

NEWSLETTER



Sonderausgabe

Umfrage

Vertrauensarbeitszeit

Umfrage zur Vertrauensarbeitszeit

Der PR-Wiss hat jüngst eine Umfrage unter den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten mit Fragen zu mobilem Arbeiten, Arbeitszeit und möglichem Regelungsbedarf zur Vertrauensarbeitszeit durchgeführt.

Anlass für die Befragung ist die anhaltende Diskussion über die Zeiterfassung. Der Europäische Gerichtshof hat bereits im Jahr 2019 entschieden, dass zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmenden vor unbezahlter Mehrarbeit eine Arbeitszeiterfassung erfolgen müsse (EuGH Rs. 55/18 CCOO v. 14.5.2019), eine Ansicht, der sich das Bundesarbeitsgericht 2022 angeschlossen hat (BAG, Az. 1 ABR 22/21 v. 13.9.2022). In beiden Fällen war der Tenor des Urteils, dass undokumentierte Mehrarbeit von den Gerichten als Problem angesehen wurde, auch in dem Sinne, dass dadurch die tatsächliche Entlohnung der betroffenen Mitarbeitenden niedriger ist, als vertraglich bzw. tariflich vereinbart.

Die BUW hat, wie die meisten anderen Hochschulen in NRW, bisher die Gesetzgebung nicht umgesetzt. Am 19.12.2025 wurde seitens der SPD eine kleine Anfrage an die Landesregierung gerichtet mit der Frage, wie es um die Zeiterfassung an den Hochschulen stehe. Die Antwort erfolgte am 27.01.2026 (siehe auch: <https://prwiss.uni-wuppertal.de/de/aktuelles/ansicht/antwort-der-landesregierung-auf-die-kleine-anfrage-zur-zeiterfassung-an-hochschulen/>). Die Hochschulen müssen nun handeln. Die Landespersonalrätekonferenz diskutiert das Thema intensiv. Zum Teil wurden schon Dienstvereinbarungen zwischen den Personalräten und den Hochschulleitungen geschlossen. Diese Dienstvereinbarungen liegen dem PR-Wiss der BUW vor.

Wir als Personalrat müssen jetzt mit der Dienststelle in die Verhandlung treten, wie eine Zeiterfassung im wissenschaftlichen Bereich umzusetzen ist. Ein erster Termin fand bereits am 12.05.2026 statt.

Fest steht für uns: Wir wollten möglichst viele Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden an unserer Universität durchsetzen! Wir wollen, dass zum einen den Mitarbeitenden eine größtmögliche Selbstbestimmung und Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung erhalten bleibt und gleichzeitig das Thema Arbeitsschutz berücksichtigen, das bedeutet die missbräuchliche Ausbeutung der Arbeitskraft gerade von Kolleg*innen auf Qualifizierungsstellen unterbinden. Grundlage sind dabei die gesetzlichen Regelungen (Arbeitszeitschutzgesetz usw.), an die auch wir als Personalrat uns halten müssen (z.B. Pausenregelungen, Regelungen zu Ruhezeiten etc.).

Die Befragung diene somit dem Zweck, möglichst objektivierbare Daten zu diesem Thema zu erhalten und eine Meinungsbildung zu folgenden Fragen in Gang zu setzen:

- Wie nehmen die künstl. und wiss. Beschäftigten ihr Arbeitszeitmodell wahr?
- Wie behalten die Kolleginnen und Kollegen Überblick über die von Ihnen geleistete Arbeit?
- Arbeiten die Kolleginnen und Kollegen mehr oder weniger als die vorgeschriebene Arbeitszeit?
- Sofern die Arbeitszeiten überschritten werden: ist dies grundsätzlich der Fall oder gleichen sich die Arbeitszeiten jeweils subjektiv langfristig aus?
- Wenn die Arbeitszeit die vereinbarten Arbeitszeiten überschreitet: liegen die Gründe in der inneren Motivation der Beschäftigten (d.h. sind die Ursachen intrinsisch motiviert) oder sind die Erwartungen des / der Vorgesetzten bzw. der Kolleg*innen im Arbeitsumfeld ursächlich für diese Mehrarbeit (d. h. ist ein subjektiv wahrgenommenes Machtgefälle ursächlich)?

An der Umfrage nahmen mit 396 Beschäftigten knapp 20 % der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der BUW teil, womit unsere Erwartungen deutlich übertroffen wurden. Von den fast 400 Teilnehmenden konnten 302 vollständig ausgefüllte Fragebögen in die Auswertungen übernommen werden. Wir bedanken uns bei allen für ihre Teilnahme!

Obwohl wir in Gesprächen immer wieder gespiegelt bekommen, dass eine zentrale Zeiterfassung bei den Kolleg*innen im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich eher skeptisch betrachtet wird, entsteht bei den Mitgliedern des PR-Wiss ein Beratungsbedarf hinsichtlich der Arbeitszeit vor allem bei den Kolleg*innen, bei denen die im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit übertragenen Aufgaben sich nicht in der vereinbarten Arbeitszeit erfüllen lassen.

