

POSITIONSPAPIER:

**FÜR EINE ZEITGEMÄßE ARBEITSZEIT-
POLITIK IN DER WISSENSCHAFT**

Europäische und deutsche Gerichte haben in den vergangenen Jahren das Thema Arbeitszeit auf die Agenda gesetzt, indem sie von den Arbeitgebern eine flächendeckende Erfassung der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten verlangen. Gleichzeitig steigen die Erwartungen der Beschäftigten an die Work-Life-Balance, ebenso allerdings auch die Klagen über eine zunehmende Belastung und über eine Entgrenzung der Arbeit. Die starke Zunahme mobiler Arbeit hat das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zusätzlich beschleunigt.

Gerade an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind sehr unterschiedliche Praxen von Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung zu finden. Dabei wird über Regelungen zur Arbeitszeit oft emotional und zugespitzt diskutiert. Mit diesem Papier formulieren die Bundesfachkommissionen Hochschule und Forschung in ver.di Leitplanken für eine zeitgemäße Arbeitszeitpolitik in der Wissenschaft.



ERWERBSARBEIT BRAUCHT GRENZEN

Privatleben, soziale Beziehungen, Familien- und Pflegeaufgaben oder gesellschaftliches Engagement sind keine Nebensachen, sondern verdienen neben der Erwerbsarbeit einen gleichwertigen Platz in unserem Alltag. Das gilt auch in der Wissenschaft. Und zwar für alle Beschäftigten gleichermaßen, egal welches Geschlecht sie haben und ob sie etwa Verantwortung für Kinder übernehmen oder nicht. Auch die Belastbarkeit von Beschäftigten variiert von Person zu Person und im Lebensverlauf. Um dauerhaft gute Arbeit leisten zu können und dabei gesund zu bleiben, brauchen wir regelmäßige Pausen, Ruhezeiten und Urlaub.

Die Durchsetzung erkämpfter Grenzen der Arbeit setzt voraus, dass Beginn und Ende der Arbeitszeit erfasst werden. Auch die Einhaltung tariflicher Stundenlöhne und die Bezahlung von Überstunden bzw. geleisteter Mehrarbeit können nur durchgesetzt werden, wenn die Arbeitszeit dokumentiert wird. Deshalb sind die klarstellenden Urteile des Europäischen Gerichtshofes (2019)

sowie des Bundesarbeitsgerichts (2022), die übereinstimmend eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeit aller Beschäftigten konstatieren, umzusetzen. Der Anspruch auf Erfassung und Entlohnung aller geleisteten Arbeitsstunden ist ein zentraler Grundsatz des Arbeitsrechts und gilt für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen, auch in der Wissenschaft.



WISSENSCHAFT IST ARBEIT

Wissenschaft ist für viele von uns eine Leidenschaft. Aber Wissenschaft ist auch Arbeit. Und auch Wissenschaftler*innen haben ein Recht auf Freizeit. Wenn einzelne Stimmen die Auffassung vertreten, Wissenschaftler*innen seien »immer im Dienst«, dies sei »ihr Schicksal«¹, ist dies als Absage an jeden Anspruch auf Gesundheitsschutz und Work-Life-Balance von Wissenschaftler*innen zu verstehen und zurückzuweisen. Wissenschaftsfreiheit ist nicht zu verstehen als Freiheit von Grenzen, die der Arbeitsschutz setzt.

Es gehört nicht zur Wissenschaftsfreiheit, wenn Führungskräfte Mitarbeiter*innen über geltende Arbeitszeitregelungen hinaus arbeiten lassen, Ruhezeiten missachten oder kurzfristig Zuarbeiten über Nacht oder am Wochenende verlangen. Das Arbeitszeitgesetz sieht für die Wissenschaft bereits verschiedene Lockerungen vor. Hierüber hinaus gehende Sonderregelungen für die Wissenschaft im Arbeitszeitrecht sind weder nötig noch sinnvoll.



