

Positionspapier der EBV 13 zum Thema „Arbeitszeit“

- **Gesetzliche Regelungen**
- **Umgang mit Arbeitszeitaufzeichnungen**
- **Agenda für den Betriebsrat**

(EBV-Sitzung am 22. Juni 2017, TU Wien – Entwurf vom 16. Juni 2017)

1) Ausgangssituation

Eine Erhebung an den Universitätsstandorten hat ergeben, dass die Handhabung von Arbeitszeit und der Form der Aufzeichnung davon sehr unterschiedlich sind.

Die Erhebung hat darüber hinaus gezeigt, dass

- die Definition von dienstlichen Gründen an manchen Standorten so weit gefasst wird, dass tägliche Anwesenheitszeiten (auch von Teilzeitbeschäftigten!) verlangt werden;
- Arbeitszeitrüheregeln teilweise über längere Zeiträume werden vom Arbeitgeber bzw. Dienstvorgesetzten ignoriert, **aber auch nicht von den ArbeitnehmerInnen eingefordert.**
- der Ausgleich für „Mehrarbeit“/„Überstunden“ teilweise nicht umsetzbar erscheint;
- Vielen nicht klar ist, was der Unterschied zwischen Überstunden und Überzeit/Mehrarbeit und die daraus entstehenden Konsequenzen sind
- für bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen eine massive Arbeitsverdichtung zu beobachten ist, da Verwaltungs- und Managementaufgaben zumeist als ergänzend zu den Forschungs- und Lehrtätigkeiten gesehen werden (darunter werden zB auch die zunehmenden Aktivitäten für die Scientific Community in Form von HerausgeberInnenschaften, Reviewtätigkeit oder Organisation von wissenschaftlichen Tagungen gezählt).
- unter den MitarbeiterInnen Ängste in Bezug auf Arbeitszeitaufzeichnung bestehen
- beim Verständnis von Arbeitszeitaufzeichnung nicht differenziert wird, ob diese freiwillig zum Schutz vor Überlastung geführt wird oder ob es sich um eine verpflichtende Anweisung vom AG handelt.

Die rechtliche Auskunft im BMask im April 2017 hat bzgl dem Umgang mit der Einhaltung der Arbeitszeit und deren Aufzeichnung folgende Information gebracht (siehe Anhang):

- Unis sind grundsätzlich nicht verpflichtet, Arbeitszeitaufzeichnungen für KV-Mitarbeiter zu führen.
- KV MitarbeiterInnen sind nur dann verpflichtet, die Arbeitszeit aufzuzeichnen, wenn sie von der Uni dazu angewiesen werden. (Das ist derzeit an den Nicht-Med-Unis unseres Wissens noch an keinem Standort der Fall).
- Das Arbeitsinspektorat hat mangels Verpflichtung der Unis zu Aufzeichnungen keine Möglichkeit der Überprüfung. Sind aber AZ-Aufzeichnungen vorhanden (weil Uni sie anweist und einfordert) dann darf Arbeitsinspektorat einsehen.
- Die Rolle der Betriebsräte bei der Einführung von verpflichtenden Arbeitszeitaufzeichnungen durch den AG ist nicht allen Betriebsräten bekannt/ klar.

Wenn also eine Uni von AG Seite her die Anweisung gibt, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, die zB auch an die Personalabteilung übermittelt werden müssen, wird dadurch die „Prüfkompetenz“ des Arbeitsinspektorats eröffnet – ein Umstand, der von den Betriebsräten nicht aktiv eingefordert wurde. Umgekehrt sind von den Gerichten von Arbeitnehmer/innen vorgelegte Arbeitszeitaufzeichnungen im Fall des Fehlens der institutionell veranlassten regelmäßig anerkannt

worden und können auch (über BR oder AN) bei der Arbeitsinspektion eingebracht werden (mit konkretem Hinweis der Übertretung der Schutzbestimmung).

