

Herzlich willkommen zur Personalversammlung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der TU Dortmund



Begrüßung und Ablauf

Anja Szypulski

Offene Campusliste

- Anja Szypulski (Fak 09)
- Jens Maylandt (Fak 17)
- Gerd Sokolies (Fak 04)
- Katrin Bauer (Fak 17)
- Tijen Atkaya (Fak 12)
- Tim Isenberg (Fak 12)
- Marlène Baumeister (Fak 5)
- Ingo Schulz (ITMC)
- Joana EichhornTheissig (ZHB)

Listengemeinschaft Naturwissenschaft und Technik/Unabhängige

- Uta Spörer (Fak 07)
- Erkan Özdil (Fak 15)
- Joachim Elsner (Fak 03)
- Sigrun Rottmann (Fak 15)
- Ing. Philip Czyba (Fak 08)
- Falko Bause (Fak 04)
- Lars Hildebrand (Fak 04)
- Silke Wawro (Fak. 16)

Über diese Themen möchten wir sprechen

- Begrüßung und Ablauf
- Kurzbericht der Vorsitzenden
- Bericht aus dem Wirtschaftsausschuss
- Eingruppierung von Post-docs (EG 13/14)
- Einführung von Arbeitszeiterfassung
- Verschiedenes

Kurzbericht der Vorsitzenden

Anja Szypulski

Aufgaben des Personalrates (§ 64 LPVG) PRwiss

- Über Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen wachen
- Einsetzen für die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren
- Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten aufnehmen und auf Abhilfe hinwirken
- Einsatz für die Integration und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen und anderer schutzbedürftiger Personengruppen
- Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern
- [...]

Beteiligungsrechte des Personalrates (§§ 72,73,74,75 LPVG)

Mitbestimmung (inkl. Initiativanträge)

- Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, etc.
- Ablehnung von Urlaub
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Leistungsüberwachung
- [...]

Mitwirkung

- Stellenausschreibungen
- Grundsätze der Personalplanung
- [...]

Anhörung

- Abmahnungen
- Kündigung in der Probezeit
- Auflösungsverträge
- Planung von Neubauten, Umbauten oder Anmietungen
- [...]

- Dauerstellenrahmenkonzept des Rektorats 2021
- Ziel: Entfristung von ca. 25% der Haushaltsbeschäftigten, insgesamt ca. 138 VZÄ
- Die Anzahl der möglichen Entfristungen hängt davon ab, wie viele Stellen in der Fakultät bereits entfristet besetzt sind.
- Aktueller Stand Mai 2026: TU-weit 77 Entfristungen und 11 laufende Verfahren
- Der PRwiss begleitet alle Verfahren in der Auswahlkommission

Entwicklung unbefristet Beschäftigte Einstellungen nach Dauerstellenkonzept seit 2021

Fakultät	insgesamt	intern	extern	davon weibl.	davon männl.	davon E13	davon E14	davon E15	davon A13	offene Verfahren
Mathematik	4	3	1	3	1	1	3			
Physik	12	8	4	4	8		9	3		1
CCB	7	6	2	1	3		3	1		3
Informatik	4	2	2		4		4			
Statistik	3	3		1	2		3			
BCI	3	3			3		2		1	
Maschinenbau	6	6		2	4	1	5			1
ET/IT	noch kein Konzept									
Raumplanung	2	2		1	1	1	1			
Architektur	2	2		1	1		2			2
Wiwi	4	3	1		4	2	2			
Fak. 12	5	3	2	3	2	2	3			2
Fak. 13	2	1	1	2		2				1
Fak. 14	1	1		1					1	
Fak. 15	8	5	3	6	2	7		1		1
Fak. 16	7	3	4	2	5	2	5			
Fak. 17	5	5		1	4	4			1	
ZHB	1	1		1		1				
Summe	77	57	20	29	44	23	42	5	3	11

