



# Jenseits des Deputatsstunden- modells?

**Lehrkräftearbeitszeit in  
Deutschland - Möglichkeiten  
der Arbeitszeiterfassung**

**Mark Rackles,**  
StS a.D.  
Fellow am WZB

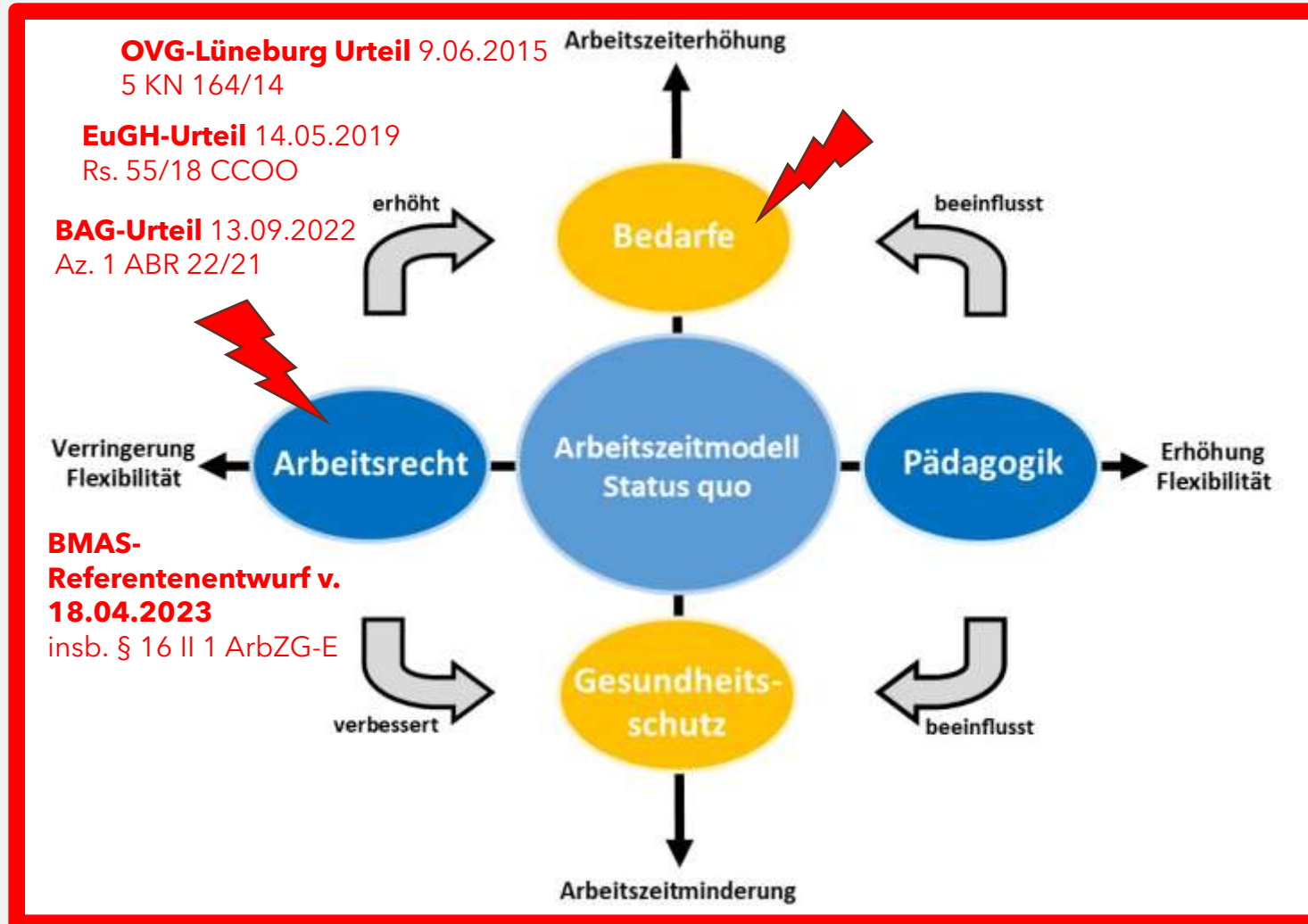


# Das Deputatsmodell in der Kritik

- Strukturelle Mehrarbeit (ca. 6%)
- Geringe Effizienz (30-40%)
- Ungerechte Pauschalisierungen
- „Blinde Flecken“ (z.B. Kammerprüfungen)
- Einseitige Unterrichtsfixierung
- Fehlende Agilität



