

Position zur Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte

(Januar 2025)

Der VBE Hessen befürwortet eine Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte, die zum Ziel hat, die Vorgaben des Arbeitsschutzes einzuhalten. Wir sehen die Chance, auf dieser Grundlage (endlich) eine wirkliche Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen an den Schulen zu erreichen.

Zum rechtlichen Rahmen

Die Initiative für eine Arbeitszeiterfassung (auch) für Lehrkräfte geht auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von 2019 zurück. Demnach müssen alle Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen. So soll die Einhaltung von Erholungs- und Ruhezeiten gesichert und die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschützt werden.

Im Herbst 2022 stellte das Bundesarbeitsgericht dann in einem Urteil klar, dass bereits eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bestehe. Im Bundesarbeitsministerium (BMAS) wurde daraufhin ein Entwurf für eine Gesetzesnovelle erarbeitet. Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung sowie die KMK forderten, darin Ausnahmen für Lehrkräfte, Wissenschaft und Forschung aufzunehmen. Dies wurde abgewiesen; ein Entwurf für ein neues Arbeitszeitgesetz wurde allerdings noch immer nicht veröffentlicht.

Dazu stellt der VBE Hessen klar: Die Arbeitszeiterfassung kann nur auf einer rechtlich bindenden Vorgabe – also durch die Novelle der Arbeitszeitgesetzes – eingeführt werden. Ohne diese Rechtsgrundlage kann eine Arbeitszeiterfassung nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

Zur Arbeitszeit von Lehrkräften

Die Arbeitszeit von Lehrkräften ist zum einen durch das Deputatsmodell geregelt: Abhängig von der Schulart wird die Zahl der unterrichtsbezogenen Pflichtstunden festgelegt, in Hessen zwischen 24,5 und 28,5. Durch Faktoren wie bspw. Übernahme besonderer Aufgaben, Alter, Einsatz in bestimmten Schulstufen oder -formen können die Pflichtstunden gemindert werden.

Zum anderen erfüllen Lehrkräfte über den Unterricht hinaus eine Vielfalt an Aufgaben, für die es keine zeitlichen Regelungen oder Vorgaben gibt. Dazu gehören u.a.

- die Vor- und Nachbereitung von Unterricht sowie die damit einhergehenden Aufgaben zur Dokumentation und Verwaltung
- Gespräche, Konferenzen, Austausch und Kooperation
- Weiterentwicklung der Profession

Diese nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten haben in den vergangenen Jahren ständig und deutlich zugenommen: Die Erziehungsaufgaben, die die Schulen heute erfüllen (müssen) sowie eine heterogene Schülerschaft erfordern mehr Zeit für Elternberatungen, „Runde Tische“ mit außerschulischen Institutionen, Klassenkonferenzen, Förderplanberatung und den Austausch in multiprofessionellen Teams. Auch bedeutet die individuelle Förderung im Zuge der Binnendifferenzierung einen Mehraufwand in der Unterrichtsvorbereitung.

Nicht zuletzt werden den Schulen von der Politik ständig neue Aufgaben erteilt, um gesamtgesellschaftliche Probleme zu lösen oder ihnen entgegenzuwirken. Die Folgen: die Erarbeitung, Durchführung und Evaluation von immer weiteren Konzepten in diversen Arbeitsgruppen einer Schule.

Eine Senkung der Pflichtstunden resultierte aus all dem bisher nicht, im Gegenteil: Den Lehrkräften werden strukturell und regelmäßig Überstunden abverlangt. Dies ist belegt durch mehrere Studien, die in den vergangenen 25 Jahren durchgeführt wurden und die alle zum gleichen Ergebnis kommen: Lehrkräfte arbeiten deutlich mehr als es die Regelarbeitszeit für hessische Landesbedienstete vorsieht.