Gleichzeitig zeigt dieser Befund, dass es derzeit KEINE Institution von außen gibt, die Universitäten in der Hinsicht kontrollieren können, wie es um die Einhaltung der Schutzbestimmungen bzgl. der Arbeitszeitregelungen bzw. insbesondere der Ruhezeiten, Mehrarbeitsregelungen etc. bestellt ist.

Es liegt somit im Aufgabenbereich der AN-VertreterInnen /lokalen Betriebsräte, hier Aufklärungsarbeit zu leisten und rechtliche Regelungen durchzusetzen.

Zielsetzungen dabei sind dabei

1. Umfassende Information zu den rechtlichen Regelungen
2. Aufklärung über die Funktion von Arbeitszeitaufzeichnung für sich selbst zum Schutz vor Überlastung
3. Hilfestellung zum Schutz vor Selbstausbeutung und Ermöglichung eines Ausgleichsprozesses, das es dem/der einzelnen MitarbeiterIn erlaubt, mit der Währung „Zeit“ entsprechend proaktiv und selbstbestimmt umzugehen.

Von Seiten der EBV 13 werden somit folgende **Empfehlungen** ausgesprochen:

2) Information zu den rechtlichen Regelungen

- **Umfang bei Vollzeit:** Das UG 2002 und der Kollektivvertrag sehen als Normalarbeitszeit für das wissenschaftliche Personal **40 Stunden pro Woche** vor (mit Teilzeitbeschäftigten ist eine entsprechend kürzere Arbeitszeit vereinbart). Einzelvertragliche Vereinbarungen über eine regelmäßige höhere Arbeitsverpflichtung sind daher unzulässig. Es ist nicht von einer generellen Einteilung zu 48h auszugehen. Achtung: Es steht der/dem ArbeitnehmerIn frei, aus eigenem Antrieb bis zu dieser Grenze zu arbeiten, sie/er löst aber dadurch keine Zahlungsverpflichtung der Universität aus – somit ist der/die ArbeitnehmerIn selbst verantwortlich auf mögliche Zeitausgleichsformate zu achten. Die „Währung“ in der diese Mehrarbeit abgegolten wird, ist der Zeitausgleich.
- **Lage der Arbeitszeit/Freie Zeiteinteilung:** Die Mitarbeiterinnen können die Lage der Arbeitszeit (Beginn und Ende) grundsätzlich frei wählen, soweit nicht ausnahmsweise ein *wichtiger dienstlicher Grund* die Anwesenheit des/der Arbeitnehmers/in zu einer bestimmten Zeit erfordert (zB Institutsbesprechung, Sprechstunde, ...). Auch bei freier Arbeitszeiteinteilung werden „fiktive Arbeitszeiten“ hinterlegt, wann MitarbeiterInnen an Wochentagen anwesend sind, um die Tage zu handhaben, an denen MitarbeiterInnen zB durch Krankheit bzw. Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs an der Arbeitsleistung verhindert sein sollten. Diese Regelungen sagen nichts darüber aus, wann jemand anwesend sein muss.
- **Beschränkungen, die zu beachten sind:** Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit betragen 13 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche. Außerdem darf im ganzen Jahr die durchschnittliche Arbeitsleistung 48h in der Woche nicht überschreiten (Achtung: Zeiten ohne Arbeitsleistung wie Urlaub und Krankheit sind bei der Berechnung neutral zu halten, diese verringern also den Schnitt nicht!). Bei mehr als 6 Stunden Arbeit pro Tag ist eine halbstündige (Mittags-)Pause zwingend einzuhalten. Die Wochenruhe beträgt 36h (idR Wochenende). Die Tagesruhe zwischen 2 Diensten

beträgt ununterbrochene 11h (idR Nacht).

- **Teilzeitbeschäftigte:** Teilzeitbeschäftigte müssen max. Mehrarbeit nur im Ausmaß von 10% leisten (dh ein prae-doc mit 30 Stunden max 33 Stunden). Auch diese Verpflichtung besteht nur, soweit nicht wichtige persönliche Gründe (zB Kinderbetreuung) entgegenstehen.

Zu beachten ist, dass das Regelausmaß der Lehrtätigkeit entsprechend dem Beschäftigungsausmaß zu aliquotieren ist.

