



IHR PERSONALRAT INFORMIERT: INFO-POST (02/2023) – 10. Mai 2023

English version below

Liebe Kolleg:innen,

der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal informiert über folgende Themen:

1. **Kontrovers diskutiert: Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft**
2. **Empfehlungen zur Planung von Lehrveranstaltungszeiten**
3. **Einladung zur Diskussion des Eckpunkteapiers zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**
4. **Bericht: Protest gegen die Eckpunkte zur Reform des WissZeitVG**

1. **Kontrovers diskutiert: Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft**

Arbeitszeiterfassung ist unter akademischen Mitarbeiter:innen ein viel diskutiertes Thema, seit die Information zur Erfassungspflicht alle erreichte. Arbeitszeit nicht minutengenau erfassen zu müssen, verstehen viele als Privileg. Auch das Argument, dass wissenschaftliche Betätigung nicht in definierten Zeitfenstern stattfinden kann, ist nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen. Gleichzeitig aber stellen wir als Personalrat fest, dass die Beratungen zu Fragen der Überlast, unbezahlter Mehrarbeit oder mangelnder Zeit für die Qualifizierung stetig zunehmen. Die Folgen sind nicht selten gesundheitliche Beeinträchtigungen, die zuletzt auch zu schweren Erkrankungen führen können.

Genau dort setzt das im September 2022 gesprochene Urteil des Bundesarbeitsgerichts an. Es definiert Arbeitszeiterfassung als Maßnahme des Gesundheitsschutzes. Arbeitgeber:innen haben demnach sicherzustellen, dass die vereinbarte Arbeitszeit und die gesetzlichen Ruhezeiten eingehalten werden, damit ihre Beschäftigten langfristig gesund bleiben.

Vor diesem Hintergrund haben Personalrat und Dienststelle Gespräche über eine Dienstvereinbarung aufgenommen. Erklärtes Ziel des Personalrats ist es, den Interessen der akademischen Beschäftigten gerecht zu werden. In der Personalversammlung im Februar dieses Jahres hatten wir bereits eine Blitzlicht-Umfrage durchgeführt, deren Ergebnisse zeigen, dass Sie sich eine flexible, unkomplizierte und digitale Arbeitszeiterfassung wünschen. Befürchtungen bestehen hinsichtlich der Erhöhung des Drucks durch weitere Kontrollmöglichkeiten.

Unsere Herausforderung wird es also sein, den Gesundheitsschutz und die Ermöglichung wissenschaftlichen Arbeitens ins Zentrum der Diskussionen um die Arbeitszeiterfassung zu rücken. Geltendes Recht können weder wir als Personalrat noch die Dienststelle verändern: die Arbeitszeiterfassung selbst ist also nicht länger verhandelbar, aber wir haben innerhalb des rechtlichen Rahmens einen Gestaltungsspielraum, den wir aktiv nutzen wollen. Um eine gute Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung auf den Weg zu bringen, braucht es auch Ihre Ideen. Wir werden daher nicht nur regelmäßig über den Prozess berichten, sondern auch gemeinsame Treffen veranstalten, um mit Ihnen über die Inhalte einer Dienstvereinbarung zu diskutieren. Darüber hinaus möchten wir Sie einladen, uns Ihre bisherigen Erfahrungen und Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitszeiterfassung per E-Mail an wimipr@uni-potsdam.de zukommen zu lassen. Dies bereichert unsere Diskussionen und hilft, Ihre vielfältigen Perspektiven in die Erarbeitung von Regelungen einfließen zu lassen. Wir sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und werden alle Ihre Informationen vertraulich behandeln.

2. Empfehlungen zur Planung von Lehrveranstaltungszeiten

Ein Ziel unserer Arbeit der vergangenen Monate war es, den Beschäftigten – dort wo dies nicht ohnehin gegeben ist – eine größere Mitwirkung an der Planung der Lehrzeiten zu ermöglichen. Ausgang unserer Überlegungen war der zunehmende Beratungsbedarf im Personalrat, der das Thema Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben betraf. In den vergangenen Monaten haben die Vizepräsidentin für Studium und Lehre, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat gemeinsam Empfehlungen zur Planung der Lehrveranstaltungszeiten ausgearbeitet. Sie finden die Empfehlungen unter folgendem Link: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR_Dokumente/2023_Gemeinsame_Empfehlungen_LV-Planung_Web.pdf

3. Einladung zur Diskussion des Eckpunktepapiers zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WisSZeitVG)

Gern leiten wir die Einladung des GEW-Kreisverbands der UP weiter. Auch Mitglieder des Personalrats werden vor Ort sein und mitdiskutieren.

