



HOCHSCHULE UND FORSCHUNG

GEW-ARGUMENTATIONSHILFE:  
ARBEITSZEITERFASSUNG  
IN DER WISSENSCHAFT

# INHALT

Präambel	3
----------	---

---

## 11 populäre Vorbehalte gegen die Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft – 11 Antworten

1. Arbeitszeiterfassung führt zu Autonomieverlust!	5
2. Arbeitszeiterfassung ist Leistungskontrolle!	5
3. Arbeitszeiterfassung passt nicht zu Wissenschaft. Wissenschaftler*innen arbeiten 24/7.	6
4. Wissenschaft folgt keinem geregelterm Arbeitszeitrahmen.	6
5. Wissenschaftliche Tätigkeiten sind nicht differenziert erfassbar!	7
6. Forschung und Qualifizierung sollten weiter über Vertrauensarbeitszeit laufen.	7
7. Es müssen nur diejenigen geschützt werden, die geschützt werden wollen.	7
8. Arbeitszeiterfassung ist familienunfreundlich.	7
9. Arbeitszeiterfassung ist bürokratisch, kompliziert und zeitaufwändig.	8
10. Arbeitszeiterfassung zwingt mich in ein Korsett: erzwungene Pausen; verbotene Wochenend- und Nachtarbeit.	8
11. Der Großteil der wissenschaftlichen Qualifizierung findet ohnehin in der Freizeit statt.	9

# PRÄAMBEL

Am 14. Mai 2019 hat die Große Kammer des Europäischen Gerichtshofs in einem Grundsatzurteil (C-55/18) auf die geltende Arbeitgeberpflicht hingewiesen, für ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten Sorge zu tragen, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten gemessen werden kann. Nur so könnten die Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie, also die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, umgesetzt werden. Das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das den Arbeitgeber lediglich verpflichtet, „die über die werktägliche Arbeitszeit (...) hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen“, ist mit diesen europarechtlichen Vorgaben unvereinbar. Doch eine Antwort des Gesetzgebers steht bis heute aus.

Mit Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 (1 ABR 22/21) ist – unabhängig von der ausstehenden ArbZG-Novelle – klar gestellt: Arbeitgeber sind auch in Deutschland schon jetzt verpflichtet, die Arbeitszeiten der Beschäftigten systematisch und vollständig zu erfassen. Dies gilt bis auf wenige Ausnahmen für alle, also auch die wissenschaftlichen Angestellten<sup>1</sup> – und explizit im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Leitungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen reagieren auf diesen „arbeitsrechtlichen Paukenschlag“<sup>2</sup> so erwartbar wie populistisch: „Die geplante Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit gefährdet den Wissenschaftsstandort Deutschland“, so leiten der ehemalige Bundesverfassungsgerichtspräsident, Andreas Voßkuhle, der nebenbei auch lange Jahre Mitglied des Senats der Max-Planck-Gesellschaft war, und der Direktor des Max-Planck-Instituts zur Erforschung von Kriminalität, Sicherheit und Recht, Ralf Poscher, ihren Gastbeitrag in der FAZ am 24. März 2023 ein. Sie fahren

starke Geschütze auf: Denken am Wochenende solle verboten werden, die Bürokratisierung der Forschung erringe ihren letzten Sieg. Die Autoren warnen davor, dass wegen der drohenden Arbeitszeiterfassung „die hellsten Köpfe“ die deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen verlassen würden. Schon 2019 forderte der damalige Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Peter-André Alt, zur Verhinderung geregelter Arbeitszeiterfassung (AZE) eine „Lex Wissenschaft“<sup>3</sup>, denn „als Wissenschaftler im Labor haben Sie doch keinen Nine-to-Five-Job“.

