



## Überstunden – Dienstvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der Personalrat beobachtet seit Jahren, dass viele Kolleginnen und Kollegen mehr als die nach den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit zulässigen 20 Überstunden haben. Der PR hat Ausmaß und Umfang der Überstunden mehrmals gegenüber der Dienststellenleitung (DL) angesprochen und nach Maßnahmen zur Verringerung gefragt.

Um deutlich zu machen, worüber wir reden: Zum Stichtag der PR-Wahl 2012 waren 406 Kolleginnen und Kollegen bei der SfbWG beschäftigt. Über ein Drittel davon hat 2012 mehr als 20 Überstunden geleistet. Etwa vierzig Kolleginnen und Kollegen haben 100 bis über 1.000 Überstunden angesammelt.

Die Antwort der DL auf diesen Umstand: Sie habe eindeutig auf die geltenden Höchstgrenzen hingewiesen und es liege „in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der/des jeweiligen Vorgesetzten (liegt), dass diese Grenzen nicht überschritten werden. Überschreitungen der monatlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden können grundsätzlich nicht ausgeglichen werden. Hiervon ausgenommen sind lediglich ausdrücklich angeordnete und genehmigte Überstunden bzw. Mehrarbeit“ (Informationsschreiben Nr. 90/2008 vom 24.04.2008).

Wir alle wissen, dass angeordnete und genehmigte Überstunden zu den absoluten Ausnahmen gehören, so dass die angesprochene Ausnahme so gut wie nie greift.

Das Informationsschreiben der DL hat an der Situation nichts verändert.

Mit der Vergrößerung des Ressorts durch die Abteilung Gesundheit ist wegen der dort geltenden flexibleren Regelungen das Thema Arbeitszeitgestaltung, Ausgleichsregelungen etc. erneut von uns aufgegriffen worden. Unsere Intentionen waren, durch Verkürzung der Kernarbeitszeit, Lockerung der Ausgleichsregelungen, Höchstgrenze der Überstunden zu einem jährlichen Stichtag und weitere Verabredungen die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten, starre Regelungen aufzuweichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie voranzubringen und insgesamt ein deutliches Zeichen zu setzen, dass eine erhebliche Überschreitung der Überstundengrenze aus Gründen der Fürsorge nicht hingenommen wird.

Als Ergebnis der Diskussionen mit der DL ist ein Dienstvereinbarungs-Entwurf zur gleitenden Arbeitszeit entstanden.

Auch wenn wir uns bei einigen der für uns wichtigen Themen (z.B. Verkürzung der Kernarbeitszeit) nicht durchsetzen konnten, haben wir uns mit der Novellierung der DV und den von uns geforderten begleitenden Maßnahmen ein klares Zeichen erhofft, dass die DL ihre Fürsorgepflicht ernst nimmt, eine Überschreitung der Überstundengrenze nicht akzeptiert und die Kolleginnen und Kollegen mit dem Problem nicht allein lässt. Gerade in Zeiten der Einsparung mit zunehmender Arbeitsverdichtung ist ein solches Signal besonders wichtig.

Leider ist der Entwurf der DV sowohl von der Senatorin für Finanzen als auch vom GPR nicht akzeptiert worden. Es ist nicht damit zu rechnen, dass in naher Zukunft ein neuer Anlauf gemacht wird, zumal der Hauptversagungsgrund des GPR, eine Regelung zum Abbau von Überstunden, von der DL abgelehnt wird.

Von daher gelten die Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit vom 12.03.2008 unverändert. Ebenso die Aussage der DL dazu, dass es in **Ihrer eigenen Verantwortung** und der Ihrer Vorgesetzten liegt, die Grenzen einzuhalten.

Natürlich werden wir als PR uns auch weiterhin dafür einsetzen, dass die Arbeit innerhalb der vorgesehenen Arbeitszeit zu schaffen ist und gerade in Zeiten der Stelleneinsparungen Aufgabenkritik und eine vorausschauende Personalplanung einfordern.

Bei der Auffassung der DL, dass die Verantwortung für die Überstunden bei den Kolleginnen und Kollegen selbst liegt, sind uns jedoch Grenzen gesetzt.

Mit kollegialen Grüßen

Ihr/euer Personalrat-Verwaltung