Der vorliegende Sondernewsletter stellt die vorläufigen Ergebnisse zu den Fragen der Vertrauensarbeitszeit dar. Eine weiterführende Analyse der Umfrageergebnisse wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Deskriptive Auswertung der Antwortbögen

Von den ca. 2.000 Kolleginnen und Kollegen, die der PR-Wiss vertritt haben 396 sich mit dem Fragebogen beschäftigt (etwa 20 %). Der Geschlechteranteil liegt bei **57 % Frauen, 41 % Männern**. Keine*r der Kolleg*innen gaben ein anderes Geschlecht an, **2 % beantworteten die Frage zur eigenen Gender-Zuordnung nicht**. Die Daten deuten darauf hin, dass Personen, die sich als Frauen identifizieren unter den Antwortenden leicht überrepräsentiert sind.

Die Antworten kamen aus allen Fakultäten, die meisten mit 64 vollständigen Antworten (ca. 20 %) aus Fakultät 1 – Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften, die wenigsten (5 Antworten) aus Fakultät 8 – Fakultät für Design und Kunst. Das Häufigkeitsranking entspricht hier ungefähr dem der Beschäftigtenzahlen im wiss. und künstl. Bereich in den Fakultäten und erscheint dadurch weitgehend repräsentativ bzw. unverzerrt.

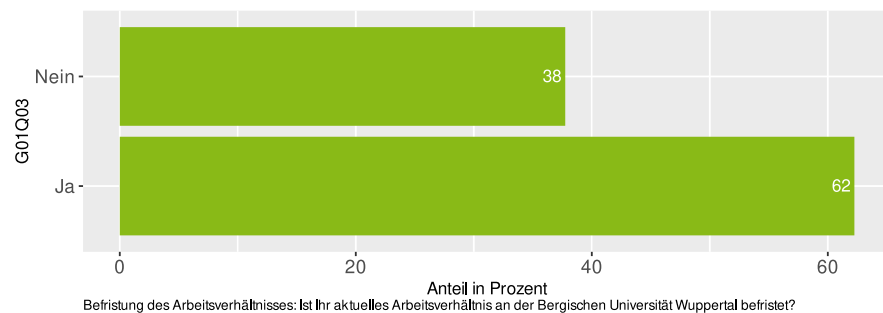


Abb. 1: Verteilung der Teilnehmenden nach Befristungsstatus

Von den Antwortenden gaben 62 Prozent an, befristet beschäftigt zu sein, 38 Prozent waren unbefristet (Abbildung 1). Trotz dieses Mehrheitsverhältnisses waren die unbefristet Beschäftigten damit überrepräsentiert (zum Vergleich: im Jahr 2022 machten die unbefristet Beschäftigten etwa 13 % der vertretenen Beschäftigungsgruppe des PR-Wiss aus). Insbesondere die studentisch Beschäftigten mit Bachelor-Abschluss (WHF), die den größten Anteil der vom PR-Wiss Vertretenen darstellen, waren unterrepräsentiert (Abbildung 2), was u.a. daran liegen dürfte, dass dem PR-Wiss nicht alle E-Mailadressen für den E-Mailverteiler vorliegen, über den die Einladung zur Umfrage versendet wurden.

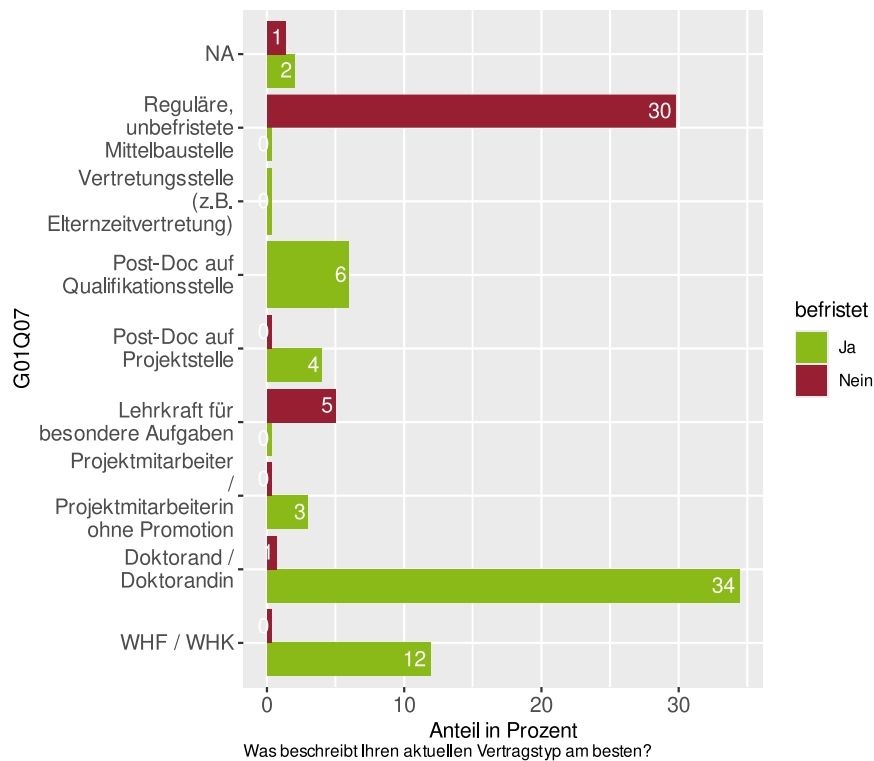


Abb. 2: Aufteilung nach Art des Vertragsverhältnisses

Wie nehmen die künstl. und wiss. Beschäftigten ihr Arbeitszeitmodell wahr?

