



Neue Arbeitszeitordnung mit erweiterten Regelungen!

Die Universitätsleitung und der Personalrat haben die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung überarbeitet.

Der Wortlaut ist auf der Homepage des Personalrats veröffentlicht.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach langwierigen Verhandlungen wurde die seit 2002 geltende Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an die geänderten Rahmenbedingungen und Erfordernisse angepasst. Die dabei entstandenen Regelungen stellen einen Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Interessen der Beteiligten dar.

Ein wichtiges Anliegen des Personalrats bei der Überarbeitung der Arbeitszeitordnung bestand in der Schaffung von mehr Flexibilität bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit. Neben der Eröffnung neuer Möglichkeiten seit der Einführung des TV-L haben wir versucht, die Verteilung der Arbeitszeit noch besser in Einklang zu den familiären Bedürfnissen zu bringen.

Die Universitätsleitung hat sich auch dazu verpflichtet, einer dauerhaften Überlastung einzelner Mitarbeiter durch geeignete Maßnahmen zu begegnen, damit die Beschäftigten vor Arbeitsverdichtung und vor überlangen Arbeitszeiten geschützt werden.

Eine **Reduzierung der Funktionszeit** und damit eine höhere Selbstbestimmung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten ist uns dabei allerdings **nicht gelungen**, da die Universitätsleitung aufgrund der dienstlichen Erforderlichkeit keine Möglichkeit sah, unseren Änderungsvorschlägen (montags bis donnerstags von 9.00 bis 15.00 Uhr; freitags von 9.00 bis 12.00 Uhr) zu folgen. **Dennoch** lässt die neue Regelung trotz Beibehaltung der bisherigen Zeitfenster für die Funktionszeit eine **höhere Flexibilität für die Beschäftigten** zu, da diese Zeiten gemäß § 3 der neuen Arbeitszeitordnung die Funktionsfähigkeit einer Struktureinheit gewährleisten soll und nicht jeden Beschäftigten automatisch wie bisher betrifft. Es ist durchaus möglich, dass in Absprache mit dem Fachvorgesetzten und bei Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Struktureinheit der einzelne Beschäftigte nicht die gesamte Zeit am Arbeitsplatz anwesend sein muss.

Eine **bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie** soll die Regelung in § 6 Punkt III Absatz 3 bewirken. Dabei ist vereinbart, dass **Gremienarbeiten und dienstliche Termine der Professoren**, der Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen (wie **Arbeitsgruppenberatungen, Fakultätskolloquien** u. ä.) **nicht über 17:00 Uhr hinausgehen** sollen.

Auch gibt es in § 11 die Möglichkeit von Sonderregelungen beispielsweise aus familiär bedingten Gründen. Dabei können Fachvorgesetzte mit Beschäftigten gesonderte Arbeitszeitregelungen unter Beachtung der Gleitzeit treffen, wobei in diesen Fällen eine Zustimmung des Dezernats Personal und des Personalrats erforderlich sind.

Vereinbart werden konnte auch, dass im Rahmen der Stundenplanung darauf hingewirkt wird bzw. Maßnahmen ergriffen werden, dass Beschäftigte nicht in Lehrveranstaltungen eingesetzt werden, die eine Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden pro Tag ergeben.

Wissenschaftliche Mitarbeiter legen die Verteilung ihrer Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Erfordernisse von Lehre und Forschung selbstverantwortlich fest (§ 40 Nr. 3 Pkt. 3 TV-L) und bestimmen in Abstimmung mit dem Fachvorgesetzten ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz selbst. Sie führen die Zeiterfassungsbögen auf freiwilliger Basis oder nach Aufforderung des Fachvorgesetzten oder des Dienstvorgesetzten.

Müssen Arbeitsleistungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbracht werden, sind neben den dienstlichen Erfordernissen auch die persönlichen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen. Besteht kein Einvernehmen zwischen Fachvorgesetzten und Beschäftigten zur Erbringung dieser zusätzlichen Arbeitsleistung beispielsweise an Sonnabenden, Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen, so ist gemäß § 6 Punkt II Absatz 3 rechtzeitig eine Zustimmung des Personalrats erforderlich.

Zusätzlich zu den bisher bereits gültigen Regelungen zum **Arbeitszeitausgleich** ist in § 9 vereinbart, dass an Arbeitstagen vor einem Feiertag ein Ausgleich ab 14.00 Uhr und zweimal im Monat ein stundenweiser Ausgleich von je max. 3 Stunden erfolgen kann. Des Weiteren kann der Ausgleich für höchstens drei Kalendermonate zu einem zusammenhängenden Ausgleich zusammengefasst werden, wenn es die dienstlichen Belange zulassen. Damit sind Regelungen gefunden, die den Erfordernissen einer **flexibleren Gestaltung** Rechnung tragen.

Veränderungen ergeben sich auch in der Anwendung des Gleitzeitkontos. Der Abrechnungszeitraum für das Zeitkonto von einem Jahr (Kalenderjahr) bleibt bestehen, die max. Werte für Zeitschulden (40 Stunden) und Zeitguthaben (40 Stunden und im Ausnahmefall 80 Stunden), die ins neue Abrechnungsjahr übertragen werden können, wurden neu definiert.

Erstmals gibt es auch in zwei Fällen die Möglichkeit, ein Langzeitarbeitskonto zu vereinbaren. Gemäß § 8 Absatz 6 kann auf Wunsch des Beschäftigten unter Beteiligung des Personalrats ein **Langzeitkonto zum Ansparen von Zeitguthaben** über einen längeren Zeitraum vereinbart werden. Diese Möglichkeit besteht unter Beachtung der dienstlichen Notwendigkeiten:

- ab dem 58. Lebensjahr, wodurch dem Beschäftigten die Möglichkeit gegeben wird, eine Freistellung für einen **vorgezogenen Ruhestand** zu nehmen
- zum **Erwerb von zusätzlichen** hochschulrelevanten **Qualifikationen** im überwiegenden persönlichen Interesse

Alle weiteren Vereinbarungen entnehmen Sie bitte der Dienstvereinbarung. Bei Fragen helfen Ihnen die Personalratsmitglieder gern weiter.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Thomas Raschke
Vorsitzender