

Rechtssicher und flexibel

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2020 *Die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit für studentische Beschäftigte ermöglicht erstmals eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben. Gleichzeitig verhindert die Regelung die Leistungs- und Verhaltenskontrolle.*

VON CHRISTOF HERRMANN

Wie lässt sich ein objektives, verlässliches und zugängliches System einrichten, mit dem die Arbeitszeit der Beschäftigten erfasst wird? Diese Fragestellung aus dem wegweisenden Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.5.2019¹ spielte auch bei einem Projekt des Personalrats der studentischen Beschäftigten (PRSB) an der Technischen Universität Berlin (TUB) eine entscheidende Rolle. Mit rund 35.000 Studenten zählt die TUB zu den vier großen Hochschulen in der Hauptstadt. Von den gut 7.000 Beschäftigten sind über 2.200 studentische Beschäftigte, die an den verschiedenen Fakultäten und universitären Einrichtungen zum Einsatz kommen. Berlin hat bundesweit eine Sonderstellung bei der Vertretung der Interessen von studentischen Beschäftigten, denn nur hier gibt es für sie seit über 50 Jahren eine eigene Personalvertretung. Ihre Interessenvertreter/innen werden jährlich gewählt, an der TUB besteht das Gremium aus 15 Personen, davon sind derzeit vier vollständig freigestellt.

Flickenteppich an Regelungen

Im Rahmen einer bereits seit einigen Jahren laufenden SAP-Einführung an der TUB stand 2017 auch die Frage auf der Agenda, wie künftig die Arbeitszeit der studentischen Beschäftigten erfasst werden sollte. So unterschiedlich wie die Fakultäten und Studienrichtungen, die vom Brauereiwesen über die Soziologie bis hin zur Ingenieurs- und Juristenausbildung

reichen, so vielfältig waren auch die bislang geltenden Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeiten. »Es existierte ein bunter Flickenteppich aus zum Teil missverständlichen und oft nicht immer gesetzeskonformen Regelungen«, berichtet Marcel Fünfstück, Vorsitzender des PRSB und seit 2017 dem Gremium angehörig. Die Interessenvertreter/innen wollten dies nicht weiter so hinnehmen und führten unter den studentischen Beschäftigten eine Umfrage durch. Ziel der Befragung war es zu ermitteln, ob eine Zeiterfassung gewünscht wird und wie sich der Status quo bei Über- bzw. Minusstunden darstellt. Die Auswertung ergab, dass die Mitarbeiter/innen eine elektronische Zeiterfassung per SAP-System ablehnten. Die Befragten befürchteten, dass dadurch ihre Flexibilität eingeschränkt werde und es fraglich sei, wie damit Arbeit im Home-Office erfasst werden solle. Weiteres wichtiges Ergebnis: Die studentischen Beschäftigten schoben im Schnitt 20 Stunden Mehrarbeit vor sich her, für die es keine Regelungen zur finanziellen oder zeitlichen Abgeltung gab. In vielen Fällen wurde die Arbeitszeit gar nicht oder mit falschen, nicht mitbestimmten Zeiterfassungsbögen dokumentiert. Hinzu kam eine gesetzeswidrige Handhabung bei Krankheits- oder Urlaubsphasen, bei denen die studentischen Beschäftigten die Abwesenheitszeiten nacharbeiten sollten.

Spätestens mit der Auswertung dieser Umfrage war für das Gremium klar, dass nur eine Dienstvereinbarung diesem in langen Jahren entstandenen Wildwuchs etwas entge-

DARUM GEHT ES

1. Der Personalrat der studentischen Beschäftigten an der Technischen Universität Berlin machte sich für die Beschäftigten stark.
2. Er erreichte eine vorbildliche Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit für studentische Beschäftigte.
3. Das Gremium erhielt dafür den Deutschen Personalräte-Preis 2020 in Silber.

¹ EuGH 14.5.2019 – C-55/18 (Comisiones Obreras [CCOO] / Deutsche Bank) –, juris.