- **Mehrarbeit:** Soweit diese geleistet wird, ist bei Teilbeschäftigung jede -angeordnete- Mehrleistung zwingend abzugelten oder auszugleichen. Vollbeschäftigten gebührt eine Abgeltung der Mehrstunden erst bei der Überschreitung der 48h-Woche im Jahresschnitt (All-In Regelung des Bezuges im KV), wobei dazu im KV keine Regelungen getroffen sind. Da gesetzlich auch keine Überstundenzuschläge vorgesehen sind, sollte diesfalls eine individuelle Regelung mit der Universität im Vorfeld erfolgen. **Arbeitszeitaufzeichnung:** Grundsätzlich gibt es bei *globalbudgetfinanzierten* Stellen KEINE Verpflichtung, solange der Arbeitgeber diese nicht explizit einführt.

Eine generelle Aufzeichnungspflicht und eine damit verbundene festgelegte Form, in der die Aufzeichnung zu erfolgen hat, ist nicht im Interesse der MitarbeiterInnen, es wird daher nicht empfohlen, diese beim AG einzufordern. Keinesfalls ist es Ziel der GÖD, dass „geschönte“ Arbeitszeitaufzeichnungen den bisherigen Mangel ersetzen.

Es wird aber jede/r ArbeitnehmerIn empfohlen, individuelle Aufzeichnungen über die Arbeitszeit zu führen – zur Selbstkontrolle und zum Schutz vor Überlastung.

Bei drittmittelfinanzierten Stellen stellt sich die Situation anders dar. Hier werden teilweise von den GeldgeberInnen spezielle Formen der Arbeitszeitaufzeichnungen verlangt.

3) Grundbedingungen für Zeitausgleich

- **Durchrechnungszeitraum:** Als Grundlage wird ein Arbeitsjahr herangezogen. Das bedeutet in der Regel 45 Wochen (bei 5 Wochen Urlaub und Abzug der gesetzlichen Feiertage).
45 Arbeitswochen x 40 Stunden (bei Vollbeschäftigung) ergibt 1.800 Arbeitsstunden / Jahr.
Der Arbeitsanfall verteilt sich in den lehrintensiven und lehrveranstaltungsfreien Zeiten unterschiedlich. Somit ist es sinnvoll, die Arbeitszeit über ein ganzes Jahr zu berücksichtigen.
- **Umfasste Tätigkeiten:** Selbständige Forschung/künstlerische Tätigkeit, Selbständige Abhaltung von Lehre, Mitwirkung in der Lehre und Betreuung von Studierenden, Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben etc.

Umrechnungsfaktor für Lehre: Wissenschaftliche Lehre gem. KV: 1 SWS = 3 Std
Arbeitsaufwand pro Einheit mal 15 Einheiten pro Semester = 45 Stunden Arbeitszeit
Das lässt aber unberücksichtigt, dass die Nebenleistungen der Lehre (Prüfung, Evaluierung, Verwaltung) da auch noch dazu kommt:

16 Stunden wiss. Lehre = 48 Stunden im Jahr (§31 Abs 4 KV). $16 \times 45 \times 2 = 1.440!$ (Differenz zu $48 \times 52 = 2.496$ minus Urlaub und Feiertage von 336 ist immer noch 720 oder 16h/Arbeitswoche für die Nebenleistungen, das kommt so gesehen noch zum Faktor dazu, ist aber schwer abzubilden in der Verteilung Lehre/Forschung.....

