Universität Rostock Traditio et Innovatio

Fach-Gespräch „Veränderung der DV Gleitzeit“

17.01.2022, 10:30 bis 12 Uhr

Michael Müller
Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR)
Christine Radtke, Dr. Jan Tamm, Dr. Sybille Hambach
Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV)

Universität Rostock Traditio et Innovatio

Bevor wir beginnen

Unsere Bitte:

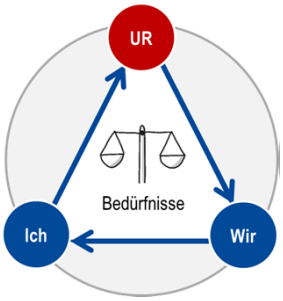
- Machen Sie Ihre Kameras an.
- Ändern Sie Ihren Namen in »Vorname Nachname (Organisationseinheit)«.

Wir versprechen:

- Wir sind pünktlich zum Ende des Zeitfensters fertig.
- Wir stellen die Präsentation im Nachgang zur Verfügung.

Warum führen wir das Fachgespräch?

Unterschiedliche Perspektiven zusammenbringen



Umfeld
- Rechtsgrundlagen ...
- Erwartungen von Studierenden, Studieninteressierten, Unternehmen, Projektträgern, Stadtgesellschaft ...

Perspektive der Universität
- Leistungsfähig sein in Bezug auf die Kernaufgaben in Studium & Lehre, Forschung und Transfer in die Gesellschaft ...
- Verwaltung als notwendiges Übel ?! ...

Perspektive der Teams
- gute Sacharbeit leisten und ermöglichen ...
- Zusammenarbeit im Team organisieren ...

Perspektive der Beschäftigten
- gute Sacharbeit leisten ...
- sich bei der Arbeit wohlfühlen und gesund bleiben ...

Universität Rostock Traditio et Innovatio

Agenda

Einführung in das Thema „DV Gleitzeit“

Gespräch zu Aspekten, die Ihnen in diesem Zusammenhang wichtig sind

DV Gleitzeit

Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen

Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit
zwischen der Universität Rostock und dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

1. Allgemeines

Die gleitende Arbeitszeit soll den Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, Beginn und Ende ihres täglichen Dienstes sowie die Mittagspause in den festgelegten Grenzen selbst zu bestimmen und dadurch den für sie gegebenen persönlichen Bedürfnissen anzupassen.
Die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen und tariflich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit wird hierdurch nicht berührt.
Die den Beschäftigten eingeräumte Freizügigkeit in der Festlegung der Arbeitszeit setzt ein besonderes Maß an Verantwortungsbewusstsein voraus und wird von gegenseitigem Vertrauen getragen.

Eingegangene Vorschläge für mögliche Änderungen

Wie ist der aktuelle Stand der DV?

- DV ist eine der ältesten der UR und
- zugleich eine der am häufigsten geänderten DV, zuletzt 2019
- Bisherige Änderungen waren vor allem Anpassungen zugunsten der Work-Live-Balance der Beschäftigten (z.B. Kindergeburtstag, Weihnachtszeitausgleich o.ä.)
- Arbeitszeitvorgaben nur für das wissenschaftsunterstützende Personal, aber nicht für das wissenschaftliche Personal
- Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 verpflichtet Arbeitgeber, alle Überstunden ihrer Mitarbeiter zu erfassen und gesetzeskonforme Pause- und Ruhezeiten nachzuweisen

Eingegangene Vorschläge für mögliche Änderungen

Was müssen wir tun?

- DV an dynamische Entwicklungen der letzten 2 Jahre, insbesondere Homeoffice und Pandemiesituation, anpassen
- DV an Bedürfnisse der UR anpassen – Organisationsvorrang
- DV an Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten anpassen
- DV an tatsächlich gelebte Arbeitspraxis anpassen
- Vertrauen in der Arbeitsbeziehung abbilden

Eingegangene Vorschläge für mögliche Änderungen

Was könnte, sollte oder müsste geändert werden?