# Der Handlungsdruck



# Klarstellende Worte (I)

**EuGH-Entscheidung** vom 14. Mai 2019 (55/18 CCOO):

Rn. 60: „Um die praktische Wirksamkeit der von der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerten Grundrechts zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten

- **die Arbeitgeber** daher verpflichten,
- ein **objektives, verlässliches** und **zugängliches** System einzuführen,
- mit dem die von einem **jeden Arbeitnehmer**
- geleistete **tägliche Arbeitszeit** gemessen werden kann.“

# Klarstellende Worte (II)

Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 3.08.2023 an die KMK:

- (1) Das BAG hat mit seinem Urteil verbindlich entschieden, dass in Deutschland die **gesamte Arbeitszeit** der Arbeitnehmer\*innen aufzuzeichnen ist. *„Der Arbeitgeber ist (...) verpflichtet, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann“.*
- (2) *„Nach der BAG-Entscheidung ist das Urteil des EuGH (...) aufgrund des **Arbeitsschutzes bereits heute** von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten“.* Die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes erfolge nur zur Schaffung von Rechtsklarheit für Arbeitgeber.
- (3) *„Der europäische Arbeitnehmerbegriff (schließt) auch Beamtinnen und Beamte ein“.* *„Auch das vom BAG in Bezug genommene Arbeitsschutzgesetz findet auf **Beamtinnen und Beamte Anwendung**“.*
- (4) ***„Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sind heute schon für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schulen (...) einzuhalten und werden durch die Arbeitszeiterfassung nicht verändert“.***
- (5) Die beantragte **Ausnahmegenehmigung** gem. Art. 17 Abs. 1 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie wird abgelehnt, da dieser Artikel im Fall der Lehrkräftearbeitszeit keine Anwendung findet.
- (6) *„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“.*

## Klarstellende Worte (III)

„Wir werden dafür Sorge tragen, dass die tatsächlich geleistete Arbeit der Lehrkräfte, insbesondere die **außerunterrichtliche Arbeitszeit, stärker berücksichtigt wird**. Auf diese Weise werden wir der Fürsorgepflicht des Landes als Arbeitgeber gerecht und sorgen dafür, dass Lehrkräfte mit voller Stelle und voller Gesundheit bis zum Erreichen der Altersgrenze arbeiten können. (...) **Anerkennung der aktuellen Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung** werden wir in Abstimmung mit der KMK und unter Einbeziehung der Gewerkschaften und Personalvertretungen die notwendigen Konsequenzen daraus ziehen und die Arbeitszeitregelungen entsprechend anpassen.“

Koalitionsvertrag Hessen (2024-2029), Seite 18



# Klarstellende Worte (IV)



## GEW-Anforderungen an die Erfassung:

- **Datenarme** Erfassung – nur was gesetzlich erforderlich ist: Anfang, Ende, Pausen.
- Beschäftigte haben jederzeit **Zugriff** auf Daten
- Erfassung durch einfaches, manipulationssicheres **elektronisches System**
- Erfassung unabhängig von Ort und Zeit, erhält **pädagogische Freiheit** der Lehrkraft
- Differenzierung in **Tätigkeitscluster** individuell nur für Lehrkraft selbst (Information), nicht für Dienstvorgesetzten
- **Keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle**
- Differenzierung in Tätigkeitscluster aggregiert und anonymisiert ggf. für **Bedarfsplanung**

*Positionspapier der GEW zur Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften (Beschluss GEW-Hauptvorstand am 18.11.2023)*

# Die Empfehlungen

## Grundsätzliche Anpassungsbedarfe

- Einführung von Zeiterfassung
- Definition von Tätigkeiten & Clustern
- Wechsel zum Jahresarbeitszeitmodell
- Differenzierung nach Stufen und nicht nach Schularten