Vom PRwiss durchgesetzte Grundsätze bei der Vertragsgestaltung

- Einstellungen für eine Qualifizierungsstelle für *mindestens* 3 Jahre
- Keine unterjährigen Weiterbeschäftigungen: Vertragsverlängerungen bei Qualifizierung mindestens 1 Jahr
- Drittmittelverträge: Vertragslaufzeit = Projektlaufzeit
- Beschäftigungen unter 50% der Arbeitszeit müssen begründet werden (z. B. Stipendium, andere Arbeitsstelle)

Inklusion - Förderprogramm Promovieren mit Behinderung/chronischen Erkrankungen TU Dortmund

- **Ziele:** Abbau von Barrieren bei Einstieg in die Wissenschaft und Bewusstsein und Sichtbarkeit für das Thema Inklusion in der Wissenschaft schaffen
- **Was wird gefördert? *Erstverträge*** von 3 Jahren einer wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Qualifizierungsziel Promotion (75% der Brutto-Arbeitgeberkosten für ein Jahr)
- **Wer kann gefördert werden?** Bewerben können sich Professor*innen, die eine Promotionsstelle für eine Absolvent*in mit Schwerbehinderung/Gleichstellung einrichten wollen. Es darf zum Zeitpunkt der Förderung kein Beschäftigungsverhältnis mit der TU Dortmund bestehen und die einzustellende Absolvent*in muss in hervorragender Weise für die einzurichtende Promotionsstelle qualifiziert sein

(<https://stabsstelle-cfv.tu-dortmund.de/vielfalt/behinderung-und-chronische-erkrankung/foerderung-von-promovierenden-mit-schwerbehinderung/>)

Inklusionsvereinbarung der TU Dortmund, Ziele:

- Förderung der Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen
- Herstellung der Eignung der Arbeitsplätze für behinderte Menschen
- Beschäftigungssicherung behinderter Beschäftigter
- Erhaltung der Gesundheit
- Barrierefreiheit
- Kooperation mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV): Vertrauensperson Katrin Stroop und ihr Team (<https://sbv.tu-dortmund.de/>)
- **Aktionsplan „Eine Hochschule für alle“** – u. a. bauliche Barrierefreiheit, Software/IT-Infrastruktur ...
(<https://stabsstelle-cfv.tu-dortmund.de/vielfalt/behinderung-und-chronische-erkrankung/aktionsplan-eine-hochschule-fuer-alle/>)

Welche Inklusionsthemen sollten wir zukünftig bearbeiten?



- Videoüberwachung von Universitätsgebäuden – wenn ein Straftatbestand vorliegt und der PR beteiligt wird, sonst: ein NO GO
- Corporate Benefit – es gibt Angebote für Beschäftigte, z. B. an Ruhr Universität Bochum, an der TU bislang nicht. Soweit uns bekannt, prüft unsere Verwaltung gerade, ob auch hier Angebote möglich sind. Ein Problem sind steuerrechtliche Fragen.
- Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich (WissZVG) liegt vor