Poscher, Voßkuhle und Alt beanspruchen das Mandat, für das Wissenschaftssystem als Ganzes zu sprechen. Sie behaupten, Kreativität und Innovation, Freiheit und Autonomie zu verteidigen, die durch die Arbeitszeiterfassung bedroht würden. Auch unter wissenschaftlichen Beschäftigten, die nicht das Privileg haben, Wissenschaft von der Position einer verbeamteten Professur aus betreiben zu können, gibt es ähnlich lautende Vorbehalte gegenüber systematischer Arbeitszeiterfassung. Viele befürchten, dass sie vor allem etwas zu verlieren und nichts zu gewinnen haben. Die Vorbehalte der Arbeitgeberseite gegenüber der Arbeitszeiterfassung zu wiederholen, hieße jedoch, die eigenen materiellen und wissenschaftlichen Interessen zu leugnen.

Wir greifen die Vorbehalte, die wir in zahlreichen Gesprächen mit unseren Mitgliedern sowie mit Personal- und Betriebsräten gesammelt und reflektiert haben, auf und wenden sie um in ein starkes **Plädoyer für die aktive Mitgestaltung der betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft**. Denn wir haben viel zu gewinnen: im echten Sinne tarifgerechte Bezahlung, geregelten Ausgleich für geleistete Mehrarbeit, tatsächliche Zeitautonomie, Stärkung der betrieblichen Interessenvertretungen, Stärkung des

1 Christiane Brors (2023): *Arbeitszeiterfassung von wissenschaftlich Beschäftigten an Universitäten und Hochschulen*. NZA 2023, 670; Simon Pschorr (2023): *Europarechtskonforme Arbeitszeiterfassung*. In: *Arbeit und Recht*, 5/2023, 193.

2 [www.jmwiarda.de/2023/08/31/zeiterfassung-bundesarbeitsministerium-lehnt-sonderregelungen-f%C3%BCrschulen-und-hochschulen-ab/](http://www.jmwiarda.de/2023/08/31/zeiterfassung-bundesarbeitsministerium-lehnt-sonderregelungen-f%C3%BCrschulen-und-hochschulen-ab/)  
3 [www.jmwiarda.de/2019/05/17/zeiterfassung-hrk-pr%C3%A4sident-alt-fordert-eine-lex-wissenschaft/](http://www.jmwiarda.de/2019/05/17/zeiterfassung-hrk-pr%C3%A4sident-alt-fordert-eine-lex-wissenschaft/)

Inklusionsgedankens, verbesserte Vereinbarkeit von Privatleben und wissenschaftlicher Karriere und last but not least die Stärkung eines arbeitsrechtlichen (Selbst-)Bewusstseins, denn Arbeitsschutz und Arbeitsrecht dürfen an den Türen der Hochschulen und Forschungsinstitute nicht Halt machen.

Laut DGB-Hochschulreport<sup>4</sup> arbeiten Wissenschaftler\*innen, die arbeitsvertraglich die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (20 Stunden pro Woche) schulden, im Durchschnitt 31,3 Stunden pro Woche – machen also 11,3 Überstunden. In der Beschäftigtengruppe, deren vertragliche Arbeitszeit zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche liegt, stehen durchschnittlich 28,2 Stunden vertraglicher Arbeitszeit 37,3 tatsächliche Arbeitsstunden gegenüber. Wissenschaftler\*innen sagen, anders sei die Arbeit nicht zu schaffen, anders kämen Forschung und Qualifikation zu kurz oder Überstunden würden schlicht erwartet.<sup>5</sup> Wie die Studie „Jung, akademisch, prekär“ eindrucksvoll zeigt, fängt die systematische Produktion von unbezahlter Mehrarbeit in der Wissenschaft bereits bei studentischer Beschäftigung an. Obwohl sich die Pflicht zur Dokumentation der gesamten Arbeitszeit längst aus den Vorschriften des Mindestlohngesetzes ergibt, wird sie auch hier nicht flächendeckend erfasst, gibt es

auch hier die stillschweigende – oder ausgesprochene! – Erwartung, tatsächlich mehr Arbeitsleistung zu erbringen, als vertraglich vereinbart und bezahlt wird.<sup>6</sup> So werden schon studentische Beschäftigte an ein System wissenschaftlicher Arbeit gewöhnt, an dem wie an einer Teflon-Beschichtung Gesetze und Arbeitsschutz abgleiten.

