

Personalrat

Regelungen zur Arbeitszeit an der TU Dresden

Teilpersonalversammlungen November 2018



Weniger arbeiten
und trotzdem mehr
erledigt kriegen?
Doch, das klappt!

6

STUNDEN ARBEIT PRO TAG SIND BESSER ALS 8 STUNDEN - FÜR ALLE

» Okay, Ihnen zu raten, früher Feierabend zu machen, erscheint etwas banal. Zudem gibt es vermutlich plausible Gründe, warum Sie (mindestens) 8 Stunden am Tag schuften, zum Beispiel ein hohes Arbeitsaufkommen. Dennoch: Aktuelle Untersuchungen legen nahe, dass dies nicht der schlaueste Ansatz ist. Schwedische Experten von der Universität Göteborg haben nämlich herausgefunden,

dass es Beschäftigte glücklicher machte, nur 6 Stunden am Tag zu arbeiten (keine Überraschung), und das dies (tataaaa!) die Produktivität um 64 Prozent steigerte! Personen, die nur 6 Stunden pro Tag arbeiteten, meldeten sich zudem lediglich halb so oft krank wie ihre 8-Stunden-Kollegen. Fazit: Sie arbeiteten weniger, schafften in dieser Zeit aber mehr. Reden Sie mit dem Chef darüber, er wird begeistert sein. Vielleicht.

Foto: JOBE LAWRENSON; Text: MAX ZÖHLE, RUFUS RIEDER

Nur ein Beispiel aus der aktuellen Presse, welche das Thema Arbeitszeit und Flexibilisierung aufnimmt und breit diskutiert (hier: Men's Health, Nov. 2018)

- I. Aktuelle Situation an der TUD**
- II. Rechtliche Grundlagen**
- III. Arbeitszeit und Gesundheitsschutz**
- IV. Arbeitszeitmodelle**
- V. Entwurf einer Dienstvereinbarung für die TU Dresden**

I . Aktuelle Situation an der TUD

Rundschreiben D2/04/2000

Arbeitszeit an der Technischen Universität Dresden

Sachwörter: Arbeitszeitregelung (Arbeitszeitverlagerung; Schichtarbeit)

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus gegebenem Anlass weise ich darauf hin, dass die Regelungen der Technischen Universität Dresden zur feststehenden Arbeitszeit grundsätzlich einzuhalten sind. Dies gilt auch für wissenschaftliche Mitarbeiter. Als normale Arbeitszeit ist an der TU Dresden für Montag bis Freitag eine Arbeitszeit von 7.00 Uhr bis 15.45 Uhr geregelt, die am Arbeitsplatz beginnt und endet.

Diese Zeit schließt die Pausenzeiten von 0,25 Stunden – Frühstückspause und 0,50 Stunden – Mittagspause ein.

Unter Berücksichtigung der Arbeitsbedürfnisse und der dienstlichen Interessen können die Fakultäten, Institute und Professuren, zentralen Einrichtungen und Struktureinheiten der Verwaltung o. g. Arbeitszeitregelung im Einzelfall flexibel gestalten.

In diesem Fall hat eine taggenaue Nachweisführung über die Arbeitszeitausgleiche als Anlage zur Urlaubskarte zu erfolgen. (Nicht genügend ist mithin nur eine Aufzeichnung, die lediglich den Monatssaldo enthält.) Ein entsprechendes Muster für die Nachweisführung ist als Anlage beigefügt.¹

I . Aktuelle Situation an der TUD

Rundschreiben D2/04/2000

Arbeitszeit an der Technischen Universität Dresden

(...) weise ich darauf hin, dass die Regelungen der Technischen Universität Dresden zur **feststehenden Arbeitszeit** grundsätzlich einzuhalten sind.

Dies gilt auch für wissenschaftliche Mitarbeiter.

Als normale Arbeitszeit ist an der TU Dresden für **Montag bis Freitag** eine Arbeitszeit von **7.00 Uhr bis 15.45 Uhr** geregelt, die am Arbeitsplatz beginnt und endet.

Diese Zeit schließt die Pausenzeiten von **0,25 Stunden – Frühstückspause** und **0,50 Stunden – Mittagspause** ein.

Unter Berücksichtigung der Arbeitsbedürfnisse und der dienstlichen Interessen **können** die Fakultäten, Institute und Professuren, zentralen Einrichtungen und Struktureinheiten der Verwaltung o. g. Arbeitszeitregelung **im Einzelfall flexibel gestalten**.