Bericht aus dem Wirtschaftsausschuss

Uta Spörer, Sprecherin Wirtschaftsausschuss

Personalentwicklung wiss. Beschäftigte 2021-2025

	2025		2024		2023		2022		2021	
	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
Fakultät 01	115,2	169	119,7	169	122,9	167	119,0	163	132,9	185
Fakultät 02	188,0	250	157,5	214	155,4	222	157,8	233	157,5	240
Fakultät 03	111,8	175	118,0	187	121,8	184	114,0	184	126,3	198
Fakultät 04	148,0	171	165,8	191	157,6	171	163,3	179	160,9	173
Fakultät 05	60,8	85	75,6	103	64,4	81	51,6	65	53,3	68
Fakultät 06	111,8	141	106,2	129	100,6	125	106,4	140	122,9	160
Fakultät 07	223,2	281	224,0	290	220,4	279	221,5	273	234,5	299
Fakultät 08	127,9	178	138,7	195	141,3	204	151,7	214	141,5	196
Fakultät 09	66,1	108	71,6	110	79,5	114	74,4	112	79,6	122
Fakultät 10	54,5	91	62,5	102	63,8	108	71,4	114	72,8	108
Fakultät 11	80,3	127	81,5	128	94,5	130	83,6	129	88,3	132
Fakultät 12	129,8	171	133,4	169	124,3	161	128,2	166	134,0	172
Fakultät 13	64,4	92	68,1	102	76,3	113	66,3	96	67,3	98
Fakultät 14	41,1	51	43,9	54	38,8	51	41,6	55	45,8	61
Fakultät 15	74,1	105	83,2	116	90,9	121	83,8	114	90,1	122
Fakultät 16	50,9	68	52,1	64	53,5	64	59,6	73	53,6	65
Fakultät 17	76,2	107	71,5	102	64,6	94	74,5	112	78,1	116
DOKOLL	4,9	6	6,5	9	7,1	8	9,5	14	9,4	12
ZHB	30,7	45	34,1	52	32,8	48	34,4	50	26,3	40
DELTA	5,6	7	7,0	7	7,0	7	7,0	7	7,0	7
Verwaltung	11,2	23	11,8	23	11,3	22	9,4	21	10,2	20
ITMC	8,1	10	8,7	10	8,5	10	8,7	10	9,5	11
Universitätsbibliothek	8,8	10	9,9	11	10,4	12	10,3	12	10,2	13
CET	5,5	6	16,6	23	19,1	25	18,6	23	16,8	18
Summe	1.798,7	2.477,0	1.867,8	2.560,0	1.866,7	2.408,0	1.866,5	2.559,0	1.928,7	2.636,0

**Differenz
2021-2025
- 130,0 VZÄ
- 159 Köpfe**

Entwicklung unbefristet Beschäftigte

	2025		2024		2023		2022		2021	
	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe	Summe
	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe	VZÄ	Köpfe
Fakultät 01	4,0	11	11,0	11	10,0	10	7,0	7	9,0	9
Fakultät 02	15,9	17	13,4	14	11,4	12	9,9	10	6,9	7
Fakultät 03	16,9	19	14,9	17	12,4	14	12,4	14	13,4	15
Fakultät 04	15,4	17	13,3	15	12,8	14	11,2	12	11,2	12
Fakultät 05	5,5	7	5,0	5	4,8	5	3,0	3	3,0	3
Fakultät 06	10,4	12	8,9	10	6,4	7	5,4	6	6,4	7
Fakultät 07	16,8	20	14,0	16	12,0	14	10,1	11	9,0	10
Fakultät 08	3,0	3	3,0	3	5,0	6	7,0	8	7,0	7
Fakultät 09	7,5	10	7,9	9	10,6	14	10,2	14	9,9	14
Fakultät 10	6,3	7	6,3	7	6,3	7	5,3	6	4,3	5
Fakultät 11	5,5	7	4,5	5	4,5	5	3,0	3	4,5	5
Fakultät 12	13,8	15	14,4	15	11,4	12	13,2	15	10,1	12
Fakultät 13	6,8	7	6,8	7	6,7	7	4,5	5	6,6	9
Fakultät 14	4,0	4	4,0	4	4,0	4	3,0	3	6,0	6
Fakultät 15	20,9	26	21,6	26	17,7	22	16,5	19	15,3	17
Fakultät 16	15,3	17	15,3	16	14,1	15	13,5	14	9,5	10
Fakultät 17	9,5	13	8,5	11	9,5	14	11,3	16	11,5	15
DOKOLL	0,0	0	0,0	0	0,0	0	1,0	1	2,0	2
ZHB	13,3	14	14,3	17	12,8	14	14,0	16	12,5	15
DELTA	5,6	7	7,0	7	7,0	7	7,0	7	7,0	7
ITMC	8,1	10	8,7	10	8,5	10	8,7	10	9,5	11
Universitätsbibliothek	8,8	10	9,9	11	10,4	12	9,8	11	9,4	11
CET	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1
Gesamt	214,0	254,0	213,5	237,0	199,1	226,0	187,8	212,0	184,8	210,0

**Differenz
2021-2025
+ 29,2 VZÄ
+ 44 Köpfe**

- Die Budgets wurden für 2026 erstmals gekürzt.
- Die Möglichkeit 10 % des Budgets aus 2025 nach 2026 zu übertragen wurde von vielen Fakultäten ausgereizt und damit die Kürzungen abgefangen. Diese Möglichkeit wird auch in diesem Jahr bestehen bleiben
- Für 2027 wird eine weitere Budgetkürzung erwartet.
- Tarifsteigerungen erhöhen die Personalausgaben, gleichzeitig sind Einspar- und Konsolidierungsbeiträge eingeplant.