Vor diesem Hintergrund haben uns die neueste bundesdeutsche und die europäische Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung ein Geschenk gemacht, das es klug auszugestalten gilt! Wir haben ein potenziell wirkmächtiges Instrument in die Hand bekommen, mit dem wir einem System Einhalt gebieten können, das in erheblichem Maße auf nicht bezahlter Arbeit beruht und eine für den öffentlichen Dienst erstaunliche Arroganz gegenüber gesetzlichen Arbeitsschutzrechten pflegt. Wir sollten uns dieses Instrument nicht aus der Hand schlagen lassen, indem wir die interessengeleiteten Argumente der Arbeitgeberseite wiederholen.

Wir wünschen uns, mit dieser Argumentationshilfe in den Wissenschaftsbetrieben dazu beizutragen, die Beschäftigten für eine kluge, dem notwendigen Gesundheitsschutz Rechnung tragende wissenschaftsgerechte und statusgruppenbewusste Arbeitszeiterfassung zu gewinnen. ■

4 Dietmar Hobler, Stefan Reuyß (2020): *DGB-Hochschulreport Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Eine Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra), im Auftrag des DGB Bundesvorstandes*. Berlin, November 2020. [index-gute-arbeit.dgb.de/++co++27ed5b6a-33e1-11eb-81b9-001a4a160123](https://www.index-gute-arbeit.dgb.de/++co++27ed5b6a-33e1-11eb-81b9-001a4a160123)

5 Mathias Kuhnt, Tilman Reitz, Patrick Wöhrle (2022): *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine*

*Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten*. [nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-8051172022](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-8051172022).

6 Marvin Hopp, Ann-Kathrin Hoffmann, Aaron Zielke, Lukas Leslie, Martin Seeliger (2023): *Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen*. Bremen: iaw, S. 83 ff. [www.iaw.uni-bremen.de/ff/a515fbddae.pdf](https://www.iaw.uni-bremen.de/ff/a515fbddae.pdf).

# 11 POPULÄRE VORBEHALTE GEGEN DIE ARBEITSZEITERFASSUNG IN DER WISSENSCHAFT – 11 ANTWORTEN

## 1. Arbeitszeiterfassung führt zu Autonomieverlust!

*Vertrauensarbeitszeit ist ein hohes Gut, das es Beschäftigten erlaubt, selbst zu entscheiden, wann und wo sie am effektivsten, kreativsten und im Einklang mit ihren sonstigen Verpflichtungen arbeiten. Mit diesem Aspekt wissenschaftlicher Arbeit sind die meisten hoch zufrieden. Es gilt also, diese Autonomie zu verteidigen. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung hätte zur Folge, dass die mit der Vertrauensarbeitszeit verbundene Autonomie verloren ginge.*

Antwort GEW

Wenn „Vertrauensarbeitszeit“ heißt, dass auf die Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit verzichtet wird, werden wirksamer Gesundheitsschutz und die Einhaltung von tarifvertraglich geschütztem Lohn verhindert. Denn ohne die Aufzeichnung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber keine Möglichkeit zu prüfen, ob der tatsächliche Workload zu der zur Verfügung stehenden und bezahlten Arbeitszeit passt. Und auf der anderen Seite haben auch die Beschäftigten keine Möglichkeit, Entlastung und Ausgleich von Überstunden zu verlangen und wirksam durchzusetzen.

Das BAG hält in seinem Urteil vom 13. September 2022 (1 ABR 22/21) zuvorderst fest, dass Arbeitgeber nur durch die Aufzeichnung der Arbeitszeit ihrer Pflicht zum Schutz vor Überlastung nachkommen können. Es sagt jedoch nicht, dass Arbeitnehmer\*innen nicht souverän über ihre Arbeitszeit – unter Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen – bestimmen dürfen. Anders als bis heute in der Wissenschaft üblich, ist nun (lediglich) geklärt, dass Arbeitnehmer\*innen auch im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit zur Erfassung ihrer Arbeitszeit verpflichtet sind. Wie in allen anderen

Branchen verhindert natürlich auch in der Wissenschaft die Arbeitszeiterfassung keinesfalls eine Arbeitsort- und Zeitflexibilität. Arbeitszeiterfassung und mobiles Arbeiten schließen sich nicht aus. Es gilt daher, proaktiv Vorschläge zu entwickeln, wie unter den dringend notwendigen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes die Flexibilität nicht leidet. Die GEW legt dafür einen Vorschlag für eine Muster-Dienstvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung vor.

