

NEWSLETTER

DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH &
KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER BUW

PR**OWISS**

**Sonderausgabe
Vertrauensarbeitszeit**

Vertrauensarbeitszeit und Zeiterfassung

Wissenschaftlich Beschäftigte müssen an der BUW ihre Arbeitszeiten nicht zentral erfassen. Dies ist ein großer Unterschied zwischen den wissenschaftlich Beschäftigten und dem Personal aus Technik und Verwaltung an der BUW.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH-Urteil vom 14.05.2019) und das Bundesarbeitsgericht (BAG 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21) erachten Arbeitszeiterfassung aus Gründen des Schutzes der Mitarbeiter*innen jedoch für unerlässlich. Die verbindliche Erfassung der Arbeitszeit wird von den Gerichten als Voraussetzung dafür gesehen, Arbeitszeitbetrug seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu unterbinden und die Rechte der Arbeitnehmenden zu sichern. Das BAG geht davon aus, dass eine solche Arbeitszeiterfassung im Sinne der Arbeitnehmenden bereits aufgrund § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bestehe.

Sowohl auf Bundesebene als auch im Land NRW führt das dazu, dass die Regierungsparteien hier rechtlichen Anpassungsbedarf erkennen. Das Land NRW hat für Schulen und Universitäten bislang noch keine Regelungen erarbeitet. Viele Mitarbeitende an der BUW sagen hier vielleicht: zum Glück, denn eine Arbeitszeiterfassung erscheint – je nach Fachkultur – vielen Mitarbeiter*innen aus dem wissenschaftlichen Mittelbau als Gängelung und Einschränkung im Bezug auf Freiheiten in der Arbeitszeitgestaltung. Dennoch ist es wohl nur eine Frage der Zeit, bis die BUW hier eine solche Erfassung zur Diskussion stehen wird.

Generell gilt bislang: Die Arbeitszeit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist de facto eine Form der Vertrauensarbeitszeit. Der Begriff Vertrauensarbeitszeit besagt, dass die Aufgabenerledigung im Mittelpunkt steht, dass jedoch die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten selbst erfassen, so dass sie sich auf diese Erfassung beziehen können, wenn die übertragenen Aufgaben sich nicht im Rahmen der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitszeit erledigen lassen.

Laut der tarifvertraglichen Regelung beträgt die Arbeitszeit gemäß dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) in NRW 39 Stunden und 50 Minuten. Für die wissenschaftlichen Beamten an der BUW sieht die Arbeitszeitverordnung NRW (AZVO) für Beamtinnen und Beamte bis zur Vollendung des

55. Lebensjahres eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres von 40 Stunden und danach von 39 Stunden vor.

Für die Verteilung der Arbeitszeit über den Tag gelten darüber hinaus die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Vorgeschrieben ist hier unter anderem,

- dass zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn mindestens elf Stunden Ruhezeiten eingehalten werden müssen.
- Die maximale Arbeitszeit darf in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten. Die Koalition hat jedoch auf Bundesebene vereinbart, diese Zeit auszuweiten und als maximale Wochenarbeitszeit zu definieren, Bundeskanzler Merz sprach zuletzt von 13 Stunden.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist eine 30-minütige Pause einzuhalten, bei 9 Stunden oder mehr muss diese Pause 45 Minuten betragen.
- Für Nachtarbeit (zwischen 23 Uhr und 6 Uhr) sowie Sonntagsarbeit gelten darüber hinaus weitere Vorgaben.
- Darüber hinaus bestehen weitere rechtliche Regelungen, die sich beispielsweise aus dem Mutterschutzgesetz ergeben.

Wissenschaftliche Mitarbeitende empfinden die aktuell geltende Rechtslage, so jedenfalls die Rückmeldung, die sich aus Beratungsgesprächen im PR-Wiss ergeben, oft eher als Einschränkung statt als Arbeitnehmerschutz. Sie verzichten auf die Dokumentation der Arbeitszeiten oder sprechen sich klar gegen Arbeitszeiterfassung aus.

Als Beispiel für individuelle Arbeitszeitmodelle, die von Seiten des Mittelbaus regelmäßig diskutiert werden, gilt etwa freiwillige Nachtarbeit: Kolleg:innen geben an, dass etwa bei jungen Familien die Zeit in den späten Abendstunden, wenn die Kinder schlafen, besonders geeignet sind, wissenschaftliche Schreibarbeiten zu erledigen. Hier wird ggf. freiwillig und ohne Anweisung auf die Einhaltung der Ruhezeiten verzichtet, was bei einer zentralen Zeiterfassung schwer abzubilden wäre. Im Gegensatz dazu erreichen den PR-Wiss jedoch auch vereinzelt Informationen, dass

Fachvorgesetzte diese Form der Arbeit anweisen oder "erwarten", was eindeutig widerrechtlich ist.