Die meisten Kolleg*innen im Bereich der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten arbeiten nach einem Modell der Vertrauensarbeitszeit. Gleitende Arbeitszeiten mit einer Arbeitszeiterfassung gelten lediglich für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte des ZIM und der Bibliothek. Die meisten dieser Kolleginnen und Kollegen sind jedoch mit der zum 1. Januar 2025 eingeführten Neudefinition von wissenschaftlichen bzw. künstlerisch Beschäftigten gemäß § 44 Hochschulgesetz in den Bereich Technik und Verwaltung überführt worden.

Die übrigen Kolleg*innen im Bereich des PR-Wiss erfassen ihre Arbeitszeiten nicht zentral, sondern ohne zentrale Erfassung eigenständig – zumindest geht die Dienststelle davon aus, solange die geltenden rechtlichen Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung nicht gebrochen werden. Eine bekannte Ausnahme stellen diejenigen Kolleg*innen dar, die aufgrund von Vorgaben verschiedener Drittmittelgeber ihre Arbeitszeiten für das jeweilige Projekt erfassen müssen. Die Anzahl derjenigen, für die dies tatsächlich eine regelmäßig geübte Praxis darstellt, ist jedoch gering.

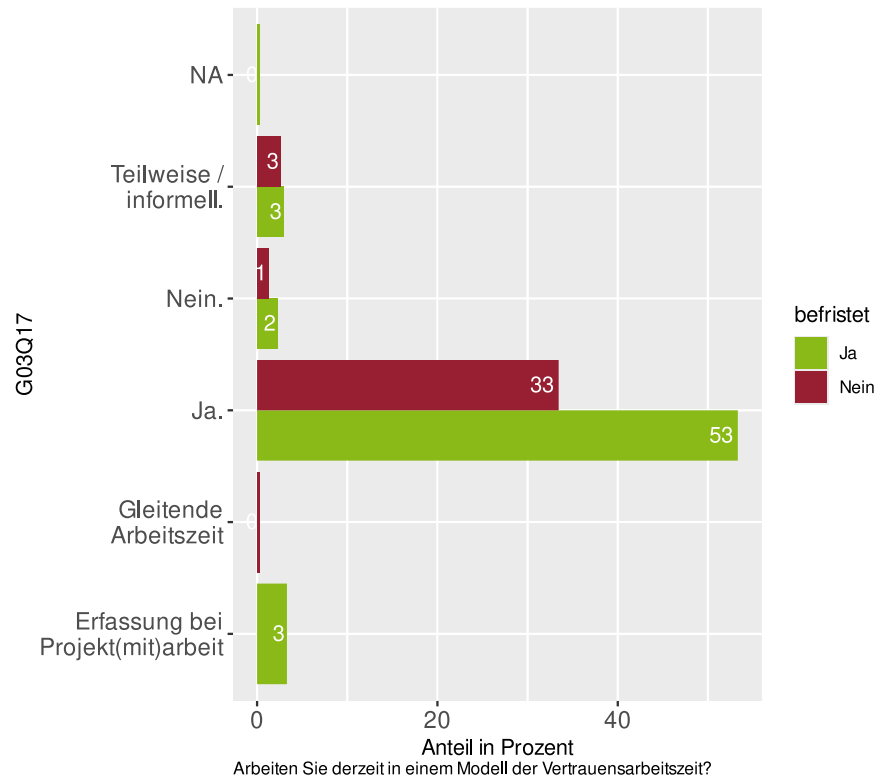


Abb. 3: Einschätzung des eigenen Arbeitszeitmodells

Rund 86 Prozent der Antworten kamen von Kolleg*innen, die ohne zentrale Zeiterfassung nach eigener Auffassung gemäß Vertrauensarbeitszeit arbeiten (Abbildung 3). In Gleitender Arbeitszeit arbeiteten von den Antwortenden nur noch vereinzelte Personen. Mit der Neufassung des § 44 HG ist dies kaum überraschend, da die Kolleg*innen, die bisher einer Regelung der gleitenden Arbeitszeit unterlagen, fast vollständig in den Bereich Technik und Verwaltung umgesetzt wurden. Rund drei Prozent der Kolleg*innen müssen in ihrem Alltag ihre Arbeitsstunden für Projektmitarbeit erfassen. Einen interessanten Fall stellen die rund 6 Prozent der Beschäftigten dar, die unter den Antworten "Teilweise bzw. informell" angegeben haben.

Dies könnte darauf hindeuten, dass in einigen Arbeitsbereichen eine Arbeitszeitkontrolle stattfindet, die nicht der langfristig geübten Praxis der Vertrauensarbeitszeit entspricht, die vom PR-Wiss unterstützt wird.

Wie behalten die Kolleginnen und Kollegen Überblick über die von Ihnen geleistete Arbeit?

