

Arbeitszeit- erfassung in der Wissenschaft

Sorry we're
Closed

Business Hours

Monday	9:00 - 5:00
Tuesday	9:00 - 5:00
Wednesday	9:00 - 5:00
Thursday	9:00 - 5:00
Friday	9:00 - 5:00
Saturday	Closed
Sunday	Closed

Paukenschlag des BAG

Bisher g.h. Meinung: Die Entscheidung des EuGH,
Urteil vom 14.05.2019 = NZA 2019, 683 zur
Arbeitszeiterfassung hat keine Auswirkungen auf
Deutschland

A.A. BAG, Urteil vom 13.09.2022: Es gilt eine
allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung!

- Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG
- Keine Verdrängung durch spezielle Vorgaben im ArbZeitG
- Richtlinienkonforme Auslegung möglich

Gilt das für die Wissenschaft?

Personeller Anwendungsbereich

- Rechtsgrundlage § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG gilt für Beschäftigte
 - Darunter fallen gem. § 2 Abs. 2 ArbSchG auch:
Beamt*innen
 - Aber: Keine Bundesgesetzgebungskompetenz für die Arbeitszeit der Landesbeamt*innen
- Regelungen des Landesbeamtenrechts gehen vor

Sachlicher Anwendungsbereich

- Keine „Bereichsausnahme Wissenschaft“

Ist das mit wiss. Arbeiten vereinbar?

Seitdem geht die große Angst vor der **Stechuhr** um.

Dabei macht das BAG bewusst keine Aussagen zur **Art** der Arbeitszeiterfassung:

- Flexible Arbeitsmodelle sollen weiterhin möglich bleiben
- Ein ideales Arbeitszeiterfassungssystem für alle Betriebe aller Branchen ließe sich nicht bestimmen
- Keine Vorgaben des EuGH zum „richtigen“ Arbeitszeiterfassungssystem

Gestaltungsfreiheit für Flexibilität

1. Keine tarifrechtliche Vorgabe für die Lage der Arbeitszeit
2. Personalrat und Arbeitgeber können Gleitzeit als Arbeitsmodell vereinbaren
3. Hier: Gleitzeitkorridor zwischen 6 Uhr und 23 Uhr regelbar
4. Keine „Kernzeit“ erforderlich
5. Arbeit am Sonntag ist gesetzlich ausgeschlossen
6. Überstunden abfeiern oder abgelten

Was bedeutet das für Homeoffice?

Zweite große Angst: **Homeoffice** ist tot.

Auch das stimmt nicht:

- Arbeitszeiterfassung ist heute auch ohne Präsenz möglich
- Arbeitszeiterfassung durch Arbeitnehmer*innen ist ohne Präsenz möglich
- Moderne Arbeitszeiterfassung:

Matt, Lösungen für mobile Arbeitszeiterfassung, ZfCM 2011, 203

Felsing u.a., App-basierte vs. geschätzte Ermittlung der Arbeitszeit von Gymnasiallehrkräften, PräV Gesundheitsf 2019, 281

Was heißt das für meine Forschung?

Grundlage: § 53 Abs. 2 HRG

- Voraussetzung: Beschäftigung zur Qualifikation \neq § 2 Abs. 1 WissZeitVG
 - Anspruch auf Freistellung zur eigenen Forschung
 - Umfang **str.** (Gesetzeswortlaut „angemessen“)
- Im angemessenen Umfang ist eigene Forschung Gegenstand der Arbeitspflicht
Pschorr, DoktorArbeit – Die Dissertation als Gegenstand der Arbeitspflicht, WissR 2017, 347

Umkehrschluss: Arbeitszeiterfassung steht der eigenen Forschung nicht entgegen, sondern schafft Raum!

Ausnahmen für die Wissenschaft?

BAG:

- Ausnahmen von Arbeitszeitregeln in §§ 18 ff. ArbZG:
 - Leitende Angestellte/Chefärzte
 - Dienststellenleiter und Personalverantwortliche im öD
 - Liturgisches Personal der Kirchen
- Ausnahmen können geregelt werden
 - Regelungsrahmen: Art. 17 Abs. 1 ArbZeitRL
 - Im wissenschaftlichen Bereich nur bezüglich „Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten“ (Art. 17 Abs. 3 ArbZeitRL)
 - Allerdings nur hinsichtlich der „Kontinuität des Dienstes“ ≠ Arbeitszeiterfassung

Das bedeutet in der Praxis

1. Arbeitszeiterfassung auch für die Wissenschaft.
2. Diese Pflicht gilt auch für Beamt*innen.
3. Professor*innen können als Führungspersonal ausgenommen werden.
4. Akademische Rät*innen fallen ebenfalls unter die Pflicht – vorbehaltlich europarechtswidriger landesrechtlicher Vorschriften.
5. Die Auswahl der Arbeitszeiterfassung ist Verantwortung der Personalräte.

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Bei weiteren Fragen erreichen Sie mich unter:

StA Simon Pschorr

Abgeordneter Praktiker FB Rechtswissenschaft

Universitätsstraße 10

78464 Konstanz

simon.pschorr@uni-konstanz.de