

Stellungnahme zum Entwurf einer VI. Verordnung der Sächsischen Staatsre- gierung zur Änderung der Sächsischen Arbeitszeitverordnung

Vorsitzender:

Prof. Dr. Klaus-Dieter Barbknecht

Geschäftsstelle:

Frau Dr. E. Weißmantel

Kontaktdaten:

Landesrektorenkonferenz Sachsen
% TU Bergakademie Freiberg
Büro des Rektors
Akademiestraße 6
09599 Freiberg

Telefon: +49 (0) 3731 39 - 4349

Fax: +49 (0) 3731 39 - 3323

geschaeftsstelle.lrk@zuv.tu-freiberg.de

Homepage: www.lrk-sachsen.de

21. Dezember 2020

Die Landesrektorenkonferenz Sachsen hat mit Schreiben vom 21. Dezember 2020 die folgenden Stellungnahmen der TU Chemnitz, der TU Dresden und der Universität Leipzig zum Entwurf einer Sechsten Verordnung der Sächsischen Staatsregierung zur Änderung der Sächsischen Arbeitszeitverordnung abgegeben.

TU Chemnitz

Danach sind für die Ermittlung der täglichen Arbeitszeit Arbeitszeiterfassungssysteme zu verwenden, wobei die Dienststelle Ausnahmen vorsehen kann für Beamte mit Leitungsaufgaben oder selbständiger Entscheidungsbefugnis sowie bei Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsbereiches.

Nach diesseitiger Auffassung wäre es sehr zu begrüßen, wenn diese Vorschrift um eine weitere Ausnahme von der Pflicht zur Arbeitzeiterfassung für ihre Beamten erweitert werden könnte.

Das soll für den Fall gelten, dass in einer Dienststelle nur sehr wenige Beamte der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung unterliegen und ein unverhältnismäßig hoher Aufwand zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung, die den vom EuGH in jüngerer Rechtsprechung formulierten grundsätzlichen Anforderungen an eine elektronische Zeiterfassung genügen muss, vermieden werden kann.

Universität Leipzig

1. Die gravierendste Änderung besteht in der in den §§ 5 und 6 des Entwurfs enthaltenen Umkehr des Regel-Ausnahme-Verhältnisses beim Arbeitszeitmodus zwischen Gleitzeit und Feststehender Arbeitszeit, wonach künftig die Gleitzeit den Normalfall darstellen soll. Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit ist grundsätzlich zu begrüßen. Dennoch wäre ein Modell, wonach die Einführung von Gleitzeit für die Dienststellen prinzipiell verpflichtend ist und die feststehende Arbeitszeit eine begründungspflichtige Ausnahme darstellt, mit der Vielgestaltigkeit der an der Universität Leipzig bestehende arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten

und den Eigenheiten des Hochschulbetriebs schwer zu vereinbaren. Da es sich bei den Hochschulen jedoch ihrer Rechtsnatur nach um öffentlich-rechtliche Körperschaften und nicht um staatliche Behörden handelt und sich eine Behördeneigenschaft auch nicht aus dem Sächsischen Verwaltungsorganisationsgesetz ergibt, gehen wir davon aus, dass die in § 6 Abs. 1 S. 2 enthaltenen erhöhten Anforderungen für die Anordnung von feststehender Arbeitszeit für die Hochschulen nicht gelten und ein Festhalten an der feststehenden Arbeitszeit für Teile der Beschäftigten auch weiterhin möglich ist.

