

Frank Mußmann, Mark Rackles

## Lehrkräftearbeitszeit unter Druck

Klärungsbedarfe und Handlungsoptionen  
bei der Arbeitszeiterfassung

## **FES diskurs**

September 2024

---

### **Die Friedrich-Ebert-Stiftung**

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

### **Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung**

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung versteht sich als Zukunftsradar und Ideenschmiede der Sozialen Demokratie. Sie verknüpft Analyse und Diskussion. Die Abteilung bringt Expertise aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik zusammen. Ihr Ziel ist es, politische und gewerkschaftliche Entscheidungsträger:innen zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu beraten und progressive Impulse in die gesellschaftspolitische Debatte einzubringen.

## **FES diskurs**

FES diskurse sind umfangreiche Analysen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Auf Grundlage von empirischen Erkenntnissen sprechen sie wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen für die Politik aus.

### **Über die Autoren**

Dr. Frank Mußmann ist Sozialwissenschaftler und Empiriker, Studium und Promotion an der Georg-August-Universität Göttingen. Seit dem Jahr 2000 leitet er die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen. Seine Forschungs- und Publikationsschwerpunkte liegen in den Bereichen Qualität der Arbeitsbedingungen sowie Digitalisierung und Kollaboration in der Arbeitswelt. Seit 2014 haben er und sein Team eine Reihe empirischer Studien zur Arbeitszeit und zu Arbeitsbelastungen von Lehrkräften in Deutschland durchgeführt.

Mark Rackles studierte Politikwissenschaften und Betriebswirtschaftslehre an der FU Berlin. Er war von 2011–2019 Staatssekretär für Bildung in Berlin und Amtschef der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Seit 2020 ist Rackles freiberuflicher Berater und Publizist. Er war von 2021–2024 Gastwissenschaftler am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Seine Forschungs- und Publikationsschwerpunkte liegen im Bereich Educational Governance.

### **Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich**

Florian Dähne, Referent in der Abteilung Analyse, Planung und Beratung und zuständig für Bildungs- und Wissenschaftspolitik.

# Lehrkräftearbeitszeit unter Druck

Klärungsbedarfe und Handlungsoptionen  
bei der Arbeitszeiterfassung

|    |          |  |
|----|----------|--|
| 4  | <b>1</b> | <b>EINLEITUNG</b>  |
| 5  | <b>2</b> | <b>ENTWICKLUNG UND DISKUSSION DES DEPUTATSSTUNDEN-<br/>MODELLS DER LEHRKRÄFTEARBEITSZEIT</b>           |
| 7  | <b>3</b> | <b>AKTUELLER VERÄNDERUNGSDRUCK AUF DIE LEHRKRÄFTE-<br/>ARBEITSZEIT</b>                                 |
| 10 | <b>4</b> | <b>REZEPTION DER ARBEITSGERICHTLICHEN URTEILE UND REAKTION<br/>DER LÄNDER</b>                          |
| 13 | <b>5</b> | <b>ENTSCHEIDUNGSBEDARFE UND HANDLUNGSOPTIONEN IN<br/>BEZUG AUF DIE SCHULISCHE ARBEITSZEITERFASSUNG</b> |
| 13 |          | 5.1 Bestimmung der SOLL-Arbeitszeit  |
| 15 |          | 5.2 Bestimmung der Aufgaben und Tätigkeiten von Lehrkräften  |
| 17 |          | 5.3 Bestimmung tätigkeitsspezifischer SOLL-Zeiten  |
| 19 |          | 5.4 Technik der Arbeitszeiterfassung   |
| 21 |          | 5.5 Schulische Personalentwicklung   |
| 23 |          | 5.6 Organisation der Arbeitszeiterfassung  |
| 25 |          | 5.7 Arbeitszeitkonten  |
| 26 |          | 5.8 Einführungsstrategie und Umstellungsprozess  |
| 29 | <b>6</b> | <b>FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN</b>   |
| 34 |          | Abkürzungsverzeichnis  |
| 34 |          | Abbildungs- und Tabellenverzeichnis  |
| 35 |          | Literatur- und Quellenverzeichnis  |

# 1 EINLEITUNG

Ende 2022 hat das Bundesarbeitsgericht in Leipzig zum Erstaunen vieler ein weitreichendes Urteil zur Erfassungspflicht von Arbeitszeiten gefällt, das auch für den schulischen Bereich Konsequenzen hat. Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, was aktuelle arbeitsgerichtliche Urteile zur Erfassungspflicht der Arbeitszeiten in Bezug auf Lehrkräfte bedeuten und welche Klärungsbedarfe, aber auch Gestaltungsoptionen für Arbeitspolitik, Bildungspolitik und Bildungspraxis bestehen. Vor dem Hintergrund der neuen Rechtslage und unter Einbeziehung aktueller empirischer Studien zur Lehrkräftearbeitszeit formuliert die Untersuchung Handlungsempfehlungen für bildungspolitische Entscheidungsträger\*innen, die auch für Personalvertretungen und Schulleitungen handlungsleitend sein können.