Differenz Budget Fakultäten 2025- 2026

	Entwicklung Grundbudget	Entwicklung fobaZus	Entwicklung Gesamtbudget	Entwicklung Übertrag	Entwicklung incl. Übertrag
FK01	-415.000,00 €	21.600,00 €	-393.400,00 €	272.578,00 €	-120.822,00 €
FK02	95.500,00 €	216.113,00 €	311.613,00 €	-327.899,24 €	-16.286,24 €
FK03	-541.000,00 €	256.553,00 €	-284.447,00 €	89.034,00 €	-195.413,00 €
FK04	-799.000,00 €	39.963,00 €	-759.037,00 €	700.704,00 €	-58.333,00 €
FK05	-229.000,00 €	171.012,00 €	-57.988,00 €	-167.811,15 €	-225.799,15 €
FK06	-363.000,00 €	20.291,00 €	-342.709,00 €	-24.608,09 €	-367.317,09 €
FK07	-225.250,00 €	583.618,00 €	358.368,00 €	288.385,05 €	646.753,05 €
FK08	361.000,00 €	-77.145,00 €	283.855,00 €	634.532,57 €	918.387,57 €
FK09	-124.000,00 €	29.609,00 €	-94.391,00 €	-195.309,66 €	-289.700,66 €
FK10	8.000,00 €	2.959,00 €	10.959,00 €	147.677,00 €	158.636,00 €
FK11	-282.750,00 €	26.902,00 €	-255.848,00 €	250.036,00 €	-5.812,00 €
FK12	-750.000,00 €	-75.146,00 €	-825.146,00 €	395.821,00 €	-429.325,00 €
FK13	-8.000,00 €	90.281,00 €	82.281,00 €	367.816,00 €	450.097,00 €
FK14	-131.000,00 €	31.429,00 €	-99.571,00 €	129.700,00 €	30.129,00 €
FK15	353.000,00 €	7.305,00 €	360.305,00 €	0,00 €	360.305,00 €
FK16	31.000,00 €	15.312,00 €	46.312,00 €	307.800,00 €	354.112,00 €
FK17	-144.000,00 €	60.336,00 €	-83.664,00 €	90.777,00 €	7.113,00 €
	-3.163.500,00 €	1.420.992,00 €	-1.742.508,00 €	2.959.232,48 €	1.216.724,48 €

- Statt wie geplant einen Überschuss zu erwirtschaften, hat die TU Dortmund für 2025 einen Fehlbetrag von 6,8 Millionen Euro im Jahresabschluss erwirtschaftet.
- Eigentlich muss 2026 das strukturelle Defizit der TU Dortmund auf Null gefahren werden. Stattdessen wird erneut ein Fehlbetrag erwartet.
- Große Investitionen werden durch Rücklagen finanziert, insbesondere in Digitalisierung, Infrastruktur und Nachhaltigkeit.
- Steigende Personalkosten treffen auf Konsolidierungsanforderungen.
- Die Finanzplanung steht vor dem Hintergrund der Erwartung, durch einen erfolgreichen Ausgang der Exzellenzinitiative zusätzliche Mittel und langfristige Entwicklungsperspektiven zu gewinnen.

Machtmissbrauch in der Wissenschaft an der TU Dortmund

Sigrun Rottmann

Save the date: Forum Machtmissbrauch am 2. Dezember 2026 mit Keynote und Fishbowl-Diskussion mit Beteiligung des Rektors.