Das neue WissZeitVG?

Wie geht es jetzt weiter mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)? Das ist die große Frage, seitdem das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) am 17. März seine Reform-Eckpunkte bekanntgegeben hat und nur zwei Tage später zurückrudern musste. Wir wollen mit euch über die Reform-Eckpunkte und das WissZeitVG diskutieren. Was ist eure Kritik? Was sind eure Verbesserungsvorschläge? Was können wir an der Uni Potsdam und im Land Brandenburg tun, um etwas zu verändern?

Datum: 16.05.2023

Uhrzeit: 16:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Ort: Campus Neues Palais, Haus 08, Raum 0.59

Kontakt: gew-kv-up@uni-potsdam.de

Web: <https://www.gew-brandenburg.de/wissenschaft/kreis-universitaet-potsdam/>

4. Bericht: Protest gegen die Eckpunkte zur Reform des WissZeitVG

Am Freitag, den 24. März, hat das Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) gemeinsam mit den Gewerkschaften (GEW, ver.di) eine Protestaktion vor dem BMBF durchgeführt, an der ca. 800 Personen teilgenommen haben. Anlass war der Gesetzentwurf der Regierungskoalition zur Reform des WissZeitVG, der keine verlässlichen Perspektiven vor und nach der Promotion bietet. Auch Mitglieder des WiMi-Personalrats sowie Wissenschaftler:innen der UP nahmen an der Kundgebung teil.

Als Personalrat teilen wir die Forderungen der Kundgebung:

- Verlässliche Karrierewege in Wissenschaft und Forschung!
- Mehr entfristete und attraktive Stellen neben und unterhalb der Professur schaffen! Das System braucht deutlich mehr Dauerstellen in der Breite, nicht nur die ca. 15% unbefristete Professuren an der Spitze.
- Verlässliche Perspektiven in der PostDoc-Phase etablieren! Im Entwurf ist geplant, eine Höchstbefristungsdauer von 3 Jahren festzuschreiben, ohne eine damit verbundene verlässliche Perspektive einer Anschlussbeschäftigung.

- Definition des Qualifizierungsbegriffs! Dieser ist weiterhin offen für Missbrauch, so dass jegliche Forschungs- und Lehrtätigkeit als ‚Qualifizierung‘ definiert werden kann.
- Für Promovierende sind Verträge mit einer Laufzeit von mindestens 5 Jahren erforderlich! Der aktuelle Entwurf hält lediglich 3 Jahre fest.

Auch Professor:innen protestieren gegen die geplante Novellierung und haben auf <https://profsfuerhanna.de> eine Stellungnahme verfasst, die bisher 3001 Unterzeichner:innen gefunden hat.

Sollten Sie Anregungen oder Fragen haben, kontaktieren Sie uns gern!

Ihr WiMi Personalrat

English version

Dear colleagues,

The Staff Council for academic staff (Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal) would like to inform you about the following issues:

- 1. Controversial discussion: Recording working hours in academia**
 - 2. Recommendations for the planning of teaching hours**
 - 3. Invitation to the discussion of the key point paper on the reform of the Law on Temporary Contracts for Academic Staff and Scientists (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)**
 - 4. Report: Protest against the key point paper on the reform of the WissZeitVG**
-

1. Controversial discussion: Recording working hours in academia

Recording working time has been a much debated issue among academic staff since the information about the obligation to record working time was made public. Many see it as a privilege not to have to record working time down to the minute. The argument that academic activity cannot take place in defined time windows cannot be dismissed. At the same time, as Staff Council, we have noticed an increase in consultations on issues such as overwork, unpaid overtime or lack of time for personal development and working on academic qualifications. The consequences are often health problems, which can ultimately lead to serious illness.

This is where the Federal Labour Court's decision of September 2022 comes in. It defines the recording of working hours as a health protection measure. As a result, employers must ensure that agreed working hours and statutory rest periods are observed in order to maintain the long-term health of their employees.