## Neues Zuweisungssystem

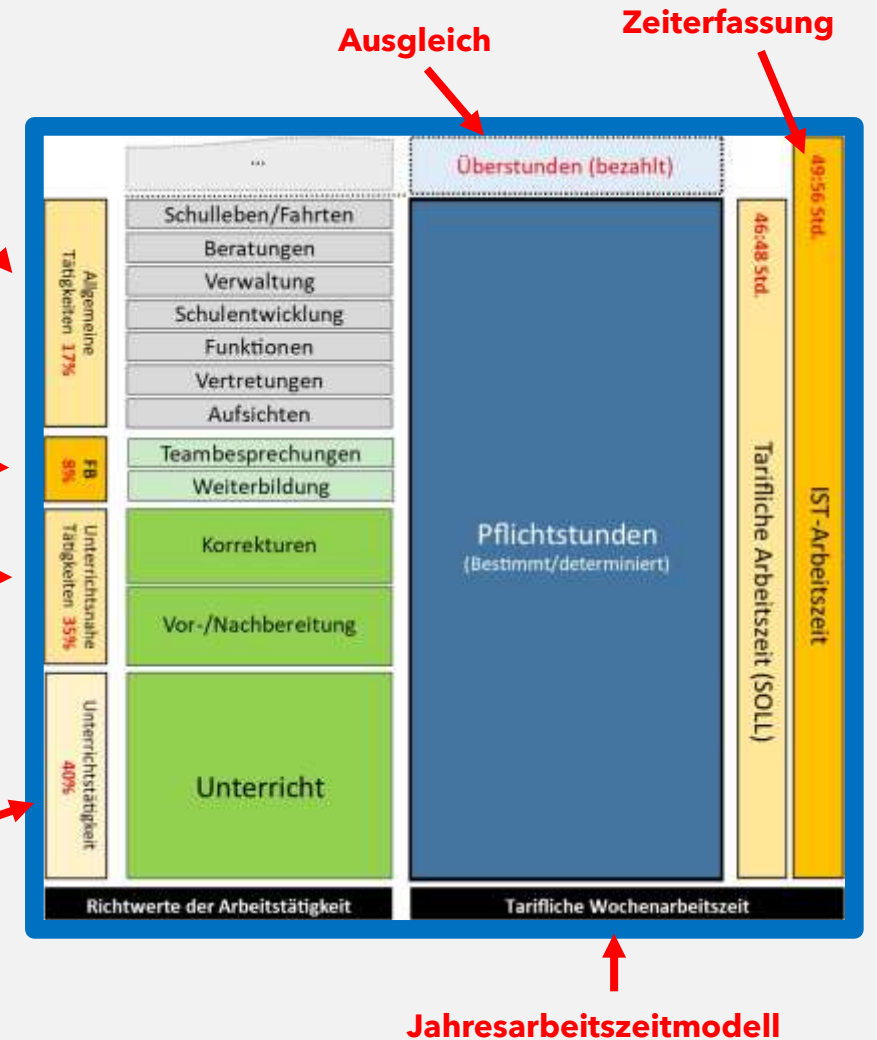
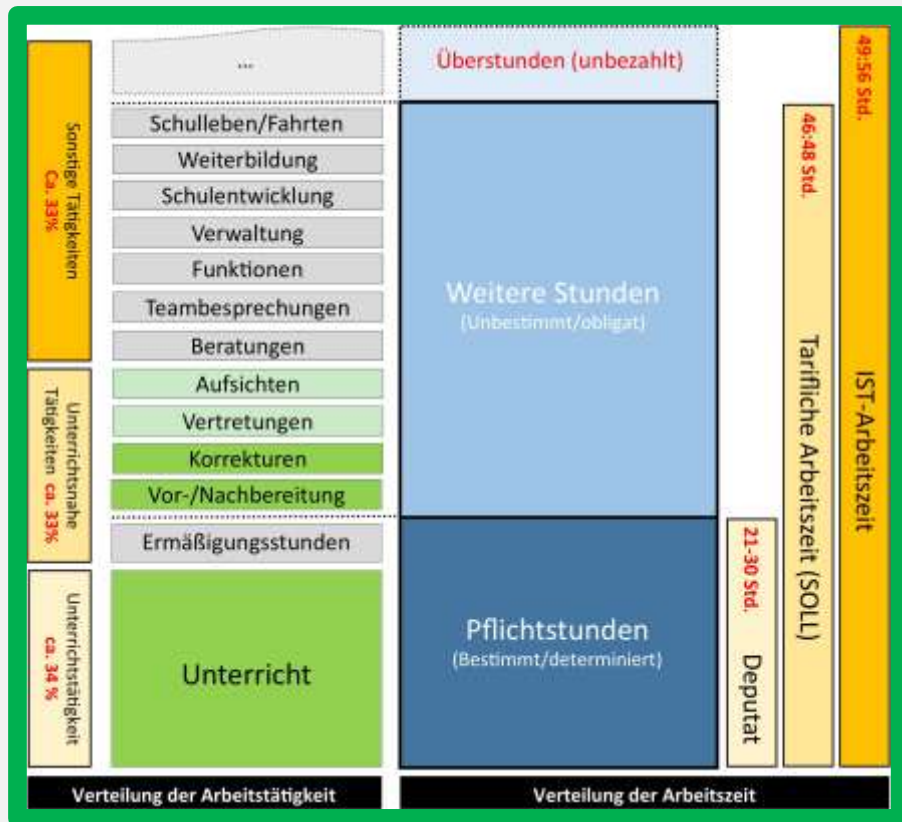
- Globalzuweisung (Verwaltung)
- Stelle Personalmanagement (neu)
- Beauftragung (Schule/LK)
- Personalgespräch Halbjahr
- Arbeitszeitkonten
- Controlling & Revision