In diesem Fall hat eine **taggenaue Nachweisführung** über die Arbeitszeitausgleiche als Anlage zur Urlaubskarte zu erfolgen.

II . Rechtliche Grundlagen

1. Weisungsrecht des Arbeitgebers (Gewerbeordnung)

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen (...)

2. Mitbestimmungsrecht des Personalrates (SächsPersVG)

3. Arbeitszeitgesetz sowie weitere Schutzgesetze

z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Sozialgesetzbuch IX

4. Tarifvertrag der Länder (TV-L)

II . Rechtliche Grundlagen

Arbeitszeitgesetz = Schutzgesetz

→ **Regelungen im Interesse des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten**

bspw. werktägliche (Höchst-)Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit, Nacht- und Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsruhe

→ **Ausnahmen für bestimmte Bereiche** (z.B. § 14)

Von den §§ (...) darf abgewichen werden, (...) bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren **an einzelnen Tagen, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.**

→ **Arbeitszeitzachweise** (§ 16)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende **Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen** (...). Die Nachweise sind **mindestens zwei Jahre aufzubewahren.**

II . Rechtliche Grundlagen

Tarifvertrag der Länder (TV-L)

- **untersetzt die Schutzregelungen des Arbeitszeitgesetzes (§§ 6, 7)**
z.B. durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, Ausgleichszeitraum, Dienstreisen, Sonderformen der Arbeit (Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit)
- **regelt**
 - Freizeitausgleich und Zuschläge für Sonderformen der Arbeit (§§ 8, 9)
 - Teilzeitbeschäftigung (§ 11)
- **ermöglicht**
 - Einführung von Arbeitszeitkonten durch Dienstvereinbarung (§ 10)
 - Vertrauensarbeitszeit durch Dienstvereinbarung (§ 40)

III . Arbeitszeit und Gesundheitsschutz

POSITIVE ASPEKTE FÜR GESUNDHEIT UND ARBEITZUFRIEDENHEIT

1. **Entscheidungsfreiheit** bzgl. der Lage der Arbeitszeit und der Pausen
2. **Einfluss** auf die zu bewältigende Arbeitsmenge

Die wesentliche Verantwortung für folgende Faktoren liegt bei den Führungskräften:

3. **Gestaltungsspielräume** für die Beschäftigten (Autonomie)
wie bspw. Handlungs- und Entscheidungsspielräume, ein hohes Maß an Selbstbestimmtheit, Flexibilität der Arbeitsgestaltung
4. **Soziale Faktoren**, wie z.B. Partizipations-/Kommunikationsmöglichkeiten, kollegiale Zusammenarbeit, soziale Unterstützung
5. **Arbeitsaufgaben und Arbeitsinhalte** (beeinflussen intrinsische Motivation und Engagement)

III . Arbeitszeit und Gesundheitsschutz

RISIKEN FÜR DIE GESUNDHEIT

- Das Gefühl, nie fertig zu werden / lange Arbeitszeiten
- „Interessierte Selbstgefährdung“
- Mehr Stress durch mehr Freiheit (Selbstorganisation und -steuerung notwendig)
- Entgrenzung der Arbeit/Rufbereitschaft
- Je stärker der Einsatz digitaler Medien, desto mehr Beschäftigten leisten Überstunden (60-69% gegenüber 52% mit gering digitalisierter Arbeit)
- Teilzeitbeschäftigung

Vertragszeit	tatsächlich geleistete Arbeit	Mehrarbeit
40 Std.	48,6 Std.	8,6 Std.
30 Std.	43,2 Std.	13,2 Std.
27 Std.	39,8 Std.	12,8 Std.
20 Std.	35,5 Std.	15,5 Std.
10 Std.	29,1 Std.	19,1 Std.

Erhebung an Universität Hildesheim zu wöchentlichen real geleisteten Arbeitsstunden im Vergleich zur Verpflichtung laut Vertrag

III . Arbeitszeit und Gesundheitsschutz

GESUNDHEITLICHE FOLGEN von...