Against this background, Staff Council and university management have started talks on a service agreement (Dienstvereinbarung). The stated aim of the Staff Council is to represent the interests of academic staff. At the staff meeting (Personalversammlung) in February this year, we had already conducted a quick survey, the results of which showed that you would like to see flexible, uncomplicated and digital recording of working hours. There are fears of an increase in pressure as a result of more controls.

So our challenge will be to put health protection and enabling scientific work at the centre of the discussion on working time. Neither we as a Staff Council nor university management can change the law, so the recording of working time as such is no longer negotiable, but we do have room for manoeuvre within the legal framework, and we want to use this room actively. To get a good service agreement on recording working time off the ground, we also need your ideas. We will therefore not only report regularly on the process, but also organise joint meetings to discuss the content of the service agreement with you. Furthermore, we would like to invite you to email us with any questions or experiences you would like to share about recording working time in academia to wimipr@uni-potsdam.de. This will enrich our discussions and help us to incorporate your different perspectives into the development of the regulations. We are committed to confidentiality and will treat all your information in the strictest confidence.

2. Recommendations for the planning of teaching hours

One of the aims of our work in recent months has been to enable staff to be more involved in the planning of teaching time, where this is not already the case. The starting point for our deliberations was an increase in the need for consultation in the Staff Council on the issue of work-life balance. Over the past few months, the Vice President for Teaching and Learning, the Equal Opportunities Officer and the Staff Council have worked together to develop recommendations for the planning of teaching time. The recommendations can be found under the following link: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR_Dokumente/2023_Gemeinsame_Empfehlungen_LV-Planung_Web.pdf

3. Invitation to the discussion of the key point paper on the reform of the Law on Temporary Contracts for Academic Staff and Scientists (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)

We are happy to pass on the invitation from the University of Potsdam GEW District Association. Members of the Staff Council will also be present and take part in the discussion.

The new WissZeitVG?

What is the future of the Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)? This has been the big question since the Federal Ministry of Education and Research (BMBF) announced its key points

paper of the WissZeitVG reform on 17 March, only to backtrack two days later. We would like to discuss the cornerstones of the reform and the WissZeitVG with you. What are your criticisms? What are your suggestions for improvement? What can we do at the University of Potsdam and in the state of Brandenburg to change things?

Date: 16.05.2023

Time: 4:00 p.m. to 5:30 p.m.

Location: Campus Neues Palais, House 08, Room 0.59

Contact: gew-kv-up@uni-potsdam.de

Web: <https://www.gew-brandenburg.de/wissenschaft/kreis-universitaet-potsdam/>

4. Report: Protest against the key point paper on the reform of the WissZeitVG

On Friday 24 March, the Network for Good Work in Science (NGAWiss), together with the trade unions (GEW, ver.di), organised a rally in front of the Federal Ministry of Education and Research (BMBF), which was attended by around 800 people. This was prompted by the coalition government's key point paper on the reform of the WissZeitVG, which offers no reliable prospects before and after a doctorate. Members of the Staff Council and academics from the University of Potsdam also took part in the rally.

As Staff Council, we share the demands of the rally:

- Reliable career paths in science and research!
- Creation of more permanent and attractive positions besides and below the professorship!
The system needs significantly more permanent positions across the board, not just the 15% of permanent professorships at the top.
- Create reliable perspectives in the post-doc phase! The draft provides for a maximum fixed-term contract of 3 years without a reliable perspective of further employment.
- Define the concept of qualification! This is still open to abuse, so that any research and teaching activity can be defined as 'qualification'.

- Doctoral students need contracts of at least 5 years! The current draft only provides for 3 years.

Professors are also protesting against the proposed change and have written a statement on <https://profsfuerhanna.de>, which has 3001 signatories so far.

If you have any suggestions or questions, please do not hesitate to contact us!

Your WiMiPR

Redaktion und Kontakt



Universität Potsdam
Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (einschließlich WHK)

Haus 6, Raum 0.17-0.19
Am Neuen Palais 10
14469 Potsdam

Vorsitzende: Susanne Gnädig
Telefon: 0331/977 1015
E-Mail: wimipr@uni-potsdam.de

Sekretariat der Personalräte:
Telefon: 0331/977 1863

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