

INFOPOST

Der wissenschaftliche Personalrat informiert



- English version -
> below

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Jahresausklang möchten wir uns herzlich für Ihr Vertrauen im letzten Jahr bedanken.

In dieser Infopost informieren wir Sie über die

- **anstehende Personalversammlung im Januar,**
- **Situation der vorläufigen Haushaltsführung (sog. Haushaltssperre),**
- **wichtige Regelungen zu Urlaub und Betriebsruhe,**
- **Richtlinien zur Einbindung in die Lehre von Drittmittelbeschäftigten**
- **sowie ein Urteil, das die Rechte von Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf Überstunden stärkt.**

Wir sehen uns hoffentlich spätestens am 21. Januar, 10:00 Uhr, in Golm bei der Personalversammlung.

Frohe Festtage und einen guten Rutsch ins neue Jahr wünscht Ihnen herzlichst

Ihr WiMiPR

1. Save-the-Date: Personalversammlung im Januar

Wir laden Sie zur Personalversammlung ein, auf der wir gemeinsam mit dem Kanzler und dem Präsidenten zu aktuellen Fragen rund um die Beschäftigungsbedingungen an der Universität sprechen werden. Auch Sie sind herzlich eingeladen, Ihre Themen einzubringen.

Tag: 21.01.2025

Uhrzeit: 10:00 Uhr

Ort: Campus Golm, Raum wird noch bekannt gegeben

Unseren Jahresbericht veröffentlichen wir – wie üblich – vorab schriftlich. Über die genauen Themenschwerpunkte der Personalversammlung informieren wir Sie in einer gesonderten Mail.

Achtung: Sie haben ein Recht auf Teilnahme an der Personalversammlung und sind für diesen Zeitraum (Fahrzeiten und Teilnahme) von der Arbeit freigestellt (§ 50 (1) LPersVG).

2. Vorläufige Haushaltsführung (sog. Haushaltssperre)

Wir wissen, dass die aktuelle Situation der vorläufigen Haushaltsführung viele von Ihnen beschäftigt. Für die Beschäftigten stellen die damit verbundenen Unsicherheiten bei Aufstockungen und Verlängerungen eine erhebliche Belastung dar. Wir verstehen Ihre Sorgen und möchten Ihnen versichern, dass wir uns als Personalrat intensiv mit diesem Thema befassen und diesbezüglich mit der Hochschulleitung und dem Personaldezernat im Austausch sind. Der Genehmigungsvorbehalt von Stellen durch das MWFK erschwert/verzögert deren Besetzung derzeit jedoch leider.

3. Keine Urlaubspflicht zwischen Heiligabend und Silvester

Der Jahreswechsel steht vor der Tür und damit auch die Frage, ob und wann Urlaub für die Zeit „zwischen den Jahren“ genommen werden soll. Für das akademische Personal gilt Folgendes:

- Urlaubsanweisungen von Vorgesetzten sind nicht rechtens und müssen daher nicht befolgt werden. Für die akademischen Beschäftigten gibt es keine Urlaubspflicht!
- Die vereinbarte Betriebsruhe vom 24.12.24 bis einschließlich 01.01.25 gilt nicht für die Gruppe der akademischen Beschäftigten.

- Wer in der Zeit der Betriebsruhe bzw. bis zum 03.01.2025 frei haben will, muss in diesem Jahr für den 27. und 30.12.24 sowie für den 02. und 03.01.2025 Urlaub beantragen. Lehrveranstaltungen finden in der Zeit vom 23.12.2024 – 03.01.2025 nicht statt.
- Wer keinen Urlaub beantragt und seine Arbeitsleistung erbringen möchte bzw. muss, kann dies grundsätzlich tun. Da die Gebäude der UP bis einschließlich 01.01.2025 nur eingeschränkt beheizt und zugänglich sein werden, ist die Arbeitsleistung in diesen Fällen zu Hause zu erbringen.

4. Ermöglichung von Urlaub während der Vorlesungszeit

Den Personalrat erreichten in letzter Zeit vermehrt Anfragen, die das Problem der Überlappung von Schulferien und Vorlesungszeit bei der Inanspruchnahme von Urlaub thematisieren. Bis Februar 2026 liegen abgesehen von den Sommerferien alle Ferien in der Vorlesungszeit. In dieser soll von Lehrenden von Rechts wegen kein Urlaub genommen werden.