Weitere Schwerpunkte:

- Beratung von Betroffenen
- Mitarbeit in den bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen zu Machtmissbrauch
- AG Richtlinie arbeitet an einer Handreichung zu Beratungs- und Beschwerdestellen
- Vernetzung und Zusammenarbeit mit Graduiertenzentrum, SchuDS usw., um Beratung und Engagement für Präventions- und Schutzmaßnahmen zu stärken + Weiterbildung und Tagungen
- Hochschulstärkungsgesetz NRW soll 2026 kommen - mit erweiterten Möglichkeiten, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten zu sanktionieren

Eingruppierung von Post-docs (EG 13/14)

Anja Szypulski

Ausgangslage

- Der Umgang mit der Thematik Höhergruppierung ist an der TU sehr unterschiedlich
- Eine Höhergruppierung ist i. d. R. von der Finanzlage der jeweiligen Fakultät/Lehrstuhl, dem/der Vorgesetzten und/oder der Fächerkultur abhängig
- Das Verfahren ist für die Betroffenen sehr intransparent
- Ungleichbehandlung, da u. U. für die gleiche Tätigkeit nicht das gleiche Gehalt gezahlt wird: Neben der Fakultätszugehörigkeit spielt auch das Geschlecht eine Rolle
- Wir sind uns der prekären finanziellen Situation der TU Dortmund bewusst, die gesetzeskonforme Umsetzung des Tarifrechts ist aber keine Frage des Geldes
- **Anliegen des PRwiss: das Tarifrecht transparent und gleich umsetzen**

EG 13

- abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung
- Wahrnehmung von Forschungsaufgaben

EG 14

- abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung
- Wahrnehmung von Forschungsaufgaben, die zu 1/3 wahrnehmbar schwieriger sind als in EG 13
- und selbständig und verantwortlich bearbeitet werden

EG 15

- abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung
- Wahrnehmung von Forschungsaufgaben, die wahrnehmbar schwieriger sind als in EG 13
 - und selbständig und verantwortlich bearbeitet werden
 - und zur Hälfte hochwertige Leistung erfordern

Verständigung auf die drei Merkmale einer höherwertigen Tätigkeit (schwierige Forschung, selbständige und verantwortliche Bearbeitung). Der PRwiss sieht diese drei Merkmale (u. a.) in der Habilitation erfüllt.

Intensive Gespräche mit dem Personaldezernat und – zum ersten Mal – auch mit Vertreter*innen der Dekan*innen:

- Es war z. T. nicht bekannt, dass Post-doc Verträge auch mit anderen Begründungen als Habil befristet werden können
- Die Fakultäten bewerten eine Habil sehr unterschiedlich und auch „schwierige Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung“ werden fachspezifisch sehr unterschiedlich bewertet
- PRwiss, Personaldezernat und Dekan*innen arbeiten gemeinsam an Kriterien zur Höhergruppierung

Aktueller Stand:

- Bislang wurden Tätigkeitsdarstellungen (TD) nur bei EG 14 erstellt, nun gibt es für jede Post-doc Stelle eine TD
- Die TD muss detailliert und individuell die übertragenen Aufgaben darstellen
- Die TD muss vom Vorgesetzten und Beschäftigten unterschrieben sein
- Dieses Vorgehen wurde in der Fakultätenkonferenz einstimmig beschlossen
- Aktuell wird das TD Formular überarbeitet und Hinweise zum Ausfüllen erstellt

Gibt es Fragen oder Anmerkungen dazu?