Eine systematische dezentrale Erfassung der Arbeitszeiten durch die Kolleginnen und Kollegen – etwa in Form einer Liste auf Papier, elektronisch oder in Form eines Excel-Sheets, nimmt ebenfalls nur eine Minderheit der Kolleg*innen vor (Tabelle 1). Über die Hälfte der Befragten gibt an, auch privat keine Erfassung der Arbeitszeiten vorzunehmen. Lediglich 3 Befragte (ca. 1 %) erfassen die Arbeitszeit mittels Chip oder Matrix, knapp ein Drittel führt dezentral Buch über die geleisteten Arbeitszeiten.

Wie behalten Sie für sich selbst den Überblick über Ihre Arbeitszeiten?

G03Q18	Befristung		Summe
	Ja	Nein	
Ich erfasse meine Arbeitszeit zentral über Matrix / Chip.	0	3	3
Ich erfasse meine Arbeitszeit in einem von meinen Vorgesetzten / der Arbeitsgruppe erstellten Formular bzw. per Excel	13	1	14
Ich erfasse meine Arbeitszeit privat (z. B. in einer Liste, einer Excel-Datei, einer Kalenderdatei oder ähnlichem)	76	41	117
Ich erfasse meine Arbeitszeiten weder schriftlich noch manuell	98	69	167
NA	1	0	1
Summe	188	114	302

Tab. 1: Antworten zur aktuellen Erfassung der Arbeitszeiten

Die Frage nach der Freiheit der Arbeitszeitgestaltung wurde von einer sehr großen Zahl der Befragten mit "hoch" oder "sehr hoch" beantwortet (Abbildung 4). Immerhin knapp über 10 Prozent empfanden die Freiheit bei ihrer Arbeitszeiteinteilung jedoch als (sehr) gering – Unterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten können dabei vernachlässigt werden. Dies deutet darauf hin, dass in dieser Minderheit der Fälle die nicht die Kolleg*innen selbst über die tatsächlichen Zeiten der Leistungserbringungen entscheiden können. Inwiefern dies an der Art der Arbeit (Lehre o. ä.) liegt oder auf einer Einschränkung der Vertrauensarbeitszeit seitens der Vorgesetzten vorliegt, kann daraus jedoch nicht geschlossen werden.

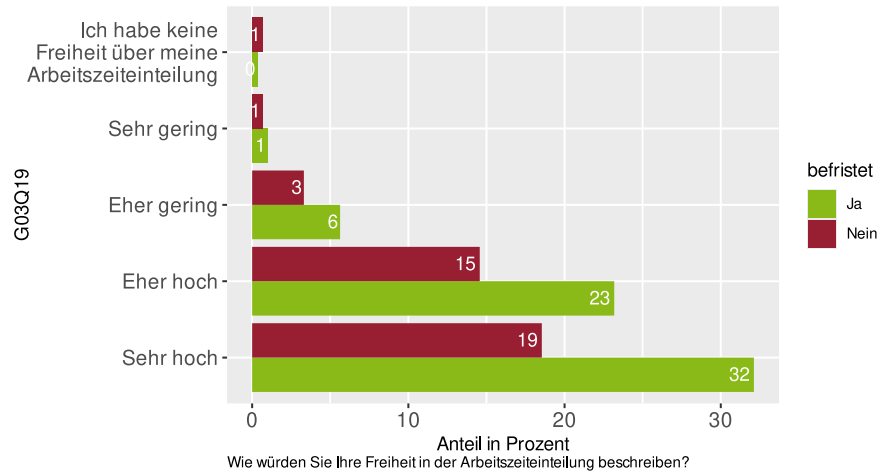


Abb. 4: Bewertung der individuellen Freiheit bei der Arbeitszeitgestaltung

Generell wird die freie Arbeitszeitgestaltung der geübten Praxis der Vertrauensarbeitszeit in sehr großem Umfang als eine Erleichterung für die eigene Arbeit gesehen (Abbildung 5). Nur knapp 3 Prozent der Befragten sehen darin eine Belastung für die eigenen Vorstellungen wissenschaftlicher Arbeit oder sehen darin einen Unterschied (zu möglichen anderen Formen der Arbeitszeitgestaltung).

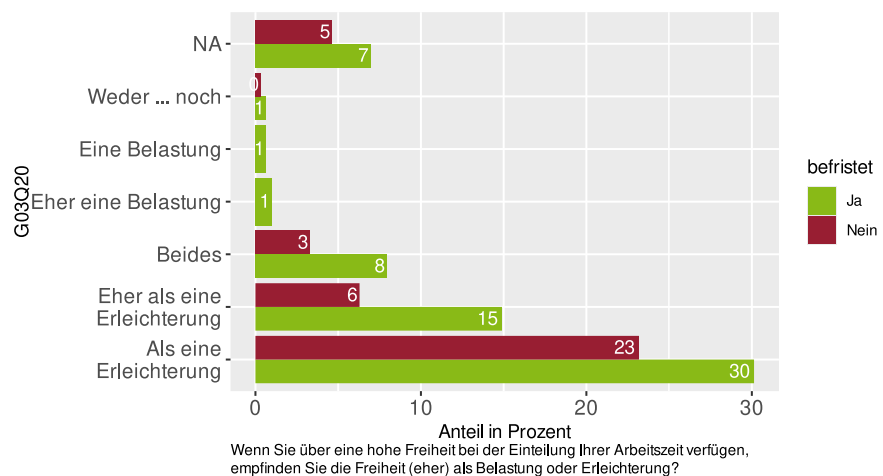


Abb. 5: Individuelle Auswirkungen der freien Arbeitszeiteinteilung

Insgesamt sind die Kollegen jedoch zum Teil unsicher über Freiheitsgrade der Arbeitszeiteinteilung. Nur gut ein Drittel der Befragten empfindet die Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung völlig transparent.