## 2. Arbeitszeiterfassung ist Leistungskontrolle!

*Von der Arbeitszeiterfassung zur Leistungskontrolle ist es nicht weit. Durch die Arbeitszeiterfassung werden Beschäftigte zusätzlich unter Druck gesetzt, denn sie erlaubt einen Rückschluss darauf, wie effektiv sie arbeiten. Das erhöht den Konkurrenzdruck einmal mehr und zerstört Vertrauen. Die Arbeitszeiterfassung stellt eine Form der Leistungskontrolle dar, die nicht zur Wissenschaft passt und die ohnehin bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse – insbesondere befristeter Beschäftigter – weiter verschärft.*

Antwort GEW

Arbeitszeiterfassung bedeutet Erfassung von Arbeitszeit und nicht Erfassung von Arbeitsinhalten sowie -aufgaben bzw. deren Erfüllung (siehe auch Vorbehalt 5). Damit dies keine unerwünschte Nebenfolge der Arbeitszeiterfassung werden kann, müssen Personal- und Betriebsräte darauf achten, dass ein Monitoring der Arbeitszeit nicht durch die unmittelbaren Vorgesetzten der Beschäftigten erfolgt. Sie sollten darauf hinwirken, dass unabhängige Personen, sog. Arbeitszeitbeauftragte, damit betraut werden. Diese greifen nur ein, wenn deutlich zu wenig oder zu viel gearbeitet wird; Gespräche zum Thema Arbeitszeit finden dann unter

Beteiligung dieser Personen statt. So ist es auch weiterhin möglich, die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeits- und Pausenzeiten im Sinne einer Selbstkontrolle bzw. Vertrauensarbeitszeit den Beschäftigten zu überlassen.

### 3. Arbeitszeiterfassung passt nicht zu Wissenschaft. Wissenschaftler\*innen arbeiten 24/7.

*Ich gehöre zu dem Schlag Wissenschaftler<sup>7</sup>, für die Zeit keine Rolle spielt. Eine klare Trennung von Freizeit und wissenschaftlicher Arbeit ist weder möglich noch erstrebenswert. Wissenschaftliche Arbeit ist schließlich nicht zu vergleichen mit Verwaltungs- oder Sekretariatstätigkeiten.*

Antwort GEW

Tag und Nacht für die Wissenschaft zu brennen, deutet auf eine hohe Zufriedenheit mit den Inhalten der Arbeit hin. Das ist ein unbestreitbar hohes Gut. Doch diese heroische Haltung („Der Wissenschaftler ist immer im Dienst“) zu übernehmen und in arbeitsrechtliche Kategorien zu übersetzen, bedeutet den Verzicht auf alle Arbeitsschutzregeln, für die Generationen vor uns gekämpft haben. Es ist die Bereitschaft, auszubrennen und sich dabei maximal ausbeuten zu lassen. Denn: Selbstverständlich haben auch Wissenschaftler\*innen Schutzbedürfnisse. Selbstverständlich müssen sie sich zwischen den Arbeitszeiten regenerieren und soziale Beziehungen über die Arbeit hinaus pflegen. Ohne eine verbindliche Regulierung der Arbeitszeit geben wir diesen Schutz auf und insbesondere Menschen mit Sorgeverantwortung haben das Nachsehen. Das würde die mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fortschreiben, weil Frauen noch immer mehr Care-Arbeit übernehmen. Selbstverständlich bemisst sich das Gehalt auch bei Wissenschaftler\*innen an der vereinbarten Arbeitszeit. Mit der selbsterklärten Bereitschaft, 24/7 zu arbeiten, egal, was im Arbeitsvertrag steht, verzichten wir auf den eigenen Anspruch auf angemessenen Lohn. Zu guter Letzt: Eine Abgrenzung gegenüber Sekretär\*innen und anderen, die nicht explizit wissenschaftlich beschäftigt sind, ist wenig hilfreich. Erstens denken nicht nur Wissenschaftler\*innen nach