## Einführungsbedingungen

- Erfassung & Ausgleich von Mehrarbeit (Vertrauen)
- Weiterentwicklung Hamburger Modell (Vereinfachen)
- Bundesweite Pilot- und Modellversuche unter Einbeziehung dänischer Praxis (Versuchen)



# Vom **Deputat** pro Woche zum **Jahresarbeitszeitmodell**



## Hamburg AZM (2003)

### Mummert (2005)

1. „Unterricht“
2. „unterrichtsbezogene Aufgaben“ (Vor-/Nachbereitung, Korrekturen, Gutachten etc.)
3. „außerunterrichtliche Aufgaben“ (Aufsichten, Fahrten, Konferenzen etc.)
4. „Entwicklungs- und Koordinierungsaufgaben“
5. „Verwaltungs- und Führungsaufgaben“
6. „Fort- und Weiterbildung“

### Rackles (2023)

1. „Unterricht“ (40%)
2. „Unterrichtsnahen Tätigkeiten“ (35%)
3. „Professionelle Entwicklung“ (8%)
4. „Allgemeine Tätigkeiten“ (17%)

1. „Unterrichtsbezogene Aufgaben“ (75%)
2. „Allgemeine Aufgaben“ inkl. Fortbildungen (10%)
3. „Schulorganisatorische Aufgaben“ (15%)

### Mußmann & Hartwig (2022)

1. „Unterricht“
2. „Funktionen“
3. „Weitere Tätigkeiten“

### Innovationslabor (2023)

1. „Pädagogische Arbeit/ Lernbegleitung“
2. „Beratung“
3. „Schulorganisation“
4. „Schulentwicklung“

# Clusterbildung(en)

### AWO/GEW-Tarif (2023)

1. „Unterricht & Vertretung“
2. „Aufsichten“
3. „Unterrichtsvor- und Nachbereitung“
4. Prüfungen
5. Klassenleitung
6. Funktionsarbeit
7. Schulleitungsfunktionen
8. Ausbildungsbetreuung
9. Konferenzen/ Sitzungen
10. Fahrten/ Veranstaltungen
11. Weiterbildung
12. Sonstiges

### Kanton Zürich (2017)

1. „Unterricht“ (ca. 84%) / mind. 60%!
2. „Schule“ (ca. 3%)
3. „Zusammenarbeit“ (2,5%)
4. „Weiterbildung“ (1,5%)
5. „Klassenlehrperson“ (ca. 5%)
6. „Zeitreserve“ (ca. 4%)

# Die Empfehlungen

## Grundsätzliche Anpassungsbedarfe

- Einführung von Zeiterfassung
- Definition von Tätigkeiten & Clustern
- Wechsel zum Jahresarbeitszeitmodell
- Differenzierung nach Stufen und nicht nach Schularten