...langen Arbeitszeiten oder Nichteinhaltung und Verkürzung der Ruhezeiten

...arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit

- reguliert (wie bei Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst)
- unreguliert (wie bei Nutzung von E-Mails, SMS; Facebook am Abend)

- deutlicher Leistungsrückgang
- Unfallrisiko (Arbeits- und Verkehrssicherheit): steigt jenseits der achten Stunde exponentiell an; Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich somit hoch riskant
- Verschlechterung des Befindens: Abschalten von der Arbeit wird erschwert durch Arbeitstätigkeiten in der Ruhezeit
- Zunahme möglicher gesundheitliche Beeinträchtigungen:
Rücken-, Nacken-, Kreuzbeschwerden, Magen- und Darmbeschwerden, Herzbeschwerden, Müdigkeit und Erschöpfung, Schlafstörungen, Nervosität und Niedergeschlagenheit, Depressionen, Burnout, riskanter Alkoholkonsum

III . Arbeitszeit und Gesundheitsschutz

GESUNDHEITLICHE FOLGEN ...

...auch bei einem – grundsätzlich positivem – hohen Grad an Autonomie sind negative Auswirkungen auf Dauer kaum ausgleichbar

- Potenzielle Beeinträchtigung des Privatlebens, schlechtere Work-Life-Balance
- reduzierte Fähigkeit, von der Arbeit abzuschalten, verstärktes Stresserleben, schlechte Schlafqualität,
- erhöhte Anfälligkeit für Fehler, Unfälle
- Gesundheitliche Beschwerden, Beeinträchtigung der psych. Gesundheit

Es besteht ein höheres Risiko für BURNOUT.

III . Arbeitszeit und Gesundheitsschutz

QUELLEN

- **„Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken“**
(Review) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- **Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau“** (Review)
PD Dr. Gusy, FU Berlin, Max-Traeger-Stiftung 2017
- **Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit**
Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016
- **Mehr Stress durch mehr Freiheit. Indirekte Steuerung**
in: Gute Arbeit. Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, 2/2016

IV. Arbeitszeitmodelle

1. Feste Arbeitszeit
2. Gleitzeit (mit Kernzeit)
3. Vertrauensarbeitszeit

IV. Arbeitszeitmodelle

	Feste Arbeitszeit	Gleitzeit (mit Kernzeit)
	Vorteile	
Beschäftigte	bei geringem Arbeitsanfall: → volles Gehalt	Individuelle Flexibilität außerhalb der Kernzeit, Umgehen der Rush Hour möglich
	bei erhöhtem Arbeitsanfall: → Überstundenzuschläge bei (angeordneter) Mehrarbeit	mehr selbstbestimmtes Arbeiten
	Bei erforderlichen Arztbesuchen, Behandlungen und Wegezeiten: → Fortzahlung des Entgelts	Bei erforderlichen Arztbesuchen (...): → Fortzahlung des Entgelts (nur innerhalb der Kernzeit)
Arbeitgeber	Kann ständig über alle Beschäftigten verfügen	Kein Kostenrisiko bei geringem/hohem Arbeitsanfall
		Höhere Leistungsbereitschaft der Beschäftigten aufgrund höherer Arbeitszufriedenheit dank Flexibilität

IV. Arbeitszeitmodelle

Vertrauensarbeitszeit (nur akademische Beschäftigte)		
	Vorteile	Nachteile
Beschäftigte	größte individuelle Flexibilität	Gefahr der Überlastung bis zur Selbstaussbeutung, weil Relation zwischen Arbeitsaufgabe u. Arbeitszeit nicht mehr sichtbar
		keine Überstundenzuschläge
		keine Entgeltfortzahlung bei notw. Arztbesuchen
		ggf. Misstrauen unter Kollegen
Arbeitgeber	Hohe Leistungsbereitschaft/ Eigendruck, alle Aufgaben zu erledigen	Unsicherheit, wieviel Arbeit für welchen Zeitraum realistischerweise zuweisbar ist
	Wegfall von Überstundenzuschlägen	Gefahr des Missbrauchs, da Kontrolle erschwert

V. Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUD

1. Ziele
2. Arbeitszeitmodelle
3. Gleitzeitkonto
4. Ampelregelung
5. Arbeitszeitkonto
6. Ausblick

V. Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUD

1. Ziele

Entwicklung der TU Dresden zur „Gesunden Hochschule“ und Ausbau als „Familiengerechte Hochschule“

1. Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung gewährleisten
2. Interessen von Beschäftigten und Dienststelle in Übereinstimmung bringen, nämlich
 - Interesse an einer transparenten, frühzeitigen Planung der Arbeits- und Freizeit und an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Wirtschaftliches Interesse der Dienststelle (hohe Arbeitsqualität, geordnete Betriebsabläufe)

V. Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUD

2. Arbeitszeitmodelle

1. Alle Beschäftigten können wählen:

- a) **feste Arbeitszeit** → individuelle Festlegung von tägl. Arbeitsbeginn und Arbeitsende
- b) **Gleitzeit** → individuelle Flexibilität unter Beachtung der dienstl. Belange:

Gleitzeitrahmen MO – FR 6:00 bis 21:00 Uhr

Kernzeit MO – DO 9:00 bis 14:00 Uhr
FR + an Arbeitstagen vor Feiertagen
9:00 bis 12:00 Uhr

2. Akademische Beschäftigte (Wiss. MA, LfbA) zusätzlich:

- c) **Vertrauensarbeitszeit** → selbstverantwortliche Verteilung der AZ unter Berücksichtigung dienstl. Belange

V. Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUD

3. Gleitzeitkonto

Nur für Beschäftigte in Gleitzeit

- Durch die Gleitzeit entstehen (zeitweilig) Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) oder Arbeitszeitschulden (Minusstunden). Diese werden (fiktiv) auf dem individuellen Gleitzeitkonto verbucht.
- Das Gleitzeitkonto wird zur Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit geführt. Es ermöglicht den Überblick über die durchschnittlich erbrachte Arbeitszeit.
- Das Gleitzeitkonto wird als Ampelkonto geführt.

V. Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUD

4. Ampelregelung für das Gleitzeitkonto

- Die Ampel soll einen gesunden und arbeitsvertraglich angemessenen Umgang mit der eingeräumten individuellen Flexibilität unterstützen.
- Die Ampelfarben signalisieren das Erreichen oder Überschreiten kritischer Arbeitszeitguthaben bzw. Arbeitszeitschulden.
- Der Verbleib in der Grünphase ist als Normalsituation anzusehen.
- Bei Erreichen von Gelb- oder Rotphase sind (gestaffelte) Maßnahmen zum Abbau der Plus- oder Minusstunden einzuleiten.
- Abbau von Plusstunden erfolgt außerhalb der Kernzeit, mit Zustimmung des Vorgesetzten auch als ganze Tage (Gleittage).
- Gleittage auch zulässig in Zusammenhang mit Urlaub, Wochenenden und Feiertagen.

V. Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUD

4. Ampelregelung für das Gleitzeitkonto

	Ampelphasen	Prozentangabe bzgl. der wöchentlichen Sollarbeitszeit	Beschäftigungsumfang
			Vollzeit
			40 Wochenstunden
Plus - stunden	Rotphase	mehr als + 125 %	mehr als + 50 h
	Gelbphase	bis + 125 %	+40 h bis +50 h
	Grünphase	bis + 100 %	bis + 40 h
Minus - stunden	Grünphase	bis - 37,5 %	bis - 15 h
	Gelbphase	- 37,5 % bis - 50 %	- 15 h bis - 20 h
	Rotphase	mehr als - 50 %	mehr als - 20 h

V. Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUD

5. Arbeitszeitkonto

Nur für Beschäftigte mit Sonderformen der Arbeit (Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft ...)

- Auf Wunsch der Beschäftigten können die Zuschläge in Zeit umgewandelt werden und als Zeitguthaben auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- Die Arbeitszeitkonten fallen nicht unter die Ampelregelung.
- Stundenguthaben auf dem Gleitzeitkonto können nicht auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden.

V. Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit an der TUD

6. Ausblick

- August 2018 – der PR hat dem Kanzler den Entwurf einer Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit zur Verhandlung vorgelegt .
- Herbst 2018 – der PR lädt zu die verschiedenen Beschäftigtengruppen zu Teilpersonalversammlungen zum Thema Arbeitszeit und zur Vorstellung der Eckpunkte des DV-Entwurfes ein.
- **Anfang 2019 - der PR freut sich auf Rückmeldungen zum DV-Entwurf.**

Offen sind folgende Fragen:

- WANN Verhandlungsbeginn ?
- DAUER der Verhandlungen?
- ERGEBNIS der Verhandlungen?
- WANN Inkrafttreten der Dienstvereinbarung?

Kontakt Daten des Personalrates

Telefon: 463 33876

E-Mail: personalrat@tu-dresden.de

Sprechstunden (ohne Voranmeldung):

Dienstag und Donnerstag: 11:00 – 13:00

Besucheradresse:

Seminargebäude 2, Raum 113 Zellescher Weg 20

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/personalrat>