Argumente für eine Arbeitszeiterfassung

Als Gewerkschaft sagt der VBE Hessen ganz klar: Wir stellen uns nicht gegen geltendes Recht, in diesem Fall also die den Arbeitgebern auferlegte Pflicht zur Einführung einer Arbeitszeiterfassung. Zudem sprechen aus unserer Sicht zahlreiche gute Gründe für eine Arbeitszeit-erfassung:

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz** gilt auch für Lehrkräfte! Aktuell wird beides zu oft Zielen wie dem Vermeiden von Unterrichtsausfall, professioneller Unterrichtsvorbereitung und anderen Aufgaben untergeordnet – dies darf kein Dauerzustand sein.
- Um die Arbeitszeit zu erfassen, müsste zunächst eine **Beschreibung des Arbeits- und Aufgabenprofils** für Lehrkräfte erstellt werden. Diese ist längst überfällig: Es fehlt an Klarheit und Konsens, was zu den Aufgaben einer Lehrkraft gehört und was nicht.
- Wird die Arbeitszeit regelmäßig überschritten, müssen **Konsequenzen aus diesen Überstunden** gezogen werden – sei es durch eine Reduzierung der Pflichtstunden, von Aufgaben oder das Übertragen bestimmter Aufgaben an andere Professionen.
- Bei einer Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte müsste das gesamte Jahr einschließlich der Ferien in den Blick genommen werden. Das bedeutet auch, dass z.B. **bei längerer Krankheit** dann **Urlaubstage außerhalb der** Ferien nachgeholt werden könnten.

Zur Umsetzung einer Arbeitszeiterfassung

Der VBE Hessen sieht es nicht als seine Aufgabe an, Vorschläge zur Art und Weise einer Arbeitszeiterfassung vorzulegen. Wir sind uns allerdings der **Risiken** bewusst, die eine Arbeitszeiterfassung mit sich bringt und formulieren daher folgende **Erwartungen und Forderungen** an die technische und inhaltliche Umsetzung:

- Als Grundlage für die Arbeitszeiterfassung bedarf es zunächst einer **Beschreibung des Arbeits- und Aufgabenprofils**, die alle Aufgaben definiert.
- Wird eine Arbeitszeiterfassung eingeführt, muss dies unter Beteiligung der **Personalräte und Gewerkschaften** geschehen.
- Die Arbeitszeiterfassung muss **leicht handhabbar** sein und ohne besonderen Zeitaufwand und ohne private Endgeräte erledigt werden können.
- Die Arbeitszeiterfassung muss **ortsungebunden** möglich sein, also nicht an die Präsenz in der Schule geknüpft, sondern z.B. auch von zuhause aus möglich sein.
- Im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss möglichst viel **Flexibilität** hinsichtlich der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und anderer dienstlicher Tätigkeiten erhalten bleiben.
- **Schulleitungen** muss für die mit der Arbeitszeiterfassung verbundenen Aufgaben mehr Leitungszeit gegeben werden, sofern sie nicht anderweitig entlastet werden können.
- Die Arbeitszeiterfassung darf nicht zur **Leistungs- und Verhaltenskontrolle** führen.
- Eine Arbeitszeiterfassung darf nicht zur Vorgabe von „**Normzeiten**“ für Aufgaben wie Korrekturen oder für Gespräche mit Eltern und/oder Schülerinnen und Schülern führen.
- Eine Arbeitszeiterfassung darf nicht zur Folge haben, dass **Inhalte und Aufgaben** jenseits des eigentlichen Unterrichts **gestrichen** werden, z.B. Ausflüge in Museen oder Theater, Workshops zu BNE, Trainings gegen Gewalt und Rassismus, die Organisation von Junior-Wahlen. Das alles gehört aus Sicht des VBE Hessen zu Bildung dazu und ist auch im Sinne der Chancengleichheit unverzichtbar.

Angesichts der Mehrarbeit an Schulen, die durch die Arbeitserfassung einmal mehr deutlich würde, muss die Konsequenz sein: eine Senkung der Unterrichtsverpflichtung sowie mehr Personal an die Schulen, um die vielen und vielfältigen Aufgaben zu stemmen. Da der VBE Hessen sich allerdings bewusst ist, dass eine Senkung der Unterrichtsverpflichtung angesichts des Lehrkräftemangels aktuell noch schwierig ist, fordern wir in einem ersten Schritt die Stellenzahl für **sozialpädagogische Fachkräfte sowie Schulgesundheitsfachkräfte** zu erhöhen. **Auch durch die Einstellung von Verwaltungsfachkräften, externen Datenschutz- und IT-Fachkräften** könnten Aufgaben umverteilt und Lehrkräfte entlastet werden.