



---

# IHR PERSONALRAT INFORMIERT: INFO-POST (03/2023) – 23. Mai 2023

---

*English version below*

Liebe Kolleg:innen,

in dieser Infopost informieren wir zu folgenden Themen:

1. Fragen zur Arbeitszeiterfassung
2. Podiumsdiskussion „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Brandenburg“

Wenn Sie Fragen, Anregungen oder weitere Anliegen haben, zögern Sie nicht, uns jederzeit unter [wimipr@uni-potsdam.de](mailto:wimipr@uni-potsdam.de) zu kontaktieren.

Ihr WiMi-Personalrat

---

## 1. Fragen zur Arbeitszeiterfassung

Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich bei Ihnen für Ihre rege Teilnahme, Ihre Fragen und Gedanken zu unserer letzten Infopost zum Thema Arbeitszeiterfassung bedanken. Es ist für uns als WiMi-Personalrat ermutigend und motivierend zu sehen, mit wie viel Engagement und Interesse Sie sich an der Erarbeitung unserer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung beteiligen. Wir haben von Ihnen eine Vielzahl von Fragen zu verschiedenen Themen erhalten und haben diese zunächst gesammelt und gebündelt. Ihre bisherigen und zukünftigen Rückmeldungen werden wir nutzen, um gemeinsam mit der Dienststelle eine Dienstvereinbarung zu erarbeiten.

Uns liegt viel daran, diesen Dialog mit Ihnen fortzuführen. Die nächste Gelegenheit bietet sich am **Donnerstag, 25.05.2023 im Rahmen des Campusfestivals**. Sie finden uns an diesem Tag **ab 15.00 Uhr** auf der Wiese vor den Kolonnaden **am Neuen Palais am Stand der DGB Hochschulgruppe**. Neben Informationen zu allen arbeitsrechtlichen Fragen rund um Ihr Beschäftigungsverhältnis tauschen wir uns gern über Ihre Fragen, Gedanken und die neuesten Entwicklungen zur Arbeitszeiterfassung aus.

Unabhängig davon möchten wir die Gelegenheit nutzen, bereits in dieser Infopost auf die drei am häufigsten gestellten Fragen einzugehen:

**a. Welche Tätigkeiten darf ich als Arbeitszeit aufschreiben?**

Als Arbeitszeit zählen grundsätzlich alle Tätigkeiten, die im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses erbracht werden und der Erfüllung Ihrer beruflichen Aufgaben dienen. Konkret bedeutet dies für Sie als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen:

- alle Tätigkeiten, die in Ihrer Tätigkeitsdarstellung geregelt sind
- alle Tätigkeiten, die auf Anordnung von Vorgesetzten ausgeführt werden

Eine Übersicht aller Tätigkeiten, die in den Tätigkeitsbereich von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen fallen können und daher potentiell als Arbeitszeit gelten, haben wir bereits im Jahr 2022 gemeinsam mit den wissenschaftlichen Personalräten des Landes Brandenburg und der GEW zusammengestellt. Sie können diese unter folgendem Link abrufen: [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR\\_Dokumente/Taetigkeitsbereiche\\_u\\_Taetigkeiten\\_akad\\_MA\\_2022.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR_Dokumente/Taetigkeitsbereiche_u_Taetigkeiten_akad_MA_2022.pdf)

**b. Ich arbeite mehr als vertraglich vorgesehen. Wie sollte ich mit dieser Mehrarbeit umgehen?**

Es ist als gegeben anzunehmen, dass Plusstunden für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in bestimmten Situationen unvermeidlich sein können. Plusstunden liegen dann vor, wenn die vereinbarte Wochen-Arbeitszeit überschritten wird. Falls Plusstunden anfallen, sind diese zu dokumentieren und durch Freizeitausgleich innerhalb eines Semesters (einschließlich der vorlesungsfreien Zeit) ausgleichen. Sollte dies nicht möglich sein, ist es ratsam, das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten zu suchen und nach Möglichkeiten zu suchen, Ihre Aufgaben anzupassen.