Dienstschluss über das eine oder andere Problem nach, das mit der Arbeit zu tun hat. Zweitens gilt es, bestehende Modelle der Arbeitszeiterfassung nicht als einzig mögliche für die Wissenschaft zu kopieren, sondern hier klug modifizierte Modelle zu entwickeln. Die GEW leistet hierbei Unterstützung.

### 4. Wissenschaft folgt keinem geregelterm Arbeitszeitrahmen.

*Projektlogik, notwendige Labor- und Feldforschungsarbeiten, der Rhythmus von Vorlesungs- und vorlesungsfreier Zeit sprengen das Korsett eines geregelten Zeitrahmens. Wissenschaftler\*innen, die sich qualifizieren oder eine Projektdeadline einhalten müssen, haben in dieser Zeit keine Chance, „Überstunden“ abzufeiern, weil ihre Uhr – die Höchstbefristungsdauer – tickt oder weil von der Einhaltung der Deadline potenziell die Erfolgchance des nächsten Projektantrags abhängt.*

Antwort GEW

Projektlogik sowie unterschiedliche Arbeitszeitrhythmen im Laufe des Jahres prägen das wissenschaftliche Arbeiten und verlaufen oft nicht Nine-to-five, Montag bis Freitag. Doch dies ist kein Alleinstellungsmerkmal der Wissenschaft, dasselbe gilt für projektorientiertes Arbeiten in allen Branchen. Entsprechend gibt es angemessene Modelle, die Arbeitszeit zu regeln und zu erfassen, von denen auch die Wissenschaft lernen kann. Der Leistungsdruck, der aus dem Qualifizierungsanspruch erwächst, ist vor allem der Befristung geschuldet. Gerade darum gilt es, die Arbeitszeit zu erfassen, damit Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase in die Lage versetzt werden, sachfremde Mehrarbeit abzuwehren und die ihnen nach § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz oder ggf. nach dem geltenden Landeshochschulgesetz vertraglich zustehende Zeit für die eigene Qualifizierung entsprechend durchzusetzen – und zwar mit Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung. Nur die Erfassung der Arbeitszeit öffnet hierfür die Tür. Ohne sie bleibt nur das Vertrauen auf die Fürsorge des Vorgesetzten – und dieses Vertrauen wurde zu oft und zu nachhaltig enttäuscht.

7 Wir verzichten an dieser Stelle auf eine gendergerechte Sprache, denn dies ist ein bevorzugt von Männern vorgebragtes Argument, die zu dem Schlag „Wissenschaftler“

angehören, die notwendige Zeit beispielsweise für Care-Arbeit auslagern und damit Zeit für Wissenschaft gewinnen – auf (Zeit-)Kosten anderer.

### 5. Wissenschaftliche Tätigkeiten sind nicht differenziert erfassbar!

*Eine vollständige Erfassung aller Tätigkeiten wissenschaftlich Beschäftigter ist unrealistisch. Gerade Forschung und Qualifizierung gehen vielfach ineinander über und sind nicht quantifizierbar. Nur die gebundene Arbeitszeit kann systematisch erfasst werden, u. a. Lehre, Sitzungszeiten, Sprechstunden.*