FREIZEIT IST SELBST- BESTIMMTE ZEIT

Freizeit ist Zeit, auf die der Arbeitgeber keinen Zugriff hat, sondern die eigenverantwortlich gestaltet wird. Selbstredend ist es niemandem verboten, auch in der Freizeit wissenschaftliche Bücher zu lesen oder auch unter der viel zitierten Dusche gute Ideen zu haben – auch solche, die sich auf die Berufstätigkeit beziehen. Aber die

¹ Andreas Vosskuhle, Ralf Poscher: Denken am Wochenende verboten, Frankfurter Allgemeine Zeitung (15. März 2023)

FÜR EINE ZEITGEMÄßE ARBEITSZEITPOLITIK IN DER WISSENSCHAFT

Entscheidung darüber, wie wir unsere Freizeit gestalten und welche Zeit wir hierbei für Familien- und Pflegeaufgaben oder gesellschaftliches Engagement aufwenden, liegt nicht beim Arbeitgeber.



UNBEZAHLTE ARBEIT ZURÜCKDRÄNGEN

In der Wissenschaft wird erheblich mehr gearbeitet als vertraglich vereinbart. Dies gilt für das wissenschaftliche Personal in besonderem Maß. Bei wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter*innen in Vollzeit übersteigt die tatsächliche die vertragliche Arbeitszeit durchschnittlich um mehr als fünf Stunden pro Woche, bei Kolleg*innen mit 15 bis 25 Stunden vertraglicher Wochenarbeitszeit sogar um mehr als elf Stunden wöchentlich. Aber auch Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung leisten Mehrarbeit in erheblichem Umfang. An Hochschulen überschreitet im wissenschaftsunterstützenden Bereich die tatsächliche die vertragliche Arbeitszeit um durchschnittlich knapp zwei Stunden wöchentlich.² Dabei erreicht die Mehrarbeit auch bei einzelnen Personalgruppen im wissenschaftsunterstützenden Bereich deutlich höhere Werte.

Mehrarbeit hat erhebliche Beeinträchtigungen der Gesundheit, der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Folge. Häufig bleibt die Mehrarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zudem unbezahlt. Unbezahlte Mehrarbeit hat Ausmaße angenommen, die sie für die Aufrechterhaltung des Wissenschaftssystems in seiner jetzigen Form unverzichtbar erscheinen lassen. Dieser Zustand ist nicht zu akzeptieren. Anstelle ausufernder unbezahlter Mehrarbeit brauchen wir eine bedarfsgerechte Personalbedarfsplanung. Auch hierfür kann Arbeitszeiterfassung eine wichtige Grundlage sein.

Hinzu kommt, dass in der Wissenschaft viele Kolleg*innen unfreiwillig in Teilzeit arbeiten. 22 Prozent der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen in Technik und

Verwaltung geben als Grund für die Teilzeit an, dass ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten beträgt dieser Anteil sogar deutlich über 50 Prozent.³ Hier werden durch das Kleinhalten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit Tariflöhne in erheblichem Umfang unterlaufen.



SELBSTBESTIMMTE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Beschäftigtenbefragungen zeigen: Je größer der Einfluss der Beschäftigten auf die Arbeitszeit ist, desto weniger wird entgrenzt gearbeitet. Pausen- und Ruhezeiten werden häufiger eingehalten, wenn ihre konkrete Lage von den Beschäftigten selbst bestimmt werden kann.⁴

Viele Tätigkeiten in der Wissenschaft müssen nicht zu festgelegten Zeiten gemacht werden. Das gilt sowohl im wissenschaftlichen Bereich wie auch in Technik und Verwaltung. Diese Spielräume gilt es für eine möglichst umfassende Zeitsouveränität der Beschäftigten zu nutzen. Die Grenze hierfür setzen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Es gibt keinen Grund, warum die Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen zur Festlegung starrer Arbeitszeiten führen sollte, im Gegenteil: Gerade flexible Arbeitszeiterfassungssysteme sind eine gute Grundlage, um einen hohen Selbstbestimmungsgrad der Beschäftigten über die Lage ihrer Arbeitszeit zu realisieren, ohne den Überblick über den Umfang der geleisteten Arbeit zu verlieren.