2. Die in § 5 Abs. 4 enthaltene Erweiterung der Möglichkeit der Inanspruchnahme von Arbeitszeitausgleich durch Wegfall der bisherigen tageweisen Begrenzung erscheint grundsätzlich sinnvoll. Jedoch stellt sich bezüglich des für den stundenweisen Zeitausgleich vorgesehenen Modells, wonach der Beamte keinen Antrag mehr stellen muss und den stundenweisen Zeitausgleich vollständig selbst verantwortet, die Frage der organisatorischen Handhabbarkeit.
3. Die in § 5 Abs. 1 S. 5 und § 6 Abs. 3 S. 2 vorgesehene Einführung einer Sommerarbeitszeit für die Monate Juli und August wird unsererseits begrüßt. Angesichts der Erfahrungen der vergangenen Jahre erscheint die starre Festlegung auf diese beiden Monate jedoch nicht ausreichend, so dass eine Flexibilisierung im Sinne einer Möglichkeit der Einführung von Sommerarbeitszeit auch im Juni und September eingeführt werden sollte.
4. In § 7 des Entwurfs wird die Möglichkeit einer Gestattung der teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der Dienststelle unter Beachtung der Anforderungen an die Erfassung der Arbeitszeit eingeführt. Dem damit verfolgten Prinzip der Flexibilisierung des Arbeitssortes wird bereits durch Regelungen zur mobilen Arbeit Rechnung getragen.
5. Die durch den neu eingefügten § 10 vorgenommene Überführung der im Wege eines ermessenslenkenden Erlasses am 25.06.2019 eingeführten Anrechnung von Reisezeiten auf die Arbeitszeit ist im Interesse der Dienstreisenden zu begrüßen.
6. Durch den neu eingefügten § 16 wird die Möglichkeit der Ansparung von Arbeitszeit auf Langzeitkonten eingeführt, die neben dem Gleitzeitkonto geführt werden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Einführung von Langzeitkonten verfolgt den Zweck der Erhaltung der Gesundheit und damit verbunden der Verbesserung der Leistungsfähigkeit sowie der Erhöhung der Motivation. Ebenso soll dadurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht werden. Im Interesse der Attraktivität des Freistaates Sachsen als Dienstherrn ist diese Neuregelung auch unter dem Gesichtspunkt der Personalgewinnung positiv zu würdigen. Da die Einführung der Langzeitarbeitskonten gemäß § 16 Abs. 1 zunächst in durch die obersten Dienstbehörden festgelegten Arbeitsbereichen probeweise erfolgen und die Möglichkeit der Ansparung von Zeitguthaben zunächst nur bis zum 31.12.2025 möglich sein soll, müssten sich eventuell bezüglich der praktischen Handhabbarkeit ergebende Fragen im Rahmen der Erprobung geklärt werden.

TU Dresden

Beamtete Hochschullehrer:innen sind vom Geltungsbereich der Verordnung ausgenommen. So gilt die Verordnung nur für die an der TUD überschaubare Anzahl von Laufbahnbeamten und -so vorhanden - für beamtete Akademische Assistent:innen. Somit werden die Auswirkungen durch den Verordnungsentwurf in der Zahl der Betroffenen gering sein, wenngleich dieser eine durchaus umfangreichere Novellierung und Modernisierung der Arbeitszeitregelungen im Beamtenbereich darstellt.

Rein vorsorglich weist die TU Dresden (TUD) auf eine Abweichung zu den an der TU Dresden für das Gros der Beschäftigten geltenden Regelungen aus einer Dienstvereinbarung (DV) hin. Die starre Regelung der Verordnung wird hier zu Diskrepanzen führen.

- In § 5 wird nunmehr gleitenden Arbeitszeitregelungen der eindeutige Vorrang vor feststehenden Arbeitszeiten eingeräumt. Abs. 1 Satz 3 legt dabei eine Rahmenarbeitszeit von 6 bis