Antwort GEW

Arbeitszeiterfassung bedeutet für Beschäftigte die Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit, nicht jedoch die während dieser getätigten Arbeitsaufgaben. Eine Verpflichtung zur differenzierten Erfassung der Tätigkeiten folgt aus geltendem Recht nicht. Freiwillig kann eine Erfassung entlang der großen Tätigkeitsbereiche Lehre, Forschung, Selbstverwaltung/Service und Qualifizierung erfolgen. So kann die Zeiterfassung eine Chance sein, zu einer realistischen Bemessung der Tätigkeiten wissenschaftlicher Beschäftigter zu gelangen, an deren empirischer Grundlage es bisher weitgehend mangelt. Insbesondere dort, wo die Hochschulgesetze einen verlässlichen Zeitanteil zur Qualifizierung für akademische Beschäftigte festschreiben, lohnt es sich zumindest, diesen Bereich gesondert auszuweisen. Schließlich ist hinlänglich bekannt, dass die Qualifizierung zu oft zu Lasten von Lehrstuhl-/Bereichsaufgaben nachrangig oder eben in der Freizeit bearbeitet wird. Aber auch wenn einige Hochschulgesetze diesen Zeitanteil für die Qualifizierung nicht regeln, sind Qualifizierungsbefristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz nur dann zulässig, wenn die Stelle auch zur Qualifizierung geeignet ist – und dann gilt § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz. So könnte die Zeiterfassung indirekt die Chance bieten, die Qualifizierungsbedingungen zu verbessern.

### 6. Forschung und Qualifizierung sollten weiter über Vertrauensarbeitszeit laufen.

*Bei der Arbeit an Forschungsthemen und Qualifizierung gibt es ein individuell sehr unterschiedliches Arbeitszeitaufkommen. Zu befürchten ist, dass es zu Ungerechtigkeit bei der Erfassung zwischen effizient und ineffizient arbeitenden Wissenschaftler\*innen kommen wird. Langsame bummeln Mehrarbeit ab, Effiziente sammeln keine zusätzlichen Stunden an.*

Antwort GEW

Die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten müssen innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erledigen sein. Weil Qualifikation und Forschungsaufgaben zu den Arbeitsaufgaben gehören, gilt das auch für sie. Die Wissenschaft ist kein Ausnahmehereich, wenn es um die Frage geht, wieviel Zeit individuell für Arbeit aufgewendet wird und wie zufriedenstellend die Ergebnisse sind. Zu Führungsaufgaben von Vorgesetzten gehören die fachliche Betreuung und die Fürsorgepflicht. Erst durch die Erfassung der Arbeitszeit ergibt sich die Möglichkeit für Beschäftigte, Missstände zu dokumentieren. Es gehört in den Bereich der Führungsaufgaben, auftretende Ungerechtigkeiten zu beheben.

### 7. Es müssen nur diejenigen geschützt werden, die geschützt werden wollen.

*Ich gehöre zu dem Schlag Wissenschaftler\*innen, für die Zeit keine Rolle spielt. Und von denen gibt es halt viele. Wissenschaftler\*innen sollten selbst entscheiden können, ob sie Zeiterfassung wollen oder nicht.*

Antwort GEW

Für eine/n alleinerziehende/n Doktoranden/in mit einem 50-Prozent-Vertrag spielt Zeit durchaus eine Rolle. Verbindliche Regelungen zur Arbeitszeiterfassung haben eine kollektive Schutzfunktion, die durch individuelle „Übererfüller\*innen“ unterwandert zu werden droht. Es ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die Rahmenbedingungen der Arbeit so zu schaffen, dass die Arbeitsaufgaben zur Arbeitszeit passen und nicht nur von Beschäftigten erfüllt werden können, für die Zeit „keine Rolle“ spielt, vielleicht weil sie keine gesundheitlichen Einschränkungen, sozialen oder familiären Pflichten oder über die Arbeit hinausgehenden Interessen haben. Nur mit einem funktionierenden System der Arbeitszeiterfassung können Betriebs- und Personalräte kontrollieren, ob entsprechende Bedingungen geschaffen und eingehalten werden. Arbeitszeiterfassung kann seine Schutzfunktion nur wirksam für diejenigen entfalten, die geschützt werden wollen und müssen, wenn sie für alle gilt.