Arbeitgeber und Personalvertretungen sollten gemeinsam bestimmen, welche Anforderungen an feste Arbeitszeiten bestehen. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass überall dort, wo solche Anforderungen nicht begründet sind, möglichst große Gestaltungsspielräume für die Beschäftigten eingeräumt werden.

Dieser Anspruch gilt für alle Berufsgruppen in der Wissenschaft gleichermaßen. Eine pauschale Ungleich-

² DGB-Hochschulreport: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen (2020). Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegen entsprechende Befragungsdaten nicht vor.

³ ebd.

⁴ DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung: Arbeit der Zukunft im Neuen Normal (2022)

behandlung von wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten ist nicht angemessen.

Für erforderliche Arbeiten zu ungewöhnlichen Uhrzeiten oder am Wochenende sollten Ankündigungsfristen vereinbart werden, die den Beschäftigten eine verlässliche Planung ihres Privatlebens erlauben.



MOBILE ARBEIT OHNE ENTGRENZUNG

Mobile Arbeit ist an Hochschulen und Forschungseinrichtungen weit verbreitet. Sie kann einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben leisten. Beschäftigtenbefragungen zeigen aber auch: Beschäftigte, die digital und mobil arbeiten, tun sich schwer, in der Freizeit den Kopf von dienstlichen Dingen freizubekommen. Sie leisten mehr unbezahlte Mehrarbeit und verkürzen deutlich häufiger ihre Erholungspausen oder lassen sie ganz ausfallen.⁵

Eine Entgrenzung von Arbeit und Freizeit entsteht dabei insbesondere dort, wo unter Zeitdruck gearbeitet wird – und das ist in der Wissenschaft häufig der Fall. Werden Erreichbarkeit und Arbeitsfähigkeit nicht mehr technisch begrenzt, müssen sie durch soziale bzw. institutionelle Konventionen begrenzt werden, um erhöhten Belastungen entgegenzuwirken. Wichtige Elemente hierfür sind klare Grenzen der Arbeitszeit sowie die Vereinbarung und Einhaltung von Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit.

⁵ ebd., als »Beschäftigte, die digital und mobil arbeiten«, werden Beschäftigte bezeichnet, die in hohem Maße mobile Arbeit sowie digitale Tools wie bspw. Videokonferenzen für Besprechungen nutzen.

Dieses Positionspapier wurde vom ver.di-Bundesfachbereichsvorstand Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft am 15. Oktober 2024 beschlossen.

Eine pauschale Ungleichbehandlung von wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten bei den Regelungen über Mobile Arbeit darf es nicht geben. Mobile Arbeit muss immer freiwillig sein, d. h. der Anspruch auf einen vollständig eingerichteten betrieblichen Arbeitsplatz muss erhalten bleiben.



GEEIGNETE ARBEITS- ZEITERFASSUNGSSYSTEME

Zur Erfassung der Arbeitszeit sollten Systeme genutzt werden, die auch die Eintragung von Arbeitszeiten an verschiedenen Orten unkompliziert ermöglichen. Es ist arbeitsrechtlich unproblematisch, wenn die Erfassung durch die Beschäftigten selbst erfolgt. Entscheidend ist, dass die gesamte Arbeitszeit erfasst wird, d. h. gegebenenfalls inklusive Umziehzeiten oder vorbereitender Tätigkeiten.

Geeignete Erfassungssysteme sind durch den Arbeitgeber bereitzustellen. Die erfassten Arbeitszeiten müssen für die Beschäftigten transparent sein. Der Zugriff weiterer Personen sollte auf das notwendige Mindestmaß begrenzt werden. Die Systeme sollten so gestaltet sein, dass sie den Beschäftigten den Überblick über ihre Arbeitszeit, die Einhaltung von Ruhezeiten sowie die Urlaubsplanung erleichtern. Gerade in der Einführungsphase von neuen Arbeitszeiterfassungssystemen sind die betrieblichen Interessenvertretungen umfassend einzubeziehen.

Am Ende geht's immer ums Anfangen: mitgliedwerden.verdi.de