Arbeiten die Kolleginnen und Kollegen mehr oder weniger als die vorgeschriebene Arbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit ist ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem Arbeitnehmende Beginn, Ende und Verteilung ihrer Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten, ohne Anwesenheitskontrolle vor Ort oder streng fixierte Arbeitszeiten in den eigenen Privaträumen durch die BUW (Personaldezernat oder Fachvorgesetzten). Der Fokus liegt auf der Erledigung der Aufgaben (Ergebnis) statt auf der reinen Präsenzzeit. Theoretisch bedeutet dies, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten nicht für die Erledigung der nötigen Aufgaben herangezogen werden, solange und insofern die für das Arbeitsverhältnis definierten und von den Vorgesetzten erwarteten Tätigkeiten erledigt werden.

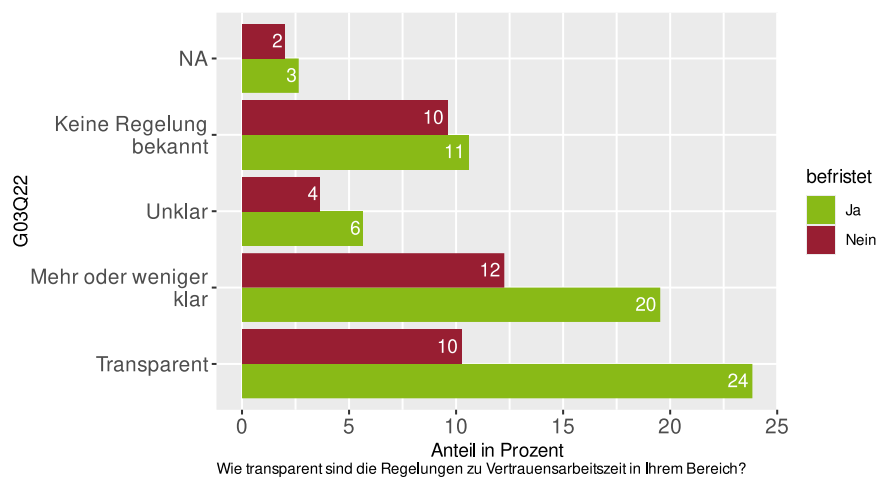


Abb. 6: Transparenz der Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit im persönlichen Arbeitsbereich

Daraus ergibt sich sowohl die Möglichkeit, dass die vereinbarten bzw. angewiesenen Aufgaben in weniger als der vereinbarten Arbeitszeit erledigt werden können, als auch, dass mehr Arbeitszeit aufgewendet wird oder werden muss, um die Aufgaben vertragsgemäß zu erledigen.

Die Möglichkeit, dass in einzelnen Zeitabschnitten die Arbeitszeit über- oder unterschritten wird (Plus- und Minusstunden), sollte sich auf Dauer ausgleichen.

Tabelle 2: Angaben zum Ausgleich von Mehrarbeit

Wie werden bei Ihnen Überstunden / Freizeitguthaben gehandhabt?

G03Q21	Befristung		Summe
	Ja	Nein	
Es findet keine Erfassung und kein Ausgleich statt.	88	59	147
Ich dokumentiere meine Arbeitszeit selbst und spreche einen Ausgleich ggf. mit meinem / meiner Vorgesetzten ab.	73	34	107
Im Arbeitsteam findet eine Zeiterfassung statt, die bei einem Ausgleich herangezogen wird.	2	1	3
Es findet ein pauschaler Ausgleich statt.	6	3	9
Weiß ich nicht	7	4	11
NA	12	13	25
Summe—	188	114	302

Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass ein solcher Ausgleich im eigenen Arbeitsbereich nicht stattfindet (Tabelle 2). Immerhin ca. ein Drittel der Befragten gibt an, dass ein Ausgleich von geleisteten Plusstunden im Einvernehmen mit den Fachvorgesetzten geregelt werden kann. Eine zentrale Zeiterfassung mit formalen Ausgleichsmöglichkeiten stellt, wie oben bereits dargestellt, die große Ausnahme dar, lediglich drei Befragte geben wiederum an, dass dies in ihrem Arbeitsbereich der Fall ist. Zusätzlich scheint es auch in wenigen Fällen üblich zu sein, an Stelle von Arbeitszeitausgleich, pauschal Plusstunden abzubauen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es wenig überraschend, dass mit 87 % die ganz große Mehrheit mit der Arbeitszeitgestaltung im Prinzip zufrieden ist, was darauf hindeutet, dass es sinnvoll ist, bei der erforderlichen Neugestaltung der Arbeitszeiterfassung möglichst viel der aktuellen Freiheiten zu bewahren (Abbildung 7).

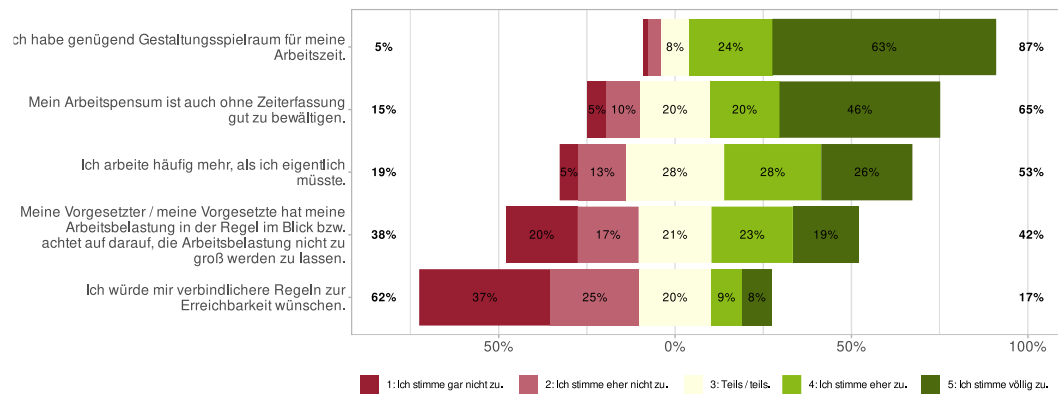


Abb. 7: Wahrnehmung der persönlichen Arbeitszeitgestaltung ¹

Mit 65 % ist die Mehrheit der Kolleg*innen auch der Ansicht, dass das Arbeitspensum in der Regel gut zu bewältigen ist. Dies scheint jedoch nicht gleichbedeutend damit zu sein, dass das erwartete Arbeitspensum auch in der vertraglich bzw. gesetzlich vorgesehenen Arbeitszeit bewältigt wird: Immerhin 53 % der Befragten geben an, dass sie häufig mehr arbeiten, als vereinbart und weniger als die Hälfte der Befragten hat den Eindruck, dass die jeweiligen Vorgesetzten im Blick haben, ob die erwarteten Aufgaben auch tatsächlich im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit bewältigt werden kann (Abbildung 8).

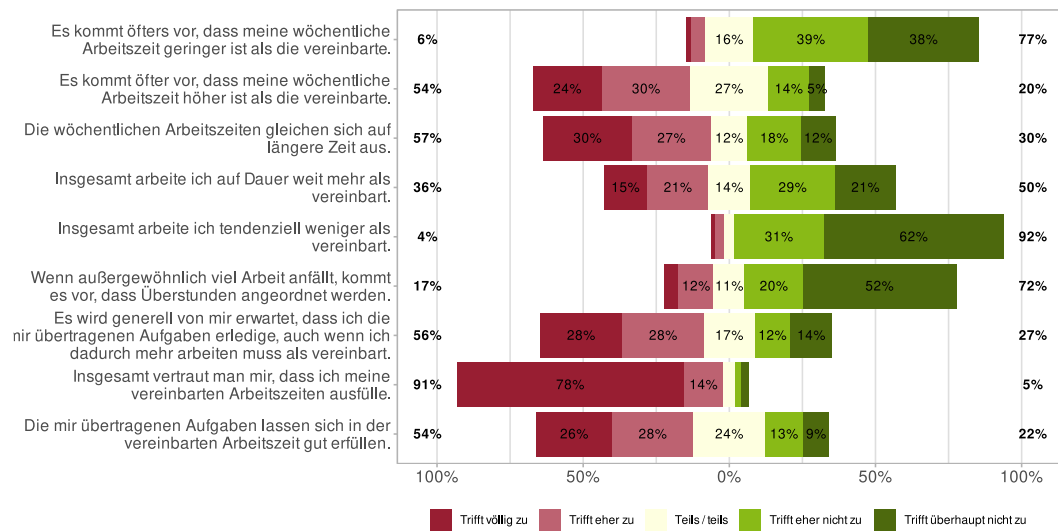


Abb. 8: Arbeitsorganisation im beruflichen Umfeld

¹ Die Balken dieser und der folgenden Abbildungen ergeben in Summe nicht notwendig 100 %. Die an 100 fehlenden Prozentpunkte entsprechen dem Anteil nicht beantworteter Fragen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde auf die explizite Darstellung dieser Werte verzichtet.

Dauerhafte Mehrarbeit

Die Daten lassen den Schluss zu, dass eine Mehrheit der Kolleg*innen mehr arbeitet, zumindest, wenn das Arbeitsaufkommen dies verlangt. Allerdings deuten die die Antworten auch darauf hin, dass strukturell mehr gearbeitet wird, als vereinbart. Wenn die tatsächliche Arbeitszeit die vereinbarten Arbeitszeit tendenziell dauerhaft überschreitet, stellt sich die Frage: liegen die Gründe in der inneren Motivation der Beschäftigten (d. h. sind die Ursachen intrinsisch motiviert) oder sind die Erwartungen des / der Vorgesetzten bzw. der Kolleg*innen im Arbeitsumfeld ursächlich für diese Mehrarbeit (d. h. ist ein subjektiv wahrgenommenes Machtgefälle ursächlich)?

Insgesamt geben 3 Prozent der Befragten an, weniger zu arbeiten als vereinbart. Die übergroße Mehrheit der Befragten ist der Meinung, tendenziell (also auf Dauer) mehr Arbeitszeit zu investieren. Von regelmäßigen Arbeitswochen mit geringerem Arbeitsaufkommen, in denen die Mehrarbeit ausgeglichen werden kann, berichten lediglich 6 Prozent der Antwortenden. Von der Erwartung, dass gelegentlich Mehrarbeit (als "Überstunden" bezeichnet) erledigt wird, berichten 72 % der Befragten. Dass es sich dabei um bezahlte Überstunden handelt, darf angesichts einer geringen Zahl erfasster und dienstlich angeordneter Überstunden (diese müssten dem Personalrat zur Kenntnis gebracht werden), bezweifelt werden. Verglichen mit den Antworten nach einem Ausgleich von Plusstunden (dies gaben ca. ein Drittel der Befragten an, s. o.) bedarf die Frage, wie viel dieser Mehrarbeit ausgeglichen wird, zumindest weiterer Recherche.

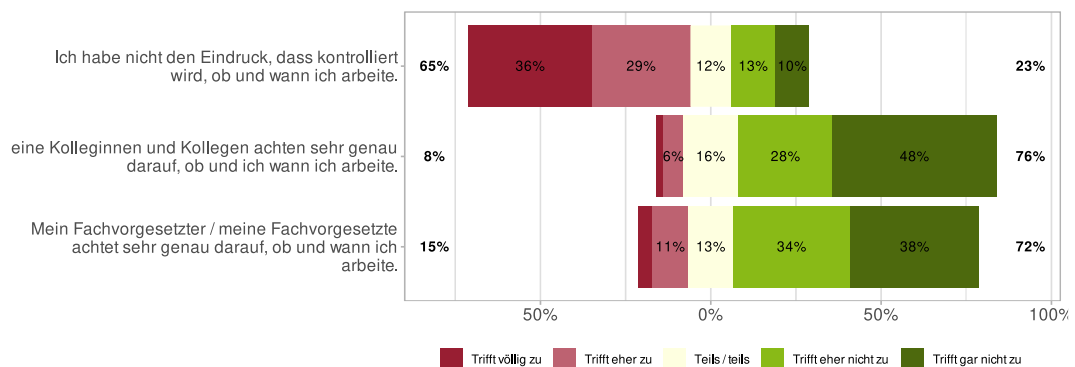


Abb. 9: Umfang der Arbeitszeitkontrolle

Dieser Befund könnte mit einer Kultur der Erwartungen an Mehrarbeit zusammenhängen. Befragt nach der sozialen Kontrolle der Tätigkeiten ("ob und wann") geben zwar 65 % der Antwortenden an, dass sie sich nicht kontrolliert fühlen, jeweils drei Viertel der Kolleg*innen vermerkten, dass es nicht

oder eher nicht zutrifft, dass die Fachvorgesetzten oder die Kolleg*innen darauf achten, wie und wann die übertragenen Aufgaben erledigt werden (Abbildung 9). Dies deutet darauf hin, dass Mehrarbeiten eher intrinsisch motiviert sind und von den wissenschaftlich bzw. künstlerisch Beschäftigten gewollt werden.

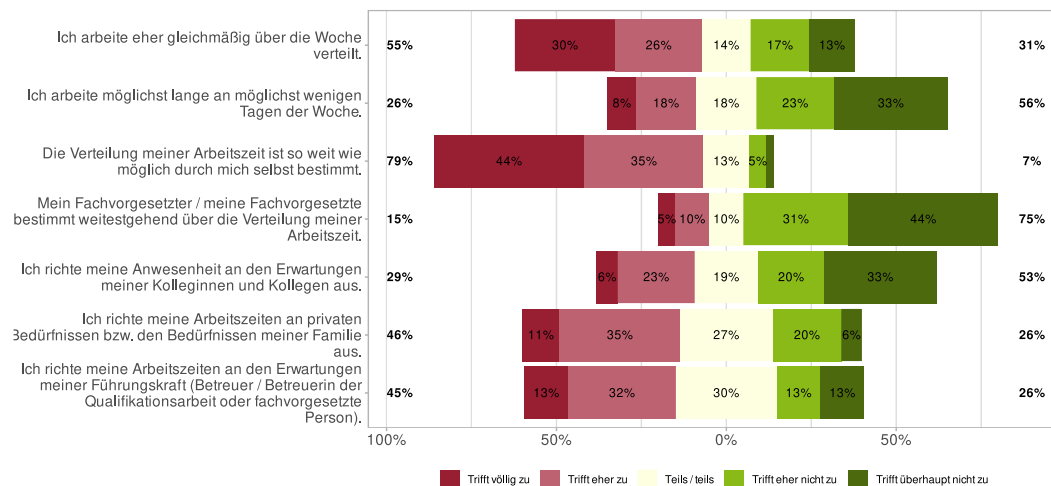


Abb. 10: Persönliche Kriterien für die Verteilung der Arbeitszeit

Eine kleine Minderheit von nur 15 Prozent der Antwortenden gibt an, dass sie im Wortsinne keine Vertrauensarbeitszeit genießen, sondern die Arbeitszeit von den Fachvorgesetzten bestimmt wird (Abbildung 10). Ein übergroßer Anteil von fast 80 % gibt an, die Arbeitszeit selbstbestimmt verteilen zu können. Dennoch geben etwas weniger als die Hälfte der Befragten an, dass die tatsächliche Verteilung der Arbeitszeiten zwischen den eigenen Bedürfnissen bzw. den Bedürfnissen der Familie und den Erwartungen der Vorgesetzten austariert wird.

Fazit

Generell genießt das Modell der Vertrauensarbeitszeit viel Zustimmung. Der übergroße Anteil der Kolleg*innen sieht die Arbeitszeit als Vertrauensarbeitszeit positiv und kann die Arbeit auch – subjektiv betrachtet – eher gut selbst einteilen ohne Probleme wahrzunehmen. Vor dem Hintergrund, dass arbeitsrechtlich davon ausgegangen werden muss, dass eine Erfassung der Arbeitszeit erfolgt, wird eine dezentrale Erfassung der Arbeitszeiten nur von einer Minderheit der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten tatsächlich durchgeführt. Generell erscheinen viele der befragten Beschäftigten mit den Regelungen keine Probleme zu haben, so dass das Modell der Vertrauensarbeitszeit offensichtlich positiv wahrgenommen wird. Generell gilt:

- Auch ohne formalisierte dezentralisierte Zeiterfassung behalten viele wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte ihre Arbeitszeiten im Blick, allerdings erfasst nur eine Minderheit die Arbeitszeiten systematisch. Die überwiegende Mehrheit der Befragten gibt an, mit den Gegebenheiten der Vertrauensarbeitszeit gut zurecht zu kommen und ihre Aufgaben in diesem Rahmen gut bewältigen zu können.
- Dabei kommt es in erheblichem Umfang dazu, dass mehr als die vertragliche Arbeitszeit geleistet wird. Hierfür findet in der Regel kein formaler Zeitausgleich statt. Die Aufgaben können im Ausgleich von privaten und dienstlichen Interessen im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit bewältigt werden, so dass die Kolleg*innen dies nicht als Problem kennzeichnen. Die Probleme, die der EuGH und das BAG darin sehen, dass die Arbeitnehmenden nicht tarifangemessen bezahlt werden, werden jedenfalls von den Kolleg*innen nicht thematisiert.
- Generell gehen die Kolleginnen und Kollegen davon aus, dass sie dauerhaft mehr arbeiten als die im Arbeitsverhältnis definierten Arbeitszeiten vorsehen, dass jedoch vor dem Hintergrund der wahrgenommenen Entscheidungsfreiheit diese Zeit nicht in Form eines Zeitausgleichs eingefordert wird.
- Die Antworten legen nahe, dass diese Mehrarbeit von der Mehrheit nicht als von außen erwartet oder vorgeschrieben bewertet wird. Vor diesem Hintergrund deutet einiges darauf hin, dass die gesetzlichen Anforderungen des Arbeitsschutzes, vor dem die Notwendigkeit der Arbeitszeiterfassung erfolgt, oftmals nicht als bindend wahrgenommen werden.
- Allerdings zeigen die Antworten auch, dass dies nicht für alle wissenschaftlich Beschäftigten zutrifft. In einigen Fällen scheinen die grundlegend positiven Erfahrungen der Vertrauensarbeitszeit nicht zuzutreffen.

Für die Arbeit des PR-Wiss ergeben sich daraus vor allem zwei Folgerungen:

1. Vor dem Hintergrund, dass eine Neuregelung der Arbeitszeiterfassung für alle Hochschulen in NRW erfolgen wird, erscheint es sinnvoll und notwendig, intensiv über die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus nachzudenken. Insbesondere sollten die bestehenden Regelungen einer gleitenden Arbeitszeit (GLAZ), die im Bereich des öffentlichen Dienstes sowie für die Kolleg*innen in Technik und Verwaltung gelten, nicht einfach übernommen oder weitestgehend in eine Regelung für die wissenschaftlich und

künstlerisch Beschäftigten übertragen werden. Der PR-Wiss wird sich bemühen, möglichst viele der Möglichkeiten, die ein Vertrauensarbeitszeitmodell bietet, auch zukünftig zu erhalten.

2. Eine Minderheit im wissenschaftlichen Mittelbau ist mit den für Sie geltenden Regelungen nicht zufrieden. Hier zeigt die Umfrage, dass es Kolleg*innen gibt, die vor dem Hintergrund fehlender Zeiterfassung, in der Freiheit der Arbeitszeitgestaltung beeinträchtigt sind und ggf. unfreiwillig unbezahlt mehr arbeiten. Hier wird sich der PR-Wiss weiterhin intensiv für die Rechte der betroffenen Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Die Zufriedenheit bzw. die Wahrnehmung von Problemen in diesen Bereich sowie die Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten als „Home-Office“ sollen Gegenstand einer weiterführenden Auswertung der erhaltenen Daten sein.