8. Arbeitszeiterfassung ist familienunfreundlich.

*Um neben hoher Lehrverpflichtung, anfallenden Korrekturen sowie Vor- und Nachbereitungen Zeit für die Familie, vor allem für die Kinder zu haben, wird Arbeit regelmäßig in den frühen Morgen- und späten Abendstunden oder auch am Wochenende erledigt. Diese Randzeiten und Sonntagsarbeit dürfen nicht erfasst werden. Das ist nicht familienfreundlich.*

Antwort GEW

Flexible Arbeitszeitregelungen schaffen Zeitautonomie. Die Arbeitszeiterfassung schafft diese Autonomie nicht ab. **Eine klug durchdachte Dienstvereinbarung steckt im Gegenteil einen möglichst großen Zeitraum ab, innerhalb dessen flexibel gearbeitet und die Arbeit vollständig erfasst und so sichtbar gemacht werden kann.** Die GEW erarbeitet hierzu eine Musterdienst- bzw. Betriebsvereinbarung. Ihr Leitgedanke ist: Die Beschäftigten sollen im Rahmen der bestehenden Gesetze und geltenden Tarifverträge so viel Autonomie wie möglich haben, ihre vertragliche Arbeitszeit zu erbringen. Die Einhaltung der Mindestruhezeit von elf Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsanfang, die Berücksichtigung von Mindestpausen sowie das Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen bleibt davon grundsätzlich – von unaufschiebbaren Tätigkeiten (§ 10 ArbZG) abgesehen – unberührt. Dies aus guten Gründen, zu denen unter anderen die Familienfreundlichkeit zählt. Gewerkschaften haben lange gekämpft, um diese Schutzräume als soziale und gesundheitliche Regenerationsräume zu sichern. Siehe auch Antwort zu Vorbehalt 7.

9. Arbeitszeiterfassung ist bürokratisch, kompliziert und zeitaufwändig.

*Zeiterfassung ist zum Beispiel durch das Nachtragen von Zeiten während einer Dienstreise sehr zeitaufwändig. Das regelmäßige Beantragen von Überstunden für Arbeit am Wochenende ist bürokratisch und kompliziert.*

Antwort GEW

Zeiterfassung sollte durch die betrieblichen Regelungen unbürokratisch und unkompliziert sein und ohne nennenswerten Zeitaufwand erfolgen können. Das EuGH-Urteil regelt lediglich, dass ein

objektives, verlässliches und zugängliches System geschaffen werden soll. Wie die Zeiterfassung konkret erfolgt, ob Start und Ende der Arbeitszeit zum Beispiel in einer Excel-Tabelle, durch die Start- und Stopp-Taste einer App oder mit einem Stift auf einen Zettel dokumentiert werden, ist in jeder Hochschule und in jeder Forschungseinrichtung unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte festzulegen. Wenn sich die Zeiterfassung nicht von der Verwaltungslogik leiten lässt, sondern ein System ausgearbeitet wird, das zu den sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Bedürfnissen von wissenschaftlich Beschäftigten passt, kann die Zeiterfassung sehr viele Vorteile bringen. Deshalb ist es wichtig, dass die Personalräte sich aktiv in die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung einbringen.

10. Arbeitszeiterfassung zwingt mich in ein Korsett: erzwungene Pausen, verbotene Wochenend- und Nacharbeit.

*Arbeitszeiterfassung ist eine bürokratische Gängelung meiner freien Zeitgestaltung, zwingt mir Pausenzeiten auf bzw. zieht mir automatisch Pausenzeiten ab, auch wenn ich gar keine Pausen mache. Sie engt mich in der Freiheit ein zu forschen, wann ich will bzw. dann zu arbeiten, wenn ich die produktivste Phase habe. Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende können nicht vollständig erfasst werden, das sind aber ggf. produktive (und auch familiengerechte) Arbeitszeiten. Die Mitbestimmungspflicht des Personal- oder Betriebsrates bei Überstunden macht alles noch umständlicher.*