## Neues Zuweisungssystem

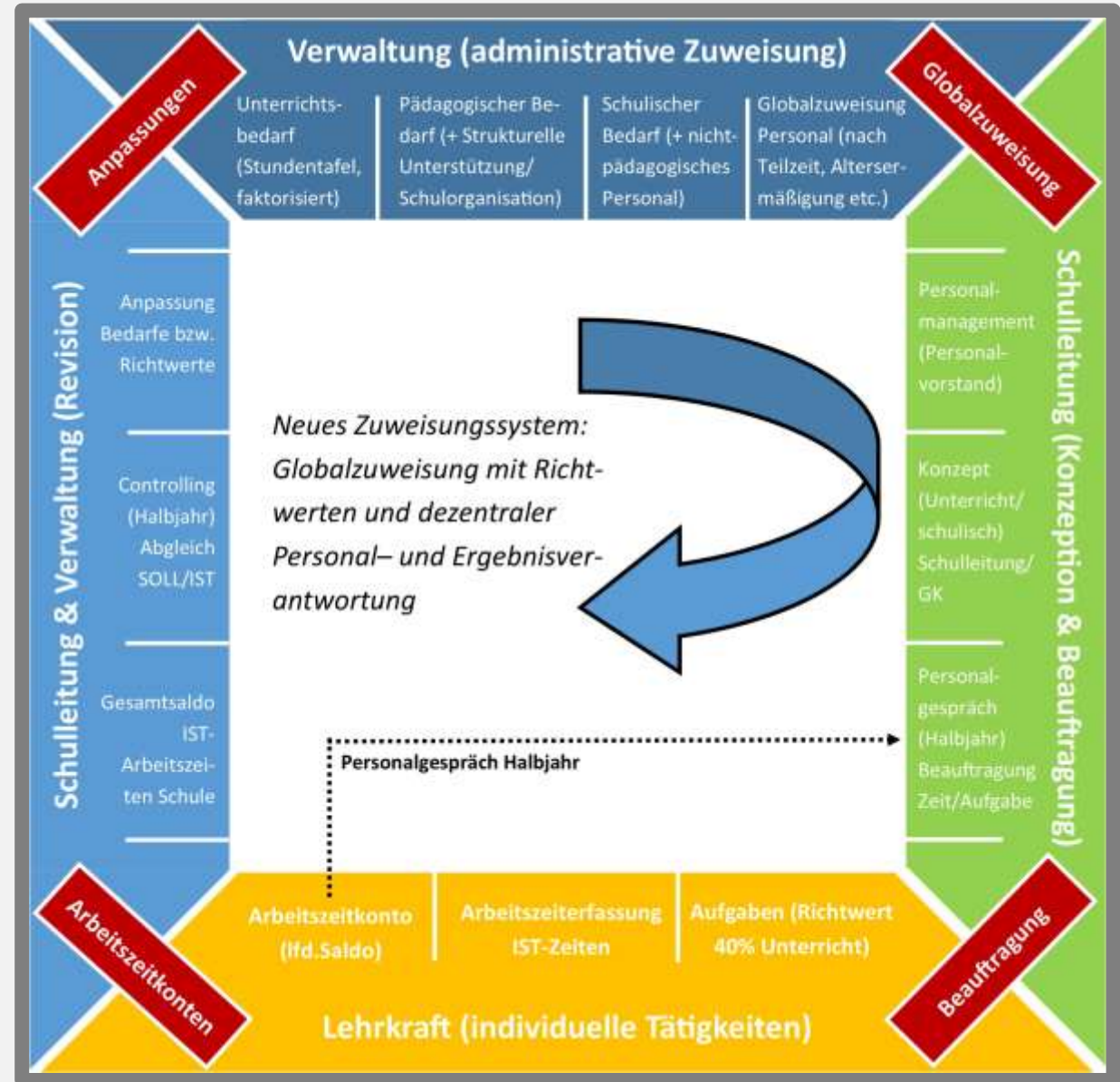
- Globalzuweisung (Verwaltung)
- Stelle Personalmanagement (neu)
- Beauftragung (Schule/LK)
- Personalgespräch Halbjahr
- Arbeitszeitkonten
- Controlling & Revision

## Einführungsbedingungen

- Erfassung & Ausgleich von Mehrarbeit (Vertrauen)
- Weiterentwicklung Hamburger Modell (Vereinfachen)
- Bundesweite Pilot- und Modellversuche unter Einbeziehung dänischer Praxis (Versuchen)

# Ein neues Zuweisungssystem

- Globalzuweisung (Verwaltung)
- Stelle Personalmanagement (neu)
- Beauftragung (Schule/LK)
- Personalgespräch Halbjahr
- Arbeitszeitkonten
- Controlling & Revision