Die über Jahrzehnte erstarrte Debatte um Arbeitszeiten innerhalb der Logik des sogenannten Deputatsstundenmodells wurde erst in den vergangenen Jahren durch externe Einflüsse aufgebrochen und mit neuem Fokus wiederbelebt. Einerseits stellte Anfang 2020 die Coronapandemie und der damit verbundene Zwang zum Homeschooling, zum Hybridunterricht und zur Digitalisierung des Unterrichts das vorherrschende Zeitmodell infrage. Andererseits ist seit 2015 ein dogmatischer Richtungswechsel im Arbeitsrecht beobachtbar. Anders als noch Anfang der 2000er Jahre wurde von den Gerichten in jüngerer Vergangenheit sowohl die lange bestrittene Möglichkeit wie auch die Pflicht zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit mehrfach höchst-richterlich bekräftigt (nach OVG Lüneburg 2015 insbesondere EUGH 2019 und zuletzt BAG 2022). Der Grundtenor dieser Urteile verlangt von allen Arbeitgebern die Kenntnis der vollständigen Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten, damit die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen auch in zeitlicher Hinsicht überprüft werden kann.

Die vorliegende Expertise zielt auf die Dokumentation des Status quo in Bezug auf Lehrkräftearbeitszeiten und den Abgleich mit arbeitsrechtlichen Erfordernissen einer vollständigen Zeiterfassung der schulischen Praxis. Der Untersuchung liegt die Leitfrage zugrunde: Welche Veränderungen löst eine Arbeitszeiterfassung aus, und welche Handlungsoptionen haben die beteiligten Akteur\*innen bei der Ausgestaltung? Die Analyse wie auch die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen für arbeits- und bildungspolitische Entscheidungsträger\*innen basieren zu einem wesentlichen Teil auf Vorarbeiten beider Autoren, die in der Vergangenheit das Thema der Arbeitszeiterfassung im schulischen Bereich vertieft bearbeitet haben (vgl. Mußmann et al. 2016 [↗](#); Hardwig et al. 2018 [↗](#) und Mußmann et al. 2021 [↗](#) wie auch Rackles 2023a [↗](#), 2023b). [←](#)

## 2

# ENTWICKLUNG UND DISKUSSION DES DEPUTATSSTUNDENMODELLS DER LEHRKRÄFTEARBEITSZEIT

Das in Deutschland seit 150 Jahren dominante Deputatsstundenmodell weist den Lehrkräften eine spezifizizierte Zahl an Unterrichtsstunden pro Woche zu (sogenannte Pflichtstunden oder auch Deputate). Die Höhe des jeweiligen Deputats wird nach Lehrämtern differenziert; grob formuliert: Je „höher“ das Lehramt, desto niedriger das Deputat. In der Folge sind die Pflichtstunden für Lehrkräfte in Deutschland an Gymnasien am niedrigsten und an Grundschulen am höchsten.

Auch quantitativ hat sich die Lehrkräftearbeitszeit als sehr veränderungsresistent erwiesen. In ihrer groben zeitlichen Ausprägung hat sich die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte über 150 Jahre kaum verändert: Lag die Unterrichtsverpflichtung 1873 an Grundschulen bei 30 Stunden, so liegt sie heute überwiegend bei 28 Stunden. Lehrkräfte an Gymnasien mussten 1873 24 Stunden unterrichten, heute liegt deren Lehrdeputat zwischen 23 und 27 Stunden. Allein seit den 1950er Jahren reduzierte sich die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst um 20 Prozent (vgl. Hardwig et al. 2018: 18ff. [↗](#)), ohne dass dies sich in der Höhe der Deputatsstunden für Lehrkräfte abbildete. Das Kernproblem der Lehrkräftearbeitszeit blieb ungelöst: Im Deputatsstundenmodell bleibt das Volumen der sogenannten außerunterrichtlichen Tätigkeiten außerhalb des Blickfelds („unbestimmte Arbeitszeit“), in der Folge wird die Gesamtarbeitszeit von Lehrkräften vonseiten der Länder als nahezu beliebig variabel behandelt.

Bei Änderungen der Rahmenbedingungen oder neuen gesellschaftlichen Herausforderungen (Heterogenität der Schülerschaft, Inklusion, Digitalisierung etc.) an das Schulsystem kommt überwiegend den Lehrkräften allein die Verantwortung zu, individuell zu entscheiden, welche Anteile ihrer Tätigkeit sie anpassen, das heißt in der Regel, welche sie reduzieren müssen bzw. können, um im Arbeitszeitrahmen zu bleiben. Dabei sind sie nicht nur mit einem Wachstum zusätzlicher Aufgaben (vgl. Mußmann et al. 2023 [↗](#); Mußmann/Hardwig 2022a [↗](#)), sondern im pädagogischen und professionellen Sinne auch mit einer potenziell grenzenlosen Aufgabenstellung (vgl. Rothland 2013) bei der Erfüllung des Bildungsauftrags konfrontiert. Dem stehen in diesem Modell aufseiten der Länder potenziell grenzenlose Arbeitszeitressourcen gegenüber. Dies ist die Grundlage der latenten Unwucht im überkommenden deputatorientierten Arbeitszeitmodell: Der Ressourcenverbrauch in Form von Arbeitszeit wird weder individuell noch fallgruppenspezifisch saldiert oder