Auch von Seiten der Dienststelle stehen bei einer zentralen Arbeitszeiterfassung Fragen im Raum, etwa dort, wo zwischen Arbeitszeit und (privatem) akademischem Eigeninteresse bislang nicht unterschieden wird. Beispiele sind:

- lockere Gesprächsrunden mit mehr oder weniger ausgesprochenem Pflichtcharakter ohne Bezug zur konkreten Arbeit im Arbeitsbereich/der Professur,
- der Besuch von universitären Angeboten wie etwa Vorträgen, die mit der konkreten zu erledigenden Tätigkeit nicht in Bezug stehen.

Zudem ist die Praxis der Vertrauensarbeitszeit mittlerweile aber sehr unterschiedlich, die Fachkulturen differieren massiv. Und mitunter differieren die Erwartung der Fachvorgesetzten über Anwesenheitszeiten und Aufgabenerledigung von Professur zu Professur.

So gilt etwa bei Natur- und Ingenieurwissenschaften, dass der Zugang zu Laboren und Messeinrichtungen z.T. gesichert sein muss, so dass hier klare Anwesenheitszeiten definiert werden, zudem machen diverse Sicherheitsvorschriften die Anwesenheit von Aufsichtspersonal zu bestimmten Zeiten nötig. Aus dem Bereich der Geisteswissenschaften wird dagegen berichtet, dass gerne auch eine freiwillige Nachtarbeit zur Verfassung von wissenschaftlichen Texten und Forschungsarbeiten geschätzt wird, trotz Terminen am Vormittag, ohne dass eine Ruhephase von elf Stunden eingehalten wird.

Viele dieser Präferenzen und Fachkulturen erscheinen den Kolleginnen und Kollegen unproblematisch, jedoch nur bis es zu Konflikten kommt, die – gemessen am Beratungsbedarf im PR-Wiss – in den vergangenen Jahren häufiger werden. Denn auch aus Sicht des Mittelbaus wird bislang kaum trennscharf unterschieden: Was ist noch Arbeitszeit, was ist Privatvergnügen? Ist ein freiwilliger Besuch von Kolloquien, Vorträgen und ähnlichem privat oder ist es dienstlich, wenn es der wissenschaftlichen Qualifikation nur am Rande dient? Sind Kaffeerunden, in denen dienstliche Probleme besprochen werden, privat und inwiefern gehört ein Jour fixe, wo auch nichtdienstliche Gespräche geführt werden, zur Arbeitszeit? Sind

Bibliotheksarbeiten, bei denen ggf. interessante Texte gefunden werden, die nichts mit der konkreten Forschung / Lehrvorbereitung zu tun haben, privat? Ist der Moment, in denen neue Forschungsideen entstehen oder eine durch einen Geistesblitz ein länger bearbeitetes Problem gelöst werden, Arbeitszeit, auch wenn man eigentlich gerade ins Bett gehen wollte?

Ein weiteres Problem stellt darüber hinaus bei allen, die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet beschäftigt sind, die eigene wissenschaftliche Qualifikation dar. Sind eigene Forschungsarbeiten insbesondere die eigene Dissertation Arbeitszeit und wenn ja, in welchem Umfang? Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass ein Vertrauensarbeitszeitmodell davon ausgeht, dass die übertragenen Aufgaben erfüllt werden. Meistens ist die eigene Dissertation die Aufgabe, die die geringste Priorität besitzt. Hier ist die Fachkultur besonders einschlägig: Während in manchen Arbeitsverträgen vorgesehen ist, dass ein gewisser Teil der Arbeitszeit exklusiv auf die eigene Qualifizierungsarbeit entfallen können, unterscheiden sich die Fachkulturen – und der Stellenzuschnitt – oftmals massiv.

- Promovieren auf Projektstellen: Hier ist eine Qualifikation mehr oder weniger eine Aufgabe, die nicht in die Arbeitszeit fällt, es sei denn, die Dissertation ist explizit Projektziel oder die Projektarbeiten können zumindest direkt in eine Qualifikationsarbeit einfließen.
- Reine Promotionsstellen: Bis auf Lehre und Tätigkeiten für Fach und Professur kann die gesamte Arbeitszeit genutzt werden.
- In einigen Fächern wird die Promotion immer noch als Privatsache betrachtet und quasi vollständig außerhalb der Arbeitszeit gesehen. Generell gilt aber auch hier der Anspruch aus dem "Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal", den das Land NRW mit über 70 Hochschulen abgeschlossen hat: "Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Als Leitbild der Angemessenheit gilt dabei, dass der Anteil für diese Aufgaben mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit betragen soll" (Art. 10 Abs. 3).

