

// SCHÖNEBERGER FORUM NOVEMBER 2024 //



# Arbeitszeit an Schulen

Annett Lindner, GEW

Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand

# Arbeitszeit von Lehrkräften: Sonderfall im Öffentlichen Dienst

- Für Beamt\*innen in Verordnungen geregelt
  - Nur Pflichtstunden / Deputate / Regelstundenmaß
  - Keine „Gesamtarbeitszeit“, keine Arbeitszeiterfassung
  - Streikverbot 2023 vom EGMR bestätigt
- Für Tarifbeschäftigte beamtenrechtliche Verweisung
  - § 44 TV-L *Sonderregelungen für Lehrkräfte*
    - Nr. 2: §§ 6 bis 10 TV-L gelten nicht, es gilt die Arbeitszeit vergleichbarer Beamter in der jeweiligen Fassung
- Friedenspflicht
  - Angestellte Lehrkräfte dürfen nicht für ihre Arbeitszeit streiken, da mit § 44 Nr. 2 TV-L eine ungekündigte Tarifregelung existiert (LAG Hessen)

# Lehrkräftearbeitszeit von allgemeiner Arbeitszeitverkürzung abgekoppelt!

Die Erhöhung der Pflichtstunden (Volks-/Grundschullehrkräfte)

<i>Jahr</i>	<i>Pflichtstunden der Lehrkräfte</i>	<i>Allgemeine Arbeitszeit / <u>öD</u></i>
1908	28	60 <u>Std</u>
1918	27	48
1958	30	45
1987	28	40
1990	27	38,5/ teilweise bis 40
1997	28	38,5 /40
2000	28/29	38,5/40
2008	29	39/40/41/42

# 14. Mai 2019: EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung

- Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber „verpflichten, ein **objektives, verlässliches und zugängliches System** einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“
- Der EuGH qualifiziert die Schutzvorschriften der **EU-Arbeitszeitrichtlinie** als **Europäische Grundrechte**, die zwingend einzuhalten sind.
- Ohne **Arbeitszeiterfassung** kann der **Arbeitgeber** nicht dafür sorgen, dass diese eingehalten werden.
- Ohne Arbeitszeiterfassung können die Beschäftigtenvertretungen ihre **Kontrollfunktion** nicht wirksam ausüben.
- Die **Mitgliedsstaaten** müssen daher durch **geeignete Maßnahmen** Sorge tragen, dass die Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen.
- Das kann auch durch **Selbstaufzeichnung** durch die Arbeitnehmer geschehen.
- Volltext des Urteils:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=95BED4EB68E692725A9D4FC13C830264?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7965679>

# Zentrale Vorschriften der EU-Arbeitszeitrichtlinie

- **Art. 3 tägliche Ruhezeit** (mindestens 11 Stunden zusammenhängend),
- **Art. 4 Ruhepause** (bei einer Arbeitszeit über sechs Stunden),
- **Art. 5 wöchentliche Ruhezeit** (24 Stunden plus 11 Stunden täglicher Ruhezeit, – kann lt. Art. 16 auf einen 14-Tage-Bezugszeitraum ausgedehnt werden),
- **Art. 6 Höchstarbeitszeit** (48 Stunden je 7-Tage-Zeitraum – kann lt. Art. 16 auf einen 4-Monats-Bezugszeitraum ausgedehnt werden),
- **Art. 7 Mindesturlaub** (4 Wochen, finanzielle Abgeltung nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
- **Art. 8 Nachtarbeit** (hier nur 8 Stunden Arbeit je 24 Stunden).

# EU-Arbeitszeitrichtlinie

## Art. 17 Abweichungen

*(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:*

- a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;*
- b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;*
- c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.*

# Schreiben KMK-Präsidentin an BMAS

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft



„Für Lehrkräfte – unabhängig, ob es sich um Tarifbeschäftigte oder um Beamte handelt – besteht die Besonderheit, dass sich die Aufteilung ihrer Arbeitszeit von derjenigen anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wesentlich unterscheidet. Zwar beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auch bei Lehrkräften in der Regel 40 Stunden. Ihre Arbeitszeit ist jedoch nur hinsichtlich der zu erteilenden Unterrichtsstunden messbar, während sie im Übrigen hinsichtlich der zahlreichen außerunterrichtlichen Tätigkeiten (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, Korrekturen, Eltern- und Schülerbesprechungen, Verwaltungsarbeiten, Vertretungen, Aufsichten, Konferenzen, Schulausflüge, Klassenfahrten etc.) nicht im Einzelnen im Vorfeld vollständig prognostiziert und auch nicht arbeitgeberseitig überprüft werden kann. Dieser zweite, außerunterrichtliche Aufgabenbereich ist umso weniger exakt vorhersehbar, als die hierfür aufzuwendende Arbeitszeit nach Schülerzahl, Zusammensetzung der Schülerschaft, Schulart und Fächerkombination sowie nach den individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Lehrkraft unterschiedlich ausfallen kann. Es gehört zum Berufsbild der Lehrkraft, dass diese ihre Aufgaben eigenverantwortlich und selbstständig ausübt. (...)

In diesem Zusammenhang bitte ich um Prüfung, inwieweit die Ausnahmenvorschrift von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 EG einschlägig sein könnte.“ (Juli 2023)

# Antwort StS BMAS an KMK

„Wie Sie richtig darstellen, schließt der europäische Arbeitnehmerbegriff auch Beamtinnen und Beamte ein. Daher haben auch die Innenressorts des Bundes und der Länder die Auswirkungen der EuGH-Entscheidung auf das Beamtenrecht zu prüfen. (...)

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sind heute schon für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schulen und Hochschulen einzuhalten und werden durch die Arbeitszeiterfassung nicht verändert. Daher sind für mich nachteilige Auswirkungen der Aufzeichnungspflicht nicht ersichtlich. Die Arbeitszeitaufzeichnung dient dem Arbeitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; unsere entsprechenden Vorschläge zielen darauf ab, dieses Ziel zu unterstützen.

Hinweisen möchte ich darauf, dass (...) Art.17 Abs.1 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG zwar Abweichungen von der Richtlinie zulässt, diese Vorschrift vom EuGH aber eng ausgelegt wird. (...) Der Umstand, dass der konkrete Umfang der Arbeitszeit nicht in jedem Fall im Voraus feststeht, steht einer nachträglichen Dokumentation am Ende des Arbeitstages nicht entgegen.“ (August 2023)



# Beschluss des GEW-Hauptvorstands am 18. 11. 2023:

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft



*Jede Stunde zählt! Länder müssen endlich Rechtsprechung umsetzen*

- Die vom Arbeitgeber zu verantwortende Erfassung der geleisteten Arbeitszeit muss **datensparsam** erfolgen – es wird nur erfasst, was gesetzlich erforderlich ist: **Anfang, Ende und Pausen**. Die Beschäftigten sowie die zur Vertraulichkeit verpflichteten Personalvertretungen haben jederzeit Zugriff auf die gespeicherten Daten.
- Die Erfassung sollte **zeitnah durch die Beschäftigten** mit einem einfach zu handhabenden, manipulationssicheren elektronischen System erfolgen. (...)
- Die Arbeitszeiterfassung ist **kein Instrument der Leistungs- und Verhaltenskontrolle**. Maßnahmen zur Durchsetzung von Arbeitsschutznormen sind gemeinsam mit den Personalräten zu entwickeln und müssen die Arbeits- und Lebensrealität der Lehrkräfte berücksichtigen. (...)