Der Präsident und der Personalrat haben sich zu diesem Thema ausgetauscht und darauf verständigt, dass die Universität Potsdam als familienfreundliche Arbeitgeberin die Inanspruchnahme von Urlaub in der Vorlesungszeit für Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern grundsätzlich ermöglicht, soweit dadurch der Lehrbetrieb nicht beeinträchtigt wird. Vorgesetzte und Beschäftigte sollen in diesen Fällen gemeinsam nach Lösungen suchen, wie der berechtigte Wunsch nach Urlaub mit den Kindern und die Lehraufgaben in Einklang gebracht werden können.

5. Richtlinien zur Einbindung in die Lehre von Drittmittelbeschäftigten

Im letzten Monatsgespräch mit dem Präsidenten hat der Personalrat die Frage thematisiert, ob und inwieweit Drittmittelbeschäftigte zur Lehre verpflichtet werden können. Dabei haben sich der Personalrat und der Präsident darauf verständigt, dass eine Praxis, in der Drittmittelbeschäftigte regelmäßig in der Lehre eingesetzt werden, als problematisch betrachtet wird. Der Personalrat und der Präsident haben sich darauf verständigt, Richtlinien zur Einbindung von Drittmittelbeschäftigten in die Lehre für die UP zu erarbeiten.

Der Personalrat würde sich freuen, wenn Beschäftigte uns über die aktuelle Praxis zum Einsatz von Drittmittelbeschäftigten in der Lehre in ihren Bereichen oder über Wünsche/Ideen zu den Richtlinien informieren würden. Senden Sie uns gern eine Mail, wir behandeln selbstverständlich alle Informationen vertraulich: wimipr@uni-potsdam.de

6. Wichtiges Urteil: Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen

Am 05.12.2024 sprach das Bundesarbeitsgericht ein wegweisendes Urteil, das die Rechte von Teilzeitbeschäftigten bezüglich der Vergütung von Überstunden stärkt. Im Tarifvertrag der Länder, der für Arbeitnehmer*innen an der Universität gilt, heißt es in § 7 Abs. 7:

„Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.“

Diese Regelung wurde vom BAG nun gekippt, da sie Teilzeitbeschäftigte systematisch schlechter stellt als Vollzeitbeschäftigte, denn erstere erhalten bisher genau wie letztere erst ab Stunde 41 einen Überstundenzuschlag. Zukünftig ist Teilzeitbeschäftigten jedoch ab der ersten Stunde, die über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus angeordnet wird, ein Überstundenzuschlag zu gewähren.

An der Universität Potsdam ist der weit größere Teil der akademischen Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Es ist hinreichend belegt, dass diese viele Stunden über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus arbeiten (https://www.forschung-und-lehre.de/fileadmin/user_upload/Rubriken/Karriere/2019/2-19/FuL_2-19_Ambrast.pdf).

Nicht zu verwechseln sind Überstunden mit Arbeitszeiten, die auf den eigenen Antrieb des Arbeitnehmers über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus erbracht werden (sog. Plusstunden oder Arbeitszeitguthaben). Dennoch hat der Arbeitgeber bzw. haben Vorgesetzte zu beachten, dass Arbeitsaufträge in der vereinbarten Arbeitszeit zu bewältigen sind.

- English version -

Dear colleagues,

As the year draws to a close, we would like to thank you for your trust.

In this newsletter we would like to inform you about the following topics:

- **The upcoming staff meeting to be held in January,**
- **Situation regarding provisional budget management,**
- **Important holiday and vacation policies,**
- **Guidelines on teaching responsibilities for third-party funded staff, and**
- **A ruling that strengthens the rights of part-time staff in relation to overtime.**

We hope to see you at the staff meeting in Golm on 21 January at 10am.

We wish you happy holidays and a good start to the New Year.

Yours sincerely,

WiMiPR

1. Save the date: Staff meeting to be held in January

We would like to invite you to the annual Staff Meeting, where we will be discussing current issues relating to working conditions at the University with the University Chancellor and President. You are also encouraged to bring your own issues to the table.