**c. Soll die Arbeitszeit getrennt nach den Kategorien (eigene Qualifizierung, Lehre, Forschung, akademische Selbstverwaltung/Hochschuladministration) erfasst werden? Wo liegen hier Vor- und Nachteile?**

Die Frage der getrennten Erfassung nach Kategorien wie Lehre, Forschung sowie akademische Selbstverwaltung und Hochschulverwaltung wird im Zusammenhang mit der Arbeitszeiterfassung kontrovers diskutiert. Auch Ihre Rückmeldungen zeigen uns, dass Sie unterschiedliche Vorstellungen hierzu haben. Aus unserer Sicht hat eine solche Differenzierung Vor- und Nachteile. Die getrennte Erfassung ermöglicht eine detaillierte Analyse des Zeitaufwands für verschiedene Aufgaben und kann Ihnen z.B. bei befristeten Stellen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG helfen, die gesetzlich vorgesehene Zeit für Ihre eigene Qualifizierung sicherzustellen (mindestens 1/3 Ihrer Arbeitszeit). Sie kann auch zu einer größeren Transparenz gegenüber Vorgesetzten, Dekanaten oder der Personalstelle führen, wenn sich abzeichnet, dass Sie die Ihnen übertragenen Tätigkeiten nicht in der zur Verfügung gestellten Zeit erledigen können. Dann kann unter Rückgriff auf Ihre Tätigkeitsdarstellung geprüft werden, welcher Tätigkeitsbereich ggf. mit einem zu geringen Zeitvolumen angerechnet wurde. Sie sind jederzeit berechtigt, formlos und ohne Angabe von Gründen bei Ihrer Personalsachbearbeiter:in per E-Mail einen Scan Ihrer Tätigkeitsdarstellung anzufordern. Auf der anderen Seite kann eine zu detaillierte Erfassung auch zusätzlichen Verwaltungsaufwand bedeuten und zu einer gewissen Einschränkung der Flexibilität führen. Hier gilt es, für sich selbst einen Weg zu finden, der zur Arbeitssituation passt; eine gesetzliche Vorgabe zur differenzierten Arbeitszeiterfassung gibt es nicht.

---

## **2. Podiumsdiskussion „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Brandenburg“**

Sehr gerne möchten wir Sie auf die Veranstaltung zur bevorstehenden Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) hinweisen. Neben dem Staatssekretär des MWFK, Tobias Dünow werden die Abgeordneten Isabelle Vandré (LINKE) und Matthias Stefke (BVB/FW) sowie Prof. Dr. Barbara Höhle (Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit) gemeinsam mit Vertreter:innen des Bündnisses über das in diesem Jahr zu novellierende BbgHG sprechen. Im Fokus stehen die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und studentischen Beschäftigten. Ausreichend Zeit für die Qualifikation, Mindestvertragslaufzeiten, Perspektiven der Entfristung, Dauerstellen für Daueraufgaben oder auch ein verbindlicher Kodex für gute Arbeit in der Wissenschaft sind nur einige Themen, die wir behandeln wollen. Es wird auch die Möglichkeit geben, Fragen zu stellen und sich selbst in die Diskussion einzubringen.

**Datum: 08.06.2023**

**Uhrzeit: 16:30 bis 18:00 Uhr**

**Ort: Campus Golm, Haus 27, Hörsaal 0.01**

Die Veranstaltung wird organisiert vom BbgHG-Bündnis, welches aus GEW, ver.di, IGM, DGB-Jugend, Brandenburgischer Studierendenvertretung, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und dem Nachhaltigkeitsnetzwerk ,n´ besteht.

*English version*

Dear colleagues,

The following topics are covered in this Infopost

1. your questions on the recording of working hours
2. panel discussion “Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Brandenburg” (Good working conditions in academia in Brandenburg)

If you have any questions, suggestions or other concerns, please do not hesitate to contact us at [wimipr@uni-potsdam.de](mailto:wimipr@uni-potsdam.de).

Your WiMi Staff Council

---

## **1. Questions on the recording of working time**

We would like to take this opportunity to thank you for your active participation, questions and thoughts on our last Infopost on working time recording. It is encouraging and motivating for us as the WiMi Staff Council to see how much commitment and interest you have shown in the development of our service agreement on working time recording. We have received a large number of questions from you on a variety of topics, which we have initially collected and collated. We will use your past and future feedback to develop a “Dienstvereinbarung” (service agreement) with university management.