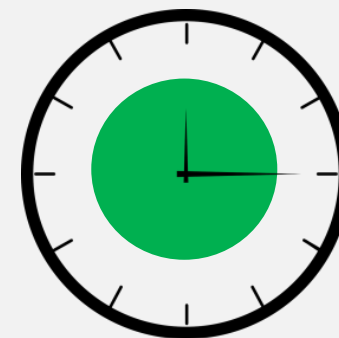


Merkmal	Altes Modell	Neues Modell
<b>Bezugsgröße</b>	Deputatsstunden	Wochenstunden *)
<b>Zeitvorgabe</b>	Unterrichtsstunden pro Woche	Wochenarbeitszeit*)
<b>Soll-Arbeitszeit</b>	Unbestimmt	47,5 Wochenstunden*)
<b>Arbeitszeiterfassung</b>	Nein	Ja
<b>Überstunden jenseits des Unterrichts</b>	Unbezahlt	Bezahlt
<b>Differenzierung</b>	Nach Schularten	Nach Schulstufen & Fächern
<b>Aufgabenbeschreibung</b>	Nein	Ja
<b>Zeitliche Unterlegung Tätigkeiten</b>	Nur Unterricht	Alle Tätigkeitscluster
<b>Präsenzpflicht</b>	Nein	Nein
<b>Zuweisungssystem</b>	Zweckgebunden	Globalzuweisung
<b>Autonomie Schulleitung</b>	Niedrig	Hoch
<b>Beauftragung Lehrkraft</b>	Zentral	Dezentral (Schulleitung)
<b>Personalmanagement</b>	Zentral	Dezentral (Schulleitung)
<b>Autonomie Lehrkraft</b>	Hoch	Mittel
<b>Pädagogische Flexibilität</b>	Niedrig	Hoch

\*) Jahresarbeitszeitmodell umgerechnet auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Unterrichtswochen (Bsp. Hamburg: 1.770 Jahresstunden auf 38 Unterrichtswochen (47,5 Zeitstunden)

# Die Vorteile

- Höhere Transparenz
- Weniger Mehrarbeit
- Höhere Attraktivität
- Senkung Krankenstand
- Erhöhung Fachkräfteangebot
- Gerechter, effizienter, ...
- ... aber **nicht kostenlos!**



# Die Empfehlungen

## Grundsätzliche Anpassungsbedarfe

- Einführung von Zeiterfassung
- Definition von Tätigkeiten & Clustern
- Wechsel zum Jahresarbeitszeitmodell
- Differenzierung nach Stufen und nicht nach Schularten

## Neues Zuweisungssystem

- Globalzuweisung (Verwaltung)
- Stelle Personalmanagement (neu)
- Beauftragung (Schule/LK)
- Personalgespräch Halbjahr
- Arbeitszeitkonten
- Controlling & Revision

## Einführungsbedingungen

- Erfassung & Ausgleich von Mehrarbeit (Vertrauen)
- Weiterentwicklung Hamburger Modell (Vereinfachen)
- Bundesweite Pilot- und Modellversuche unter Einbeziehung dänischer Praxis (Versuchen)



# Das „Verhandlungssystem“

- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitsschutzgesetz
- Tarifrecht
- Dienstrecht
- ...
- Gewerbeaufsicht ?
- Einzelklagen ?



# Aktueller Exkurs: Die Gewerbeaufsicht

## Leiter Arbeitsschutzbehörde Mannheim (BW):

„Für den Arbeitsschutz im Schuldienst ist das Land Baden-Württemberg verantwortlich, **mutmaßlich das Kulturministerium**. Anbei die Verwaltungsvorschrift – eine Neufassung nach Ablauf des 31.03.24 ist uns nicht bekannt. Da die Zuständigkeit dort liegt, sind uns solche Fälle nicht bekannt.“

## Gewerbeaufsichtsamt Braunschweig (NW):

Zu 1. Die Zuständigkeit liegt bei den jeweils örtlich zuständigen **Staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern** in Niedersachsen.

Zu 2. Bei uns im Staatlichen Gewerbeaufsichtsamt Braunschweig sind keine Fälle bekannt.