- Heraufsetzen des möglichen Arbeitszeitguthaben
- Staffelung der Arbeitszeitguthabens an Beschäftigungsumfang
- Veränderung des Arbeitszeitdefizits
- Erhöhung des Umfangs von Zeitausgleich pro Monat
- Veränderung des Gleitzeitrahmens insgesamt, insbesondere für die Sommermonate
- Form der Arbeitszeitnachweise an flexibles und mobiles Arbeiten anpassen

Universität Rostock Traditio et Innovatio

Agenda

Einführung in das Thema „DV Gleitzeit“

Gespräch zu Aspekten, die Ihnen in diesem Zusammenhang wichtig sind

DV Gleitzeit

Welche Aspekte sind Ihnen wichtig?

Aspekte werden gesammelt, das heißt nicht, dass alles auch umgesetzt wird

Arbeitswirklichkeit mit den Regelungen in Einklang bringen

XLS-Tabelle zur Arbeitszeiterfassung ist eine Empfehlung

Wochenend-Arbeit ist genehmigungspflichtig, dies ergibt sich aus TV-L und Arbeitszeitgesetz

--

Hürden bei Einbindung in die Lehre: früher beginnen und länger arbeiten wäre gut, um gut Vor- und Nachbereiten zu können; Differenzierung nach Vorlesungszeit / vorlesungsfreie Zeit denkbar; in Spitzenzeiten mehr Stunden aufbaubar; Mehrstunden sollten schnell ableistbar sein; mehr Flexibilität auch für Mittagspause wünschenswert

geringer Genehmigungsaufwand für Sonderregelungen, die von der DV

Gleitzeit nicht erfasst sind

dienstliche Tätigkeit erfordert Arbeit auch am Wochenende; Ausgleich ermöglichen

AZN flexibilisieren; es sollte im AZN erfassbar sein, wann im Büro / im Homeoffice / mobil gearbeitet wird; kann während des Tages auch wechseln;

auch Samstag und Sonntag in die Zeiterfassung aufnehmen

vom XLS-Formular umstellen auf elektronische Zeiterfassung

gibt es Überlegungen bzgl. Jahresarbeitszeitkonto?!

Flexibilisierung über mehrere Monate erwünscht, weil Arbeitsvolumen übers Jahr stark schwankt

individuelle Erfordernisse des Arbeitsplatzes, z.B. bezüglich Arbeitsschutz in Laboren, müssen Vorrang haben vor individuellen Regelungen

Pausenzeiten / Mittagspause nicht fixieren, um bzgl. Terminen flexibler zu sein

„Schichten“ wg. Corona, auch Ausnahmeregel im Sommer haben mögliche Arbeitszeit schon jetzt ausgeweitet

5-Tage-Arbeitswoche (Mo bis Fr) auf 6-Tage-Woche (Mo bis Sa) dehnen vs. höhere Entgelte am Wochenende

5 frei wählbare Arbeitstage ermöglichen

Teilzeit sollte flexibel sein, Tageshöchst-Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten nicht festschreiben (NICHT 50% Arbeitszeit führt zu 5 Stunden Höchstarbeitszeit)

Kernarbeitszeit sollte früher als 15:30 Uhr enden

Kernarbeitszeit darf früher beginnen

© 2022 UNIVERSITÄT ROSTOCK | Zentrale Universitätsverwaltung

DV Gleitzeit

Welche Aspekte sind Ihnen wichtig?

individuelle Wünsche für ein passendes Arbeitszeitguthaben: 15, 50+, +40, gern auch höher

Individuelle Wünsche für ein passendes Arbeitszeitdefizit: -20, gern auch höher

kein Limit, was Anzahl der Tage Zeitausgleich pro Monat betrifft

es ist an den Leitern / Fachvorgesetzten, den Organisationsvorrang durchzusetzen und die Funktionsfähigkeit des Bereiches aufrecht zu erhalten

DV Gleitzeit gibt vor, in welchem Rahmen die Beschäftigten frei agieren können; durch DV ist ein rechtlich bindender Handlungsrahmen gegeben; Regelungen sollen nicht zu Konflikten führen

für Teilzeitbeschäftigte festlegen, dass nur ein bestimmter Anteil (z.B. 75%) der täglichen Soll-Arbeitszeit innerhalb der Kernarbeitszeit zu leisten sind, ohne dass eine genaue Zeitspanne festgelegt wird.

gesundes Mittelmaß für +/- Stunden erforderlich, damit Bereiche handlungsfähig bleiben und andere Kolleg:innen durch Abwesenheiten nicht zusätzlich belastet werden

bei mehr als +20h sollte die Abstimmung mit dem Leiter / Fachvorgesetzten erforderlich sein