Antwort GEW

Grundsätzlich gilt die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben (u. a. Sonn- und Feiertagsarbeit, Pausenzeiten, Ruhezeiten) ganz unabhängig von der Erfassung der Arbeitszeit. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) dienen dem Gesundheitsschutz in einem Vertragsverhältnis, das von einem ungleichen Machtverhältnis geprägt ist. Die Arbeitszeiterfassung ist dabei lediglich ein Instrument. Auf deren Bedeutung hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Grundsatzurteil am 13. September 2022 ausdrücklich hingewiesen. Der Arbeitgeber muss präventiv dafür Sorge tragen, dass die Beschäftigten nicht überlastet und Pausen (mindestens 30 Minuten nach sechs Arbeitsstunden, mindestens elf Stunden zwischen Arbeitsende



und Arbeitsanfang am Folgetag) eingehalten werden. Auch Wissenschaftler\*innen haben diese menschlichen Regenerationsansprüche und -bedürfnisse. Auch Wissenschaftler\*innen können nicht 24/7 produktiv arbeiten, geschweige denn dabei langfristig gesund bleiben. Es ist die edle Pflicht der Betriebs- und Personalräte darauf zu achten, dass die Arbeitgeber den Arbeitsumfang so justieren, dass er in der vertraglichen Arbeitszeit auch bewältigt werden kann. Deshalb sind sie in der Mitbestimmung bei der Vereinbarung von Überstunden zu involvieren. Dass demokratisch legitimierte Personal- und Betriebsräte den Betriebsablauf stören oder umständlich machen, war schon immer ein schlechtes Arbeitgeberargument!

### 11. Der Großteil der wissenschaftlichen Qualifizierung findet ohnehin in der Freizeit statt.

*Arbeitszeiterfassung läuft in der Wissenschaft, gerade in der Qualifizierungsphase, sowieso ins Leere, weil sie leicht umgangen werden kann, indem Mehrarbeit einfach nicht erfasst wird. Die erfasste Arbeitszeit wird auf dem Papier beendet und man arbeitet in der „Freizeit“ weiter. Die Zeiterfassung verändert nichts, sie schafft nur überflüssigen und unnützen bürokratischen Aufwand.*

### Antwort GEW

Es gehört zu den skandalösen Realitäten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dass ein Großteil der wissenschaftlichen Qualifizierung aufgrund von fehlender Grundfinanzierung und dubiosen DFG-Vorgaben zur Teilzeitbeschäftigung oder auch einfach nur aus schlechter Tradition in der Tat nicht bezahlt wird. Und das, obwohl genau diese Qualifikation der Grund dafür ist, dass diese Beschäftigungsverhältnisse in der Regel befristet sind. Doch diese skandalöse Praxis ist kein Naturgesetz! Die GEW fordert deshalb grundsätzlich 100-Prozent-Stellen in der Wissenschaft – auch in der Qualifizierungsphase bei ausreichendem Zeitanteil für die eigene Qualifizierung (mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit).

Wenn Wissenschaftler\*innen ihre tatsächliche Arbeitszeit erfassen, können sie – gerade auf Teilzeitstellen! – sichtbar machen, dass die vertraglichen Rahmenbedingungen nicht zum Arbeitsumfang passen. Die Arbeitszeiterfassung, die dieses Missverhältnis sichtbar machen kann, abzulehnen oder selbst gegen eigenes Interesse zu umgehen, bestätigt und perpetuiert die schlechte Praxis, in der wir sozialisiert wurden und an die wir uns alle schon so sehr gewöhnt haben, dass wir uns gar nicht mehr vorstellen können, dass es auch anders sein könnte. ■

#### Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Reifenberger Str. 21 | 60489 Frankfurt am Main  
Tel.: (0 69) 7 89 73-0 | Fax: (0 69) 7 89 73-1 03  
info@gew.de | www.gew.de

**Verantwortlich:** Dr. Andreas Keller

**Redaktion:** Bundesfachgruppe Hochschule und Forschung

**Satz, Layout, Korrektorat:** Andrea Vath

**Druck:** Eigendruck

**Titelbild:** GEW

■  
Januar 2024