Date: 21 January 2025

Time: 10:00 a.m.

Venue: Golm, Room: to be confirmed

As usual, we will publish our annual report in writing in advance. Details of the main topics to be discussed at the meeting will be sent out in a separate email.

Please note: You are entitled to attend the annual staff meeting and will be released from work for this time (including travel time and attendance) in accordance with § 50 (1) of the LPersVG.

2. Situation regarding provisional budget management

We understand that the current situation of the provisional budget management is a concern for many of you. For academic staff in particular, the uncertainties surrounding increases in paid working hours beyond current contractual agreements, as well as contract extensions, pose a significant challenge. We empathise with your concerns and want to assure you that we, as the staff council, are working intensively on this issue and are in dialogue with the university management and the HR department in this regard. Unfortunately, the MWFK's authorisation requirement for positions is currently hindering or delaying recruitment.

3. Is it compulsory to take annual leave between Christmas Eve and New Year?

As the end of the year approaches, the question arises as to whether and when annual leave must be taken in the "in-between" period. For academic staff, the following applies

- Instructions from supervisors to take leave are not legally binding and therefore need not be followed. There is no obligation for academic staff to take leave.

- The agreed holiday closure from 24 December 2024 to 1 January 2025 inclusive does not apply to academic staff.
- Those wishing to take leave during the closure period or until 3 January 2025 must request leave for 27 and 30 December 2024 and 2 and 3 January 2025. There will be no teaching between 23 December 2024 and 3 January 2025.
- Those who do not request leave and who wish or need to work may do so. However, as the University buildings will only be partially heated and accessible until 1 January 2025, work during this period will have to be done from home.

4. Holidays during term time

Recently, the Staff Council has received a number of enquiries about the overlap of school holidays and term time when applying for leave. Until February 2026, all school holidays, with the exception of the summer holidays, fall during term time. By law, teachers are not allowed to take leave during term time.

The President and the Staff Council have discussed this issue and have agreed that the University of Potsdam, as a family-friendly employer, will generally allow staff with school-age children to take leave during the semester, provided that this does not interfere with teaching activities. In such cases, supervisors and staff should work together to find solutions that reconcile the legitimate desire to spend holidays with children with teaching responsibilities.

5. Guidelines on teaching responsibilities for third-party funded staff

At the last monthly meeting with the President, the Staff Council raised the issue of whether and to what extent third-party funded staff could be required to teach. The Staff Council and the President agreed that the practice of regularly involving third-party funded staff in teaching was problematic. They agreed to develop guidelines for the involvement of third-party funded staff in teaching activities at the University of Potsdam.

The Staff Council would be pleased if employees would inform us about current practices regarding teaching duties of third-party funded staff in their departments or about requests/ideas regarding the guidelines. Please send us an e-mail, we will of course treat all information confidentially: wimipr@uni-potsdam.de

6. Important decision: Prohibition of discrimination against part-time workers in overtime pay

On 5 December 2008, the Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht - BAG) issued a landmark ruling that strengthens the rights of part-time employees with regard to overtime pay. The Collective Agreement for Public Sector Employees, which applies to university employees, states in §7(7):

"Overtime is defined as hours worked at the employer's request which exceed the regular weekly working hours laid down for full-time employees (§6(1)) by duty roster or operational practice and which are not compensated by the end of the following calendar week".

The Federal Labour Court has now overturned this provision, which systematically discriminates against part-time workers compared to full-time workers, as part-time workers do not receive overtime pay until they have worked 41 hours, the same as full-time workers. Part-time workers are now entitled to overtime pay from the first hour worked over and above their contractual working hours.

At the University of Potsdam, the majority of academic staff are part-time. It is well documented that they often work more than their contractual hours. https://www.forschung-und-lehre.de/fileadmin/user_upload/Rubriken/Karriere/2019/2-19/FuL_2-19_Ambrast.pdf

It is important to distinguish between Überstunden (overtime) and additional hours worked voluntarily by employees in excess of their contractual agreements (known as Plusstunden (plus-hours)). However, employers and supervisors must ensure that assigned tasks can be completed within the agreed working hours.