We look forward to continuing this dialogue with you. The next opportunity will be on Thursday 25 May 2023 as part of the Campus Festival. You can find us at the DGB Hochschulgruppe stand on the lawn in front of the colonnades of the Campus Neues Palais from 3pm that day. In addition to providing information on all labour law issues relating to your employment, we will be happy to discuss your questions, thoughts and the latest developments on working time recording.

However, we would like to take this opportunity to answer the three most frequently asked questions in this newsletter:

**a. What activities can I count as working time?**

In principle, all activities that are carried out in the course of your employment and that serve the fulfilment of your professional tasks count as working time. For you as “wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in”, this means:

- all activities covered by your job description (Tätigkeitsdarstellung)
- all activities carried out on the instructions of superiors

In 2022, together with the WiMi Staff Councils of the state of Brandenburg and the GEW, we compiled an overview of all activities that could fall within the scope of academic staff and therefore potentially be counted as working time. You can access this overview via the following link: [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR\\_Dokumente/Taetigkeitsbereiche\\_u\\_Taetigkeiten\\_akad\\_MA\\_2022.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/WiMiPR_Dokumente/Taetigkeitsbereiche_u_Taetigkeiten_akad_MA_2022.pdf)

**b. I am working more hours than contractually agreed. How should I deal with “Plusstunden” (extra hours)?**

It is understood that in certain situations working more hours than contracted may be inevitable for academic staff. Extra hours occur when the agreed weekly working hours are exceeded. If extra hours are incurred, they must be documented and compensated by time off in lieu within a semester (to include the lecture-free period). If this is not possible, it is advisable to talk to your superiors and look for ways to adjust your duties.

**c. Should working time be recorded separately by category (own qualification, teaching, research, academic self-government/university administration)? What are the advantages and disadvantages?**

A controversial issue in connection with the recording of working time is the question of separate recording according to categories such as own qualification, teaching, research, academic self-government and university administration. It becomes very evident from your feedback that you have a range of views on this issue. Separate recording allows a detailed analysis of the time spent on different tasks and can help you - for example, in the case of temporary contracts according to § 2 para. 1 WissZeitVG - to ensure that you have the legally required time for your own qualification (at least 1/3 of your working time). It can also lead to greater transparency with superiors, deaneries or the Human Resources Office if you are unable to complete the tasks assigned to you in the time allotted. By referring to your “Tätigkeitsdarstellung” (job description), you could then check which, if any, of your activities are not being given enough time. You may at any time, informally and without giving any reason, request a scan of your job description from your HR administrator by email. On the other hand, recording working hours in too much detail can mean additional administrative work and a certain loss of flexibility. There is no legal requirement to record working time in detail, so it is important to find a way that suits your working situation.

---

## 2. Panel Discussion “Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Brandenburg” (Good Working Conditions in Academia in Brandenburg)

We would like to draw your attention to the event on the upcoming amendment of the Brandenburg Higher Education Act (BbgHG). MWFK State Secretary Tobias Dünow will be joined by members of parliament Isabelle Vandre (LINKE) and Matthias Stefke (BVB/FW) as well as Prof. Dr. Barbara Höhle (Vice President for Research, Early Career Researchers and Equal Opportunities) to discuss the BbgHG, which is due to be amended this year. The focus will be on the working conditions of academic staff and student assistants. Sufficient time for training, minimum contract duration, prospects of dismissal, permanent positions for permanent tasks or a binding code for good work in academia are just some of the issues we want to address. There will also be an opportunity to ask questions and contribute to the discussion.

**Date: 08.06.2023**

**Time: 16:30 to 18:00**

**Location: Golm Campus, House 27, Room 0.01**

The event is organised by the BbgHG-Bündnis, which consists of the GEW, ver.di, IGM, DGB-Jugend, Brandenburgischer Studierendenvertretung, the Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten and the Nachhaltigkeitsnetzwerk 'n'.

Ihr WiMi Personalrat / Your WiMi Staff Council

## 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](mailto:wimipr@uni-potsdam.de)

Sekretariat der Personalräte:  
Telefon: 0331/977 1863

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