mit der Hochschulleitung eine ausgewogene Dienstvereinbarung zu vereinbaren, die die Interessen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen angemessen berücksichtigt.

Im Dezember 2023 hat der wkPR einen Entwurf für eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal verabschiedet. Dieser Entwurf wurde der Hochschulleitung mit dem Ziel vorgelegt, die spezifischen Anforderungen und Tätigkeitsmerkmale dieser Beschäftigtengruppen in einer eigenen Regelung zu berücksichtigen. Hintergrund ist die Notwendigkeit, die besonderen Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals von denen des nichtwissenschaftlichen Personals abzugrenzen und differenzierte, auf ihre Aufgaben zugeschnittene Regelungen zu schaffen.

Trotz intensiver Bemühungen ist es dem wkPR bislang nicht gelungen, mit der Hochschulleitung der Fachhochschule Potsdam (FHP) eine entsprechende Dienstvereinbarung abzuschließen. Die Hochschulleitung lehnt eine eigenständige Vereinbarung mit dem Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal ab, zeigt sich bislang nicht kompromissbereit und verweist stattdessen ausschließlich auf den Gesamtpersonalrat (GPR). Dieser wiederum signalisiert keine Bereitschaft, dem wkPR den Abschluss einer eigenständigen Dienstvereinbarung mit der Hochschulleitung zu ermöglichen.

Ein Blick zur Universität Potsdam zeigt, dass es auch anders geht: Dort wurde bereits erfolgreich eine differenzierte Dienstvereinbarung zwischen Hochschulleitung und dem zuständigen Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal abgeschlossen. Diese umfasst drei verschiedene Arbeitszeitmodelle und ermöglicht ausdrücklich die Anwendung des § 40 Abs. 12 TV-L. Akademische Mitarbeiter*innen legen dort ihre Arbeitszeiten unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben, betrieblicher Regelungen und dienstlicher Erfordernisse eigenverantwortlich fest. Ein Arbeitszeitnachweis dient zur individuellen Dokumentation; lediglich Zeitguthaben oder -defizite werden jeweils zu Monatsbeginn elektronisch oder schriftlich übermittelt. Arbeitszeitguthaben oder -defizite sollen bezogen auf eine Vollzeitstelle nicht mehr als 60 Arbeitsstunden betragen. Die Beschäftigten gleichen Arbeitszeitguthaben und -defizite unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange innerhalb von 12 Monaten nach ihrem Entstehen eigenverantwortlich aus.

Die Dienststellenleitung der FHP lehnt dagegen die Arbeitszeitsouveränität strikt ab, obwohl die Sonderregelungen in TV-L § 40 von der Wissenschaftsseite⁵ breite Zustimmung erfahren und 60 % der akademischen Mitarbeiter*innen an der FHP Arbeitszeitsouveränität, die sich in besonderer Weise an den Bedürfnissen des Wissenschaftsbereichs⁶ orientiert, als die praktischere Lösung erachten.

Es ist schwer nachvollziehbar, dass die Dienststellenleitung keine Kompromissbereitschaft erkennen lässt. Ziel der einschlägigen Sonderregelungen im Tarifrecht ist es ausdrücklich, die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsbereichs an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu stärken. Darüber hinaus trägt § 40 TV-L wesentlich zur Förderung der Mobilität sowie zur Gewinnung und Bindung qualifizierter

⁵ Ebd., § 40 TV-L

⁶ Ebd., § 40 TV-L

wissenschaftlicher Fachkräfte bei.

Es ist nicht auszuschließen, dass die Hochschulleitung lediglich möchte, dass die Software zur Arbeitszeiterfassung, die bereits vor einem formellen Abschluss einer Dienstvereinbarung gekauft wurde, genutzt werden soll. Dabei sollte jedoch gelten: Software soll den Menschen unterstützen – nicht umgekehrt.