Einführung von Arbeitszeiterfassung

Uta Spörer

2019 Entscheidung des EuGH zur Pflicht der Arbeitszeiterfassung

2023 Entscheidung des BAG zur Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit aufgrund des ArbSchG

Seitdem Diskussion über wissenschaftsspezifische Besonderheiten

2026 MKW NRW fordert die Einführung einer Arbeitszeiterfassung an allen Hochschulen des Landes

Die Dienststelle plant die zeitnahe Einführung einer Arbeitszeiterfassung für alle wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der TU Dortmund, wenn möglich noch in diesem Jahr

Grundsätze der Arbeitszeit für wissenschaftlich Beschäftigte lt. Arbeitszeitgesetz und TV-L PRwiss

Arbeitszeit und Gesundheitsschutz

- Regelarbeitszeit: 39 Std. 50 Min./Woche (TV-L NRW), Beamte: 41 Std./Woche
- Maximal 8 h täglich, ausnahmsweise bis 10 h täglich / 48 h wöchentlich mit Ausgleich - der Ausgleich muss innerhalb eines Jahres stattfinden
- Mindestens 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen
- Gesetzliche Pausenregelungen (nach 6 h 30 Minuten, nach 8h 45 Minuten) sind einzuhalten
- Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich verboten und nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen zulässig

Grundsätze der Arbeitszeit für wissenschaftlich Beschäftigte lt. Arbeitszeitgesetz und TV-L PRwiss

Wissenschaftliche Qualifizierung

- Forschung, Lehre, Prüfungen, Gremienarbeit, Betreuung und dienstliche Reisen zählen grundsätzlich zur Arbeitszeit
- Promotion, Habilitation und weitere Qualifizierungen sind tariflich geschützt
- Eigene wissenschaftliche Arbeit soll innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit ermöglicht werden
- Teilzeitstellen dürfen nicht wie Vollzeitstellen behandelt werden

Grundsätze der Arbeitszeit für wissenschaftlich Beschäftigte lt. Arbeitszeitgesetz und TV-L

Verantwortung der Dienststelle

- Einhaltung von Arbeitszeitgesetz und TV-L ist Aufgabe der Vorgesetzten und der Hochschule
- Arbeitsorganisation muss Überlastungen vermeiden
- Wissenschaftsfreiheit und Arbeitszeitschutz sind gemeinsam zu gewährleisten

Schutz der Beschäftigten

- Transparenz bei Arbeitsbelastung
- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben
- Sichtbarkeit und Nachvollziehbarkeit von Mehrarbeit

Kernfrage:

Wie kann Zeiterfassung eingeführt werden, ohne Flexibilität und wissenschaftliche Freiheit unnötig einzuschränken?

Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetz und TV-L

- Ruhezeiten
- täglichen Höchstarbeitszeiten
- wöchentlicher Arbeitszeitkorridor
- Verbots von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Zeiten für wissenschaftliche Qualifizierung
- ...

Mehrarbeit/Überstunden

- Dokumentation
- Ausgleichsregelungen
- Berücksichtigung von Teilzeitverträgen
- Zuschläge für Nacht- Sonn- und Feiertagsarbeit
- ...

Besondere Risiken

- Verstoß gegen Arbeitszeitregelungen
- Unfallversicherungsschutz
- fehlerhafte oder unvollständige Erfassung
- ..

Ein System zur Zeiterfassung wurde vom ITMC bereits entwickelt und vorgestellt

Voraussetzungen:

- flexibel nutzbar (Präsenz, mobile Arbeit, Homeoffice)
- keine Überwachung ermöglichen
- einfach und nachvollziehbar sein
- Mehrarbeit sichtbar machen
- rechtliche Sicherheit schaffen

Arbeitszeiterfassung darf nicht zum Verlust wissenschaftlicher Flexibilität führen – sie muss Schutz, Transparenz und praktikable Lösungen für Beschäftigte schaffen.

Was wäre Ihnen bei der Zeiterfassung besonders wichtig? Wo sehen Sie mögliche Schwierigkeiten oder Herausforderungen?