Mitglieder des ausgezeichneten Personalrats der studentischen Beschäftigten an der Technischen Universität Berlin.

gensetzen konnte. Das Gremium forderte die Dienststelle daher zu Verhandlungen auf und legte 2018 einen ersten Entwurf vor. Im Rahmen der Verhandlungen holte der PRSB auch Sachverstand von außen mit ins Boot. Neben Expert/innen vonseiten der Gewerkschaften GEW und ver.di zählte dazu auch die Beratung durch einen Rechtsanwalt. »Von Anfang an war es für uns dabei wichtig, hier keine Vereinbarungen im stillen Kämmerlein zu entwerfen und zu verhandeln, sondern die Beschäftigten mitzunehmen und weitere Verbündete, wie zum Beispiel die Frauenbeauftragten, einzubinden«, berichtet Fünfstück.

Ampelsystem signalisiert Handlungsbedarf

Die Verhandlungen erstreckten sich insgesamt über einen Zeitraum von zwei Jahren. Gremium und Vertreter der Dienststelle kamen monatlich zu Gesprächen zusammen, in denen sich die Themen zum Beweis- und Verwertungsverbot als besonders diskussionswürdig und kontrovers herausstellten. Die parallele Einführung des SAP-Projekts in der TUB führte zu weiteren Verzögerungen, doch im Februar 2020 unterzeichneten die Parteien die »Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit von stu-

dentischen Beschäftigten«. Diese trat rückwirkend zum Jahresbeginn 2020 in Kraft. Größter Pluspunkt der Vereinbarung ist, dass sich Beruf, Studium und Privatleben aufgrund klarer und für alle verständlicher Regeln besser vereinbaren lassen. Die Arbeitszeit ist nun an den verschiedenen Bedürfnissen der Beschäftigtengruppen angepasst. Es kann nun ein ebenso hohes Arbeitszeitdefizit wie ein Arbeitszeitguthaben aufgebaut werden. Beschäftigte, die in den Dienstgebäuden keinen festen Arbeitsplatz haben, können ihre Tätigkeit nun auch im Home-Office leisten. Die Dienstvereinbarung enthält Regelungen für eine Rahmenarbeitszeit, die Kontrolle von Pausenzeiten und die Gewährung von Erholungsurlaub. Ganz wichtig: Leistungs- und Verhaltenskontrollen werden verhindert.

Erfasst werden die Arbeitszeiten nun in einem mitbestimmten Zeiterfassungsbogen und ein Ampelsystem zeigt nach einer gut verständlichen grün-gelb-rot-Systematik an, ob Handlungsbedarf besteht. Bei »grün« sind die erfassten Guthaben/Defizite im vereinbarten Bereich. Bei »gelb« ist Zeitguthaben/-defizit abzubauen. »Rot« signalisiert sofortigen Handlungsbedarf. Sobald das Arbeitszeitkonto in den gelben Bereich kommt, findet ein Informationsaustausch mit der Führungskraft über den aktuellen Stand des Arbeitszeitkontos statt. Werden Pausenzeiten nicht eingehalten, gibt es zu viele Plusstunden oder wird die tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten oder werden Ruhezeiten sowie der Arbeitszeitrahmen nicht eingehalten, erscheint auf dem entsprechenden Datenblatt ein rotes Kästchen mit einer Fehlermeldung. Die Zeiten werden dann trotzdem einberechnet, aber der Hinweis soll die Beschäftigten und Führungskräfte sensibilisieren, damit die Regelungen auch eingehalten werden.

Für die Jury des Deutschen Personalräte-Preises ein gelungenes Beispiel dafür, was Gremien trotz Widerständen erreichen können, wenn sie hartnäckig bleiben und die Dienststelle nicht aus der Verantwortung entlassen. Der PRSB erhielt dafür im vergangenen Jahr die Auszeichnung in Silber.◀



Christof Herrmann,
Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft, Aachen.
kommunikation@sc-herrmann.de