

Zwischen dem Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen und dem Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen wird die nachfolgende

**Dienstvereinbarung  
zur Flexi-Freizeit für mehr Pflegekraft**

geschlossen.

**Präambel**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und immer weiter zu verbessern, ist eines der erklärten Ziele von Vorstand und Personalrat. Die mit dieser Dienstvereinbarung eröffnete Möglichkeit zu einer flexibleren Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel, planbare Freizeitintervalle zu schaffen, ist ein weiterer Schritt zur Verbesserung der Work-Life-Balance, der ausdrücklich auch Mitarbeiter\*innen ohne Familienverantwortung einschließt.

**§ 1 Regelungsinhalt**

Diese Dienstvereinbarung regelt im Rahmen eines Pilotprojektes die Möglichkeiten einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung aus angespartem Arbeitszeitguthaben.

**§ 2 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Tarifbeschäftigten (TV-L) des Pflege- und Pflegefunktionsdienstes der Universitätsmedizin Göttingen (PUMG) mit einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr.

**§ 3 Rahmenbedingungen**

1. Länge und Lage von Anspar- und Freistellungsphase werden in einer zwischen Mitarbeiter\*in, Pflegedirektion und Dienststelle abzuschließenden Vereinbarung festgelegt. Die Laufzeit dieser Vereinbarung darf 12 Monate nicht überschreiten.
2. Die Freistellung aus einem erworbenem Arbeitszeitguthaben ist für ein, zwei oder drei Monate möglich (Freistellungsphase).
3. Das Arbeitszeitguthaben kann wie folgt aufgebaut werden:
  - a. Durch Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit bei abweichendem tatsächlichen Beschäftigungsumfang während der Ansparphase (z.B. vertragliche Reduktion von 38,5 Std./Wo. auf 19,25 Std./Wo., tatsächlicher Beschäftigungsumfang 38,5 Std./Wo.).
  - b. Durch vertragliche Beibehaltung einer Teilzeitbeschäftigung und Erhöhung des tatsächlichen Beschäftigungsumfangs während der Ansparphase (z.B. vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 19,25 Std./Wo., tatsächlicher Beschäftigungsumfang von 28,875 Std./Wo.).

Zu Beginn der Ansparphase ggf. vorhandene Mehrarbeits-/Überstunden können vollumfänglich auf den Ansparzeitraum angerechnet werden.
4. Während der Freistellungsphase erfolgt eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung.
5. Für die Zeit der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung wird das vereinbarte tarifliche Tabellenentgelt weitergezahlt. Zeiten der Beschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung gelten uneingeschränkt als Beschäftigungszeit i. S. d. § 34 Abs. 3 TV-L.
6. Dem Wunsch nach Abschluss einer Vereinbarung zur Freistellung nach dieser Dienstvereinbarung kann nur entsprochen werden, wenn ein reibungsloser Dienstbetrieb auch während der

Freistellungsphase sichergestellt werden kann bzw. es zu keiner Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs oder zu einer unverhältnismäßigen Mehrbelastung der Kolleg\*innen kommt. Ein Rechtsanspruch für Beschäftigte besteht nicht.

#### **§ 4 Antragsverfahren**

1. Anträge auf Freistellung nach dieser Dienstvereinbarung sind über die zuständige Pflegedienstleitung an den Geschäftsbereich Personal zu richten. Annahmeschluss ist jeweils der 30.09.eines Jahres, damit sie bei positiver Entscheidung bei Urlaubsplanung für das Folgejahr berücksichtigt werden können.
2. Nach Antragsstellung erfolgt eine qualifizierte Beratung der Antragssteller\*innen durch die Personalabteilung. Hierbei soll über die Ansparphase, Freistellungszeitraum und die Auswirkungen auf die Lohnbestandteile sowie weitere relevante Auswirkungen durch die Freistellung, aufgeklärt werden. Das Beratungsgespräch wird dokumentiert und dem Antrag sowie der Vereinbarung beigelegt.

#### **§ 5 Vorzeitige Beendigung**

Eine vorzeitige Beendigung ist nur im gegenseitigem Einvernehmen möglich. Das im Rahmen dieser Vereinbarung erworbene Stundenguthaben, das nicht durch eine Freistellung aufgebraucht wird, wird mit 100 % des individuellen Stundenentgelts ausgezahlt.

#### **§ 6 Konfliktfälle**

Bei Konfliktfällen, die bei der Anwendung dieser Dienstvereinbarung entstehen und nicht innerhalb des PUMG gelöst werden können, stehen der Personalrat und der Geschäftsbereich Personal vermittelnd zur Seite.

#### **§ 7 Gemeinsamer Ausschuss „Flexi-Freizeit“**

Personalrat und Dienststelle und Pflegedirektion vereinbaren die Begleitung des Pilotprojektes durch einen gemeinsamen Ausschuss. Der Ausschuss setzt sich aus jeweils einem Mitglied des Geschäftsbereichs Personal, der Pflegedirektion und des Personalrats zusammen und trifft sich mindestens einmal/Jahr zeitnah nach dem jeweiligen Bewerbungsschluss zum Austausch über die eingegangenen Anträge und den dazu erfolgten Entscheidungen.

Weitere Aufgaben des Ausschusses sind:

- Entwicklung von Evaluationskriterien für das Pilotprojekt
- Beratung über Sonderfälle, die in dieser DV nicht abgebildet sind und die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen

#### **§ 8 Schlussbestimmungen**

1. Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Veröffentlichung in den amtlichen Mitteilungen I in Kraft. Sie gilt befristet bis zum 31.12.2025.
2. Dienststelle und Personalrat vereinbaren die Evaluation der Pilotphase. Über eine Ausweitung des Geltungsbereichs dieser Dienstvereinbarung auf andere Einrichtungen der UMG wird auf Basis der Ergebnisse dieser Evaluation entschieden. Dasselbe gilt für eine mögliche Verlängerung.

3. Diese Dienstvereinbarung kann von beiden Seiten schriftlich mit einer Frist von vier Monaten gekündigt werden. Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit möglich und bedürfen der Schriftform.
4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Abschluss unwirksam oder undurchführbar werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkung der Zielsetzung möglichst nahe kommt, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.

Göttingen, den 07.07.2022

Vorstand



Prof. Dr. Wolfgang Brück

Vorstand Forschung und Lehre  
Sprecher des Vorstands

Personalrat



Erdmuthe Bach-Reinert

Vorsitzende



Prof. Dr. Lorenz Trümper

Vorstand Krankenversorgung



Jens Finke

Vorstand Wirtschaftsführung  
und Administration