**MV:** Arbeitsschutz-Produktbereitstellung-Zuständigkeitslandesverordnung (ArbSchProdZustLVO)

## Landesdirektion Sachsen (SN):

„Die **Landesdirektion Sachsen** Abteilung 5 Arbeitsschutz ist die für den Vollzug des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) zuständige Behörde in Sachsen. Die Regelungen des ArbZG gelten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie für Angestellte. Die von Ihnen unter 2. benannten Fälle sind in einem überschaubaren Zeitraum nicht bekannt bzw. zur Anzeige gebracht.“

## Landesamt für Verbraucherschutz (TH)

„In Thüringen gehört die Arbeitszeit der beamteten Lehrer an staatlichen Schule zum Geschäftsbereich des **Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport**. Für Landesbeamte gilt die Thüringer Arbeitszeitverordnung. Tarifangestellt fallen unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. Die Arbeitszeit der Angestellten werden durch die **Arbeitsschutzbehörde** überwacht. Solche Fälle [Anzeige von Verstößen/ Überstunden] sind nicht bekannt. Die Arbeitsschutzbehörde ist für die Einhaltung des ArbZG zuständig. Die Anzahl der Überstunden, solange sie nicht gegen das ArbZG verstoßen, sind für die Arbeitsschutzbehörden nicht relevant“

## Ltd. Regierungsdirektor Regierung Oberpfalz/ BY / so auch RP:

„Der **Schulleiter** ist als Behördenleiter zuständig für die Überwachung der Arbeitszeiten seiner verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Bei uns wurde noch kein Verstoß gegen Arbeitszeitbestimmungen angezeigt.“



# „Window of Opportunity?“

- Rechtlicher Druck
- Politische Dynamik
- Praxisrelevanz
- Zeitstudien
- Öffentlichkeit
- Praxisprojekte
- Länderpolitik
- Vernetzung
- Sanktionspotential
- ...

**KMK**  
KULTUSMINISTEREI  
KONFERENZ

**BMAS**

**AWO**

**GEW**

Deutsche Telekom  
Stiftung

Das **Deutsche Schulportal**

**Netzwerk Schulentwicklung**

**KOOPERATIONSSTELLE**  
HOCHSCHULEN UND GEWERKSCHAFTEN  
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

**Bildungswende JETZT!**

**#Neustart Bildung Jetzt**

**Bildungsrat**  
VON UNTEN

Unter welchen Voraussetzungen würden Teilzeit-Lehrkräfte ihre Arbeitszeit erhöhen?  
Angaben in Prozent

Wenn im Arbeitszeitmodell auch nicht unterrichtsbezogene Tätigkeiten erfasst würden

73

# Klärungsbedarfe (Arbeitnehmer\*innen)

## (1) Interne Vorabklärungen

- a. Konkretes Jahresarbeitszeitmodell (Klärung unterrichtsfreie Wochen)
- b. Regelungen Sonntagsarbeit
- c. Pilotprojekte mit Faktorisierungen? (ggf. Schulstufen)
- d. Erhöhung Unterrichtsanteil?



## (2) Verhandlungsrahmen

- a. Juristischer Regelungsauftrag
- b. Zuständigkeiten / zentral vs. dezentrale Regelungen
- c. Flächenregelung vs. Pilotierungen
- d. Laufzeit/ Meilensteine/ Kommunikation/ Gremien



## (3) Budgets/ Kostenrahmen

- a. Budget Pilotprojekte inkl. Handling
- b. Kostenansatz nicht-päd. Professionen
- c. Kostenansatz Überstundenausgleich



## (4) Kommunikationsstrategie/ Handlungsdruck

- a. Problemdruck Praxis
- b. Wahrnehmung Medien/ Öffentlichkeit
- c. Politische Peers/ Parteien/ Koalition



## (5) Klärung notwendiger Rahmenbedingungen

- a. Technische Anforderungen (IT-Ausstattung)
- b. Organisatorische Anforderungen (Erfassungsart, Ein-/ Auschecken; Zeitkonten)
- c. Datenschutz; Ausschluss Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- d. Mitbestimmung/ Beteiligung



## (6) SOLL-Zeiten und Tätigkeitscluster

- a. Bestimmung Wochenarbeitszeit aus Jahresarbeitszeit
- b. Bestimmung Cluster/ Tätigkeitsgruppen



## (7) Umgang mit IST-Zeiten bzw. Saldo?

- a. Verfahren zu Über-/ Minderstunden
- b. Erfassungs-/ Ausgleichverfahren Arbeitszeitkonten



Mark Rackles Consulting  
Martin-Buber-Str. 10  
14163 Berlin  
[consulting@rackles.com](mailto:consulting@rackles.com)  
0173 - 10 29 664

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**



# Diskussionsbedarf

Öffentlicher Dienst hat 41 Wochenstunden (Tarif)

Schuljahr 2024/2025 (1.08.2024 – 31.07.2025):

365 Tage (= 52 Wochen)

./ 104 Wochenenden (Sa./ So.)