- ‚echtes‘ Zeitschreiben oder so, wie Projektträger es gerne sehen? Müssen Projekte weiterhin separat erfasst werden?
- Automatische Erfassung oder manuell?
- Berücksichtigung von Care Arbeit und somit arbeiten außerhalb der vorgegebenen Stunden, Tage ohne Nachteil! Wie kann das möglich sein ohne das Tool absolut obsolet zu machen? (Weil jeder es genauso aufschreibt wie es sein sollte)
- Bis zu welcher Uhrzeit ist es möglich, Arbeitszeit zu erfassen? Oft wird auch abends oder am Wochenende gearbeitet – gerade wenn man Care-Verantwortung hat.
- Deutlich anders Behandlung bei Leuten im selben Büro, die über verschiedene Projekte bezahlt werden und dadurch andere Prozente haben.
- Dienstreisen über das Wochenende zu Konferenzen + in der Woche normaler Betrieb mit Lehre etc.
- Eine Begrenzung von 10 Stunden ist unvorteilhaft für Messtage
- Flexibilität in selbständiger Arbeitsorganisation aufrecht erhalten
- Flexibilität muss weiterhin möglich sein

Was wäre Ihnen bei der Zeiterfassung besonders wichtig? Wo sehen Sie mögliche Schwierigkeiten oder Herausforderungen?

- Gefahr, als Kontrollinstrument missbraucht zu werden
- Gibt es die Möglichkeit die Zeiten nachzutragen, für den Fall, dass man das vergessen hat?
- Herausforderung: Sollte man ehrlich sein und Mehrarbeit eintragen oder nicht? Denn beide Konsequenzen mir selbst oder meinem Chef Probleme zu machen sind nicht wünschenswert. Weniger Arbeit ist aber auch keine Option, schließlich MUSS man mit seiner Promotion innerhalb der Vertragslaufzeit/Höchstbeschäftigungsdauer fertig sein.
- Hochflexibles Tool ist wichtig. Außerdem sollten Menschen dazu angehalten werden, wirklich ihre echte Arbeitszeit anzugeben.
- In manchen Arbeitsbereichen muss alle 36h gearbeitet werden (Kühlketten etc.). Wenn Sonntag frei ist und Montag ein Feiertag, wie soll die Arbeit getätigt werden mit Versicherungsschutz. Können dafür Überstunden notiert werden für andere Tage?
- Keine Erfassung einführen

Was wäre Ihnen bei der Zeiterfassung besonders wichtig? Wo sehen Sie mögliche Schwierigkeiten oder Herausforderungen?

- Kompatibilität mit Linux. Idealerweise nicht jedes Mal 2FA. Nachträgliche Bearbeitung zur Fehlerkorrektur (vergessen zu stoppen, etc.)
- Korrekte Zeiterfassung ohne Missbrauch
- Schwierigkeit: Auszahlung von Wochenend/Feiertagsarbeit? Kann Arbeit in den Randzeiten verboten werden?
- Teilzeitstellen würden große Mengen Überstunden ansammeln, wie sollten diese abgebaut werden oder ausbezahlt werden erst recht in der aktuellen Haushaltssituation?
- Tool auch mobil nutzbar, zum Beispiel auf dem Smartphone? Zeiten nachträglich eintragen oder nur direkte Erfassung?
- Umfang möglicher Mehrarbeit
- Unvollständige Erfassung auf Druck von Vorgesetzten vermeiden
- Was passiert wenn Zuvielarbeit festgestellt wird?
- Werden SHKs auch ihre Arbeitszeit erfassen?
- Wichtig ist mir freies Bearbeiten der Arbeitszeiten

Verschiedenes

Noch etwas offen geblieben? Raum für Diskussion

Was nehmen Sie mit?

Nutzen Sie gerne auch das Padlet, um Ihre Erkenntnisse oder auch weitere Fragen oder Anregungen zu notieren:

[Link zum Padlet der Personalversammlung des PRWiss](#)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wunsch nach Vertiefung? – Sprechen Sie uns an!

- jetzt gleich im Foyer
- Sie erreichen alle regulären Personalratsmitglieder und das Sekretariat schnell unter:
vorstand.prwiss@tu-dortmund.de

Bitte nutzen Sie möglichst diese E-Mail-Adresse für eine erste Kontaktaufnahme. Bei Bedarf können Sie auch ein Mitglied des Gremiums direkt kontaktieren: prwiss.tu-dortmund.de/der-personalrat/mitglieder