- 22 Uhr fest, die Rahmenarbeitszeit gem. DV TUD endet hingegen bereits um 21 Uhr. Nach einer Übergangsfrist von 2 Jahren (vgl. §18) sind derartige Einschränkungen der Rahmenarbeitszeit nur noch zulässig, wenn die oberste Dienstbehörde eingewilligt hat. Insofern müsste die DV TUD angepasst oder rechtzeitig eine Einwilligung des SMWK zur Verkürzung eingeholt werden. Eine Ausdehnung der Rahmenzeit für alle TUD-Beschäftigten auf 22 Uhr ist allerdings nicht angezeigt, da für TV-L-Beschäftigte ab 21 Uhr Nachtarbeitszuschläge anfallen würden. Beamtenrechtlich wäre die Ausdehnung zwar unschädlich, weil gem. § 8 SächsAZVO Nachtarbeit erst um 22 Uhr beginnt, jedoch nicht praktikabel (Einzelne Beamte sollten sich schon aus versicherungsrechtlichen Gründen nicht allein in den Dienstgebäuden aufhalten).
- § 5 Abs. 3 definiert grundsätzlich einen Abrechnungszeitraum von 12 Monaten für den Zeitausgleich des Gleitzeitguthabens. In den folgenden Abrechnungszeitraum dürfen höchstens 40 Stunden übertragen werden. § 7 Abs. 2 DV TUD lässt hingegen die Übertragung von bis zu 50 Stunden (bei Vollzeitbeschäftigung) zu.
 - Gemäß § 5 Abs. 5 wird die Dienststelle (bei vorhandenem Zeitguthaben) verpflichtet, Freizeitausgleich für die Betreuung erkrankter Angehöriger oder von Kindern unter 8 Jahren zu gewähren. Ein Ermessensspielraum bzw. eine Ablehnung aus entgegenstehenden dienstlichen Gründen ist nicht vorgesehen. Diese Regelung geht über die DV TUD hinaus.
 - § 5 Abs. 6 sieht die Möglichkeit vor, Beamte für die Betreuung eines erkrankten Kindes oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen auch ohne vorhandenes Zeitguthaben für die Dauer von bis zu 6 Wochen von der Arbeit freizustellen und eine Vereinbarung über den Ausgleich der Minderstunden über eine Laufzeit von bis zu 36 Monaten zu vereinbaren. Dies bedeutet, dass zum Abbau der maximal möglichen 240 Minusstunden über 36 Monate erstreckt ca. 6,5 Stunden Mehrarbeit pro Monat geleistet werden müssten. Auch diese „kann“-Regelung geht über die DV TUD hinaus, wonach höchstens 20 Minusstunden bei Vollzeitbeschäftigung angesammelt werden dürfen.
 - Die Möglichkeit der teilweisen Arbeitsortflexibilisierung (mobiles Arbeiten) wird in § 7 als Kann-Bestimmung aufgenommen. Der Dienststelle verbleibt ein vollumfänglicher Spielraum für die konkrete Ausgestaltung.
 - Problematisch könnte die Neuregelung in § 8 sein, wonach die Ermittlung der Arbeitszeit über Zeiterfassungssysteme zu erfolgen hat. An der TUD ist die Einführung eines technischen Systems zurzeit nicht vorgesehen. Gemäß Begründung müsse (im Hinblick auf die einschlägige Entscheidung des EuGH) die Zeiterfassung „auf einer validen und objektiven Grundlage erfolgen. Weder eine subjektive Zeiterfassung durch den Beamten selbst (z. B. einseitig geführte Excel-Tabelle ohne Kontrolle durch die Dienststelle) noch das Abstellen auf subjektive Anhaltspunkte (z. B. Zeugenaussagen, Versandzeitpunkt von E-Mails oder die Auswertung der Computer- bzw. Mobiltelefonnutzung) genügt diesen Kriterien.“
Hierzu schlägt die TU Dresden eine Klarstellung vor, dass eine nach einheitlichen Kriterien auf einem verbindlich vorgegebenen Zeiterfassungsformular (gem. DV TUD nur „empfohlen, ggf. Nachschärfung erforderlich) verbunden mit einer regelmäßigen Kontrolle durch die Vorgesetzten (gem. DV TUD mindestens quartalsweise) den Anforderungen genügt.