Organisationsvorrang = Bedürfnisse der UR und der Bereiche stehen vor individuellen Bedürfnissen einzelner Personen

maximal flexibler Handlungsrahmen durch die DV Gleitzeit UND GLEICHZEITIG Regelungsvorbehalt beim Leiter des Bereiches / Fachvorgesetzten

gleichberechtigter Anspruch über alle Bereiche hinweg vs. Selbstorganisation der Bereiche

DV mit pauschalen fixen Regelungen, auf die alle Beschäftigten Anspruch haben; Ausnahmeregelungen / Ermessensspielraum für Leiter / Fachvorgesetzte

DV nicht mit Einzelregelungen überladen; DV Gleitzeit darf nicht die Aufgabe haben, dem Leiter / Fachvorgesetzten unangenehme Gespräche zu ersparen

DV Gleitzeit und Handlungsrahmen Mobiles Arbeiten müssen aufeinander abgestimmt werden

© 2022 UNIVERSITÄT ROSTOCK | Zentrale Universitätsverwaltung

DV Gleitzeit

Welche Aspekte sind Ihnen wichtig?

XLS-Formular / Regelungen zur Zeiterfassung anpassen

in anderen Bereichen sind Arbeitsspitzen gerade in der vorlesungsfreien Zeit; Kopplung an Vorlesungszeit nicht sinnvoll

früheren Beginn im Sommer ermöglichen; klar regeln, wann frühestens begonnen / spätestens geendet werden soll

Verhalten bei hohen Temperaturen sind im Arbeitsschutzgesetz geregelt

wie sind die Bedürfnisse in Werkstätten und Laboren? den Maschinen und Versuchsreihen ist egal, ob Weihnachten oder Wochenende ist; Versuchsreihen müssen überwacht werden; dies betrifft auch Nichtwissenschaftler

Gesundheit im Blick behalten und bei den Regelungen berücksichtigen; Selbstüberlastung möglichst verhindern

Praktika zum Teil bis 19:30 Uhr geplant; dies muss berücksichtigt werden

die Weihnachtsregelung so flexibel halten, wie es 2021 war. Keine generelle Schließung der UR, um mehr Flexibilität in der Urlaubsgestaltung zum Jahresende zu ermöglichen

Arbeit kann zum Teil nur durch eine Person gemacht werden; wenn die Person nicht da ist, kann die Arbeit nicht gemacht werden; dies schränkt die Flexibilität der Person ein

Begrenzungen für Teilzeitbeschäftigte stehen dem Ziel Flexibilisierung entgegen; Teilzeitbeschäftigte sollten gleichbehandelt werden, meint: es sollten für Teilzeitbeschäftigte dieselben Regelungen gelten wie für Vollzeitbeschäftigte

Flexibles Arbeitszeitkonto so lange der Arbeitsvertrag besteht, d.h. damit auch mal ein Zeitraum (ähnlich wie bei Wissenschaftlern) zusammenhängend ohne Urlaub ausgeglichen werden kann. Gerade bei Teilzeitverträgen ist schnell ein Plus vorhanden, was durch Arbeitsspitzen entsteht. Bisher am IfMa sehr flexibel gut geregelt, ein gegenseitiges Geben und Nehmen.

Universität Rostock Traditio et Innovatio

Wie weiter?

1. Sie schicken Fragen, Ideen, Anregungen noch bis 31.01.22 an npr@uni-rostock.de oder dezernat.personal@uni-rostock.de
2. Feedback, Ideen und Wünsche zusammenfassen und auswerten
3. Ergebnisse formulieren und DV ändern
4. NPR und Hochschulleitung entscheiden über Änderung der DV
5. Rektor und Vorsitzenden des NPR unterzeichnen die neue DV
6. Änderung der DV werden in der UR kommuniziert

Universität Rostock Traditio et Innovatio

Melden Sie sich gern mit Fragen, Ideen, Anregungen ...

Michael Müller
Vorsitzender des NPR
npr@uni-rostock.de

Christine Radtke
Referatsleiterin Personalservice
dezernat.personal@uni-rostock.de

© 2022 UNIVERSITÄT ROSTOCK | Zentrale Universitätsverwaltung