-

4) Umsetzung für Zeitausgleich

- **Regelmäßige summarische Kalendereinträge** des Umfangs und des Inhalts
- **Auswertung der Einträge** – zB in Form einer summarischen Zusammenstellung bzw. auch eines Arbeitzeitrechners (Beispiel Angewandte unter <http://betriebsrat.uni-ak.ac.at/index.php/info-a-z/13-arbeitszeit>) **Gesetzliche** Regelungen
- Rechtzeitige **Information des Dienstvorgesetzten** bei Überschreitung der regulären Arbeitszeit und Hinweis auf beabsichtigte Inanspruchnahme des Zeitausgleichs – in schriftlicher Form, zB e-Mail:
 - Info über welchen Zeitraum Mehrarbeit erbracht wurde und wie viel Zeitausgleichsanpruch angefallen ist
 - wann der Zeitausgleich genommen wird.
 - der Dienstvorgesetzte soll die Möglichkeit haben, den gewünschten Termin für den Zeitausgleich einzuplanen, ggf. können wichtige dienstliche Gründe den Wunschtermin in Frage stellen.
 - Wird der/die Dienstvorgesetzte per e-Mail informiert und reagiert darauf nicht, kann der Zeitausgleich wie angekündigt genommen werden.

5) Wie können diese Informationen unter den Mitgliedern/KollegInnen verbreitet werden?

- Lokale Betriebsversammlungen
- Einladung von ExpertInnen zu lokalen Betriebsversammlungen
- Infos/Newsletter
- Homepage (sehr gutes Beispiel auf der Angewandten - <http://betriebsrat.uni-ak.ac.at/index.php/info-a-z/13-arbeitszeit>)
- Aussendung der GÖD an die Mitglieder

ANHANG

Von: Reznik, Helmut [mailto:Helmut.Reznik@sozialministerium.at] **Im Auftrag von** * VII/3^[SEP]**Gesendet:** Mittwoch, 26. April 2017 09:04^[SEP]**An:** 'martin.tiefenthaler@i-med.ac.at'^[SEP]**Cc:** Ritzberger-Moser, Anna; Marx, Alexandra^[SEP]**Betreff:** AW: 24042017-Ritzberger-Moser-Zuständigkeit des Arbeitsinspektorates für Universitäten

Sehr geehrter Herr ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler!

Die Arbeitsinspektorate sind natürlich auch für Universitäten zuständig. Davon geht auch § 112 des Universitätsgesetzes 2002 (UG) aus.

Grundsätzlich ist die Arbeitsinspektion auch für die Arbeitszeitbestimmungen in § 110 UG

zuständig.

Allerdings werden in der Praxis Arbeitszeitaufzeichnungen benötigt, um Arbeitszeiten kontrollieren zu können.

Gemäß § 110 Abs. 1 UG gelten das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universitäten nicht, somit auch nicht die in § 26 AZG und § 25 ARG enthaltene Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen. Das UG selbst enthält keine entsprechende Verpflichtung. Lediglich in § 31 Abs. 8 des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten ist eine Verpflichtung – allerdings der Arbeitnehmer/innen – enthalten, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen.

Gemäß § 3 Abs. 1 des Arbeitsinspektionsgesetzes (ArbIG) hat die Arbeitsinspektion die Einhaltung der dem Schutz der Arbeitnehmer/innen dienenden Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen zu überwachen. Kollektivverträge fallen, wie sich auch aus den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zum ArbIG (Stammfassung BGBl. Nr. 27/1993) ergibt, nicht darunter. (Die Arbeitsinspektion ist für die Überwachung von Kollektivvertragsbestimmungen daher nur zuständig, wenn sie auf einer ausdrücklichen Regelungsermächtigung in einer dem Arbeitnehmer/innenschutz dienenden Rechtsvorschrift, z. B. § 5 AZG, basieren. § 110 UG enthält zwar Kollektivvertragsermächtigungen, aber keine in Zusammenhang mit Arbeitszeitaufzeichnungen.)

Die Arbeitsinspektion hat somit keine rechtliche Handhabe, um das Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Universitäten einzufordern.

Lediglich wenn die Universität freiwillig Arbeitszeitaufzeichnungen führt, sollte es der Arbeitsinspektion möglich sein, in sie auf Grundlage von § 8 ArbIG Einsicht zu nehmen, da es den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zufolge für das Einsichtsrecht der Arbeitsinspektion nicht darauf ankommt, ob Aufzeichnungen und Unterlagen geführt werden müssen, sondern nur ob sie vorhanden sind.

Mit freundlichen Grüßen

Helmut Reznik