./ 10 Feiertage (HE)

**251 Werktage**

./ 67 Ferientage (HE)

=> **184 Unterrichtstage**

=> 36,8 Unterrichtswochen

Rechnerisch 49 Std./ U-Woche



**251 Werktage**

./ 30 Urlaubstage (Tarif)

=> **221 Arbeitstage**

=> 44,2 Arbeitswochen (= 1.812 Std./ p.a.)

Rechnerisch 41 Std./ Arbeitswoche



# Diskussionsbedarf

## I.) Bestimmung Anteil Unterricht (=Pflichtstunden)

Pflichtstunden Grundschule 28,5 Std./ Gymnasium 25,5 Std.

- ⇒ GS:  $28,5 \times 45 \text{ Min.} = 21,4 \text{ Zeitstunden (60 Min.)} \times 36,8 \text{ Unterrichtswochen} = 788 \text{ Stunden} = 43,5\%$
- ⇒ GYM:  $25,5 \times 45 \text{ Min.} = 19,1 \text{ Zeitstunden (60 Min.)} \times 36,8 \text{ Unterrichtswochen} = 703 \text{ Stunden} = 38,8\%$
- ⇒ Ca. 40% offiziell als Unterrichtszeit festgeschrieben: IST aber in der Praxis eher 30 – 35% (Effekt Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden)

## II.) Option Teilung unterrichtsfreie Arbeitszeit?

Delta Arbeits- zu Unterrichtswochen = 7,4 Wochen (unterrichtsfreie Arbeitszeit). Aufteilen in:

**Teil Arbeitszeit:** 4 Wochen explizite Arbeitszeit (z.B. 2 x halbe Woche Vor-/ Nachbereitung Schuljahr; zzgl. 2 unterrichtsfreie Arbeitswochen in Jan.-Juli, 1 Woche in Aug.-Dez.). D.h.

Umverteilung der 1.812 Sollstunden auf 36,8 Unterrichtswochen zzgl. 4 unterrichtsfreie Arbeitswochen = 40,8 Soll-Arbeitswochen = 44,4 Wochenstunden.

**Teil Arbeitszeitausgleich:** 3,4 Wochen (17 Tage)

Arbeitszeitausgleich (arbeitsfrei) für erhöhte Wochenstunden in den Arbeitswochen. D.h. im Ergebnis, dass von den 67 Ferientagen 47 und damit 70% real frei genommen werden. An den verbleibenden 20 Ferientagen muss mit 44,4 Wochenstunden gearbeitet werden.

**=> Praktikabel? (Lastverteilung über's Jahr?, insbesondere Vor-/ Nachbereitung Prüfungen)**



# Anbiertervielfalt ... ... die Qual der Wahl



*Personio*



## **AWO krepelt deutsches Modell der Lehrkräftearbeitszeit um: Nicht nur die Unterrichtszeit gehört zur Arbeitszeit von Lehrkräften**

Am 30. Juni 2023 einigten sich die Gewerkschaft GEW und die Schulträger der drei Thüringer AWO-Schulen auf zukunftsweisende Arbeitszeitregelungen: Mit dem Schuljahresbeginn 2023/24 werden alle Tätigkeiten der Lehrkräfte – nicht nur die Unterrichtsstunden – als reguläre Arbeitszeit erfasst. GEW und AWO treten in Thüringen damit den Beweis an: Eine Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften ist möglich.

---

**16.08.2023** - GEW Thüringen

---

Das neue Modell soll sich hin zu einem Jahresarbeitszeitmodell entwickeln und damit das staatliche Pflichtstundenmodell ablösen. So erfolgt für das Schuljahr 2024/25 eine tarifliche Aufgabenklärung der Lehrkräfte, in der Tätigkeitscluster gebildet und mit verbindlichen Zeiteinheiten verbunden werden.

Die Unterrichtsverpflichtung sinkt zudem auf 25 beziehungsweise 26 Lehrerwochenstunden im Grundschulbereich und liegt damit unter der Unterrichtsverpflichtung an den staatlichen Schulen. Sie soll den anspruchsvollen und pädagogisch ausdifferenzierten Konzepten der freien Schulen Rechnung tragen und gibt den Lehrkräften mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung sowie konzeptionelle Tätigkeiten.