Der Personalrat für das wissenschaftliche und das künstlerische Personal vertritt per Gesetz in den Sonderregelungen für einzelne Verwaltungszweige (§ 93 PersVG Brandenburg) das wissenschaftliche und künstlerische Personal und ist in Angelegenheiten dieses Personenkreises eigenständig zuständig. Insbesondere Maßnahmen mit unmittelbarem Bezug zur wissenschaftlichen Arbeit ist die Beteiligung des wkPR zwingend erforderlich. 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 § 93 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 und 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 § 93 PersVG Brandenburg, hatte der wkPR im März 2024 beschlossen, und anwaltliche Vertretung in Anspruch zu nehmen und rechtliche Schritte vor dem Verwaltungsgericht einzuleiten. Die Beauftragung eines Rechtsanwalts war zur sachgerechten Wahrnehmung der Rechte des Personalrats unverzichtbar (§ 43 Abs. 2 PersVG i. V. m. § 40 Abs. 1 Satz 1 BPersVG analog). Der zunächst angefragte Anwalt lehnte das Mandat ab, was jedoch die Notwendigkeit einer anwaltlichen Begleitung nicht entfallen ließ. Obwohl die Hochschulleitung den entsprechenden Beschluss zur Mandatierung eines alternativen Anwalts zunächst ablehnte, konnte der wkPR schließlich sein Recht durchsetzen und ein erstes juristisches Beratungsgespräch führen. In diesem wurde die rechtliche Umsetzbarkeit einer Dienstvereinbarung nach § 40 Abs. 12 TV-L bestätigt. Es wurde auch klargestellt, dass der Gesetzgeber mit § 93 PersVG Bbg eine eigenständige Vertretung für das wissenschaftliche Personal geschaffen hat, um dessen spezifische Interessen angemessen zu berücksichtigen. Die umfangreiche inhaltliche Arbeit des wkPR an einer fundierten Dienstvereinbarung wurde ausdrücklich positiv gewürdigt. Gleichzeitig wurde empfohlen, eine politische Lösung zu verfolgen.

Diese Empfehlung findet auch Rückhalt in den Einschätzungen von Arbeits- und Verwaltungsrichter*innen, die im Rahmen von Schulungsveranstaltungen für Personalvertretungen an der Fachhochschule Potsdam (FHP) betonten, dass unterschiedliche Personalvertretungen nicht im Widerspruch zueinanderstehen, sondern sich im Sinne einer kooperativen Interessenvertretung gegenseitig unterstützen sollten. In diesem Zusammenhang wurde nochmals unterstrichen, dass getrennte Dienstvereinbarungen für verschiedene Statusgruppen – insbesondere angesichts der spezifischen Tätigkeitsmerkmale im wissenschaftlichen Bereich – nicht nur zulässig,

sondern aus rechtlicher und inhaltlicher Sicht geboten sind. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) regelt in § 40 Abs. 12 die Möglichkeit, durch Dienstvereinbarungen abweichende Regelungen zu treffen, insbesondere im Bereich der Arbeitszeitgestaltung für wissenschaftliches Personal. Diese Regelung dient explizit der Flexibilisierung zugunsten der besonderen Bedingungen im Wissenschaftsbetrieb. Dienstvereinbarungen nach § 40 Abs. 12 TV-L betreffen unmittelbar das wissenschaftliche Personal und unterliegen daher zwingend der Beteiligung des zuständigen wkPR. Gerichtliche Verfahren können aber vor der zuständigen Fachkammer des Verwaltungsgerichts und gegebenenfalls auch in zweiter Instanz vor dem Obergerverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg einen erheblichen Zeitraum in Anspruch nehmen.

Der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (wkPR) setzt sich weiterhin dafür ein, dass seine gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechte gemäß § 93 PersVG Brandenburg gewahrt bleiben. Diese Sonderregelung für einzelne Verwaltungszweige stellt ausdrücklich sicher, dass die Mitbestimmung des wkPR weder ausgeschlossen noch eingeschränkt werden darf – insbesondere nicht zugunsten des Gesamtpersonalrats (GPR). Eine Verlagerung der Zuständigkeit würde dem wkPR die gesetzlich vorgesehene Vertretung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals entziehen.

Zudem strebt der wkPR weiterhin den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Hochschulleitung an, die den besonderen Bedingungen und Anforderungen von Forschung, Lehre und Weiterbildung Rechnung trägt. Ziel ist eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, die speziell auf die spezifischen Verhältnisse des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zugeschnitten ist.

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.“⁷ 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

⁷ BAG-Urteil vom 13.09.2022

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.

8. Organisationsentwicklungsprojekts „FHP 2.0“

Angeregt durch die Evaluation und Empfehlungen des Wissenschaftsrates plant die Fachhochschule Potsdam in den kommenden Jahren eine umfassende Reform ihrer Organisationsstruktur. Bis Ende 2026 soll ein entsprechendes Konzept erarbeitet werden, dessen Umsetzung ab dem Jahr 2027 beginnen soll. Ziel ist eine Neugestaltung der Binnenorganisation. Das Vorhaben ist als partizipativer Prozess konzipiert und soll methodisch in Anlehnung an ein Wasserfallmodell durchgeführt werden.

Ursprünglich war seitens der Hochschulleitung nicht vorgesehen, den Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (wkPR) in diesen Entwicklungsprozess einzubeziehen. Aus Sicht des wkPR stellte dies einen Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BPersVG dar, der eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und den Personalvertretungen verlangt. Da Organisationsentwicklung untrennbar mit Personalentwicklung verknüpft ist, fallen entsprechende Maßnahmen auch in den Anwendungsbereich der Mitbestimmungsrechte nach §§ 63–67 des Landespersonalvertretungsgesetzes Brandenburg (LPersVG). Diese umfassen unter anderem personelle, soziale, organisatorische sowie arbeits- und gesundheitsschutzbezogene Belange, die das wissenschaftliche und künstlerische Personal betreffen.

Der wkPR forderte daher nachdrücklich die Einbindung sowohl des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal als auch des Personalrats für das nichtwissenschaftliche Personal. Schließlich konnte erreicht werden, dass Vertreter*innen beider Personalvertretungen in den Lenkungskreis des Projekts aufgenommen wurden.

9. Dauerstellenkonzept für Akademische Beschäftigte (Brandenburger Hochschulgesetz § 54)

Im neuen Brandenburger Hochschulgesetz ist in § 54 ein Dauerstellenkonzept für akademische Beschäftigte verankert. Demnach erstellen die Hochschulen in einem transparenten Verfahren unter Einbeziehung der zuständigen Personalvertretungen Konzepte zur Schaffung von Dauerstellen für akademisches Personal. Diese Konzepte enthalten hochschulspezifische Zielvorgaben für den Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse und werden vom nach der Grundordnung zuständigen zentralen Organ der Hochschule beschlossen. Ausgenommen sind dabei Beschäftigungsverhältnisse, die aus Drittmitteln finanziert werden.

Die erarbeiteten Dauerstellenkonzepte werden gemeinsam mit den Struktur- und Entwicklungsplänen der Hochschule der zuständigen obersten Landesbehörde angezeigt.

An der Fachhochschule Potsdam sind zum Stand November 2024 insgesamt 129 Stellen mit akademischen Mitarbeiter*innen besetzt. Davon werden 49 Stellen aus Haushaltsmitteln finanziert, von denen aktuell 31 unbefristet sind.

10. LAWIBEL Klausurtagung

Am 6. März 2025 fand an der Fachhochschule Potsdam eine Klausurtagung der LAWIBEL statt. LAWIBEL steht für die Landesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftlicher Beschäftigtenvertretungen in Brandenburg. LAWIBEL dient als Austauschplattform und koordiniert gemeinsame Anliegen, insbesondere in Bezug auf Mitbestimmung, Arbeitsbedingungen und Hochschulpolitik.

Im Rahmen der Klausurtagung wurden aktuelle Entwicklungen sowie Fragen der Mitbestimmung in personellen, organisatorischen und weiteren innerdienstlichen Angelegenheiten erörtert. Im Zentrum der Diskussion stand die Lehrverpflichtungsverordnung des Landes Brandenburg.

Darüber hinaus befasste sich die Tagung mit weiteren relevanten Themen, darunter das Dauerstellenkonzept sowie die Erfassung der Arbeitszeit für das akademische Personal – einschließlich einer Betrachtung der entsprechenden Dienstvereinbarung der Universität Potsdam.

Tätigkeiten der Mitbestimmung/Mitwirkung: Maßnahmen

Das Alltagsgeschäft des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (wkPR) besteht hauptsächlich in der Bearbeitung von Personalmaßnahmen. Grundlage hierfür ist § 61 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg (PersVG). Auf dieser Basis beraten und entscheiden wir über die von der Personalabteilung vorgelegten Maßnahmen. 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. Eine Beteiligung kann auch nach Vertragsunterschrift jederzeit neu über das Beteiligungsformular beantragt oder widerrufen werden.

Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats ergeben sich aus den §§ 63 bis 67 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG). Sie umfassen die Mitbestimmung in personellen, sozialen, organisatorischen sowie sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten und erstrecken sich darüber hinaus auf Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, soweit das wissenschaftliche und künstlerische Personal betroffen ist 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 23. Mai 2024 und 19. Mai 2025 führte der wkPR insgesamt **46 ordentliche Gremiensitzungen** und **3 außerordentliche Gremiensitzungen** durch. Der wkPR hat in den Gremiensitzungen insgesamt **58 Maßnahmen für die Akademischen Beschäftigten** und **94 Maßnahmen für Studentische Beschäftigte** beschlossen.

Hiervon waren

37 waren **Einstellungen**, davon waren 1 Maßnahme ein Wiedereinstellung

8 Vertragsverlängerungen

7 Maßnahmen waren **Aufstockungen**

1 Entfristung

1 Maßnahme war **Weiterbeschäftigung**.

2 war eine **Kündigung**.

Bei fast allen Maßnahmen handelte es sich um befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Der wkPR stimmte in **18 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. In zwei Fällen stimmte der wkPR einem Ausschreibungsverzicht nicht zu.

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.

VI. Ausblick

Auch in Zukunft setzt sich der wkPR für die Stärkung der Interessen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen an der FHP ein. Dafür ist er auf das Engagement aus der Statusgruppe angewiesen – insbesondere auf Kolleg*Innen, die bereit sind, sich aktiv im Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal einzubringen.