Dies führt dadurch auch zu einer Ungleichheit des wissenschaftlichen Nachwuchses, was die Chancen betrifft, schnell zu Promovieren. Mitunter entscheiden dann die privaten Rahmenbedingungen deutlich, ob eine Promotion überhaupt möglich ist, etwa bei Alleinerziehenden oder Kolleg:innen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Diese Abgrenzungsprobleme erschweren das genaue Nachhalten der persönlichen Arbeitszeit im Konfliktfall, nämlich dann, wenn die übertragenen Aufgaben im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit nicht in 39 Stunden und 50 Minuten erledigt werden können und eine gleichzeitige Qualifikation nicht möglich ist.

Aus Sicht des PR-Wiss fallen jedoch gerade in der jüngeren Zeit auch Konflikte auf, bei denen die Dienststelle / die Fachvorgesetzten die Nichteinhaltung von Arbeitszeiten thematisieren, insbesondere wenn es bereits andere Konfliktfragen gibt: So kann etwa eine private Tätigkeit, die im Zeitraum üblicher Arbeitszeiten auf dem Gelände der Universität durchgeführt wird, mitunter zum Konflikt führen, so dass eine Ermahnung von Mitarbeitenden erfolgte. Wenn der Eindruck entsteht, dass die eigene Arbeitszeit im Rahmen üblicher Arbeitszeiten nicht dem Hauptarbeitgeber, also der BUW, zur Verfügung stand, dann ist eine Dokumentation der tatsächlich absolvierten Arbeitszeiten sehr hilfreich. Es kommt also auch arbeitgeberseitig zu Unklarheiten, in welchem Zeitraum bei fehlender zentraler Zeiterfassung die Arbeitsleistung zu erbringen ist.

Aus diesen Gründen ist es bereits jetzt ratsam, die eigene Arbeitszeit generell zu notieren, um ggf. belegen zu können, dass die geschuldete Arbeitsleistung auch vertragsgemäß angeboten wurde.

Was bedeuten dies Regelungen für den Einzelnen?

- Führen sie persönlich Buch, wann sie gearbeitet haben und welche Aufgaben Sie erledigt haben. Gerade dann, wenn die Erwartungen des Fachvorgesetzten / Betreuers der Qualifikationsarbeit und Ihr tatsächlicher Arbeitsaufwand weit auseinanderklaffen, ist dies ein Mittel, um zu ermitteln, ob die Erwartungen zu groß oder ihre Zeitplanungen optimierbar sind. Im Konfliktfall sind – wenn alle Stricke reißen – langfristige Aufzeichnungen Ihrer Arbeitszeit auch vor Gericht ein wichtiges Mittel zur Wahrheitsfindung.

- Machen Sie frühzeitig darauf aufmerksam, wenn die übertragenen Aufgaben sich nicht in der vereinbarten Arbeitszeit erledigen lassen.
- Betreuer der Dissertation sind oft auch Fachvorgesetzte. Die Erwartung des Betreuers an Ihre Qualifikationsarbeit und die Erwartungen Ihres Fachvorgesetzten gehen manchmal deutlich auseinander, selbst wenn es die gleiche Person ist, die Ihnen je nach Kontext in unterschiedlichen Rollen gegenübertritt.
- Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an den Personalrat, wir beraten Sie diskret und vertraulich.

Darüber hinaus steht zu erwarten, dass die Universitätsleitung in absehbarer Zeit an den PR-Wiss herantreten wird, um Fragen der Arbeitszeiterfassung im Rahmen einer Dienstvereinbarung zu klären. Der PR-Wiss ist daher dankbar für Feedback aus den Reihen des akademischen Mittelbaus, um diese komplexe Frage im Sinne aller Mitarbeitenden zu verhandeln.

Eine Möglichkeit für ein solches Feedback stellen die unregelmäßigen Feedbackveranstaltungen "Frag doch mal den Personalrat" (per Zoom) dar. Der kommende Termin ist Dienstag, der 27. Januar 2026 um 16 Uhr unter folgendem Link:

<https://uni-wuppertal.zoom-x.de/j/69133289879?pwd=LoD-GeM4pLW9LDSLhgzcPSvM38817r2.1>

Meeting-ID: 691 3328 9879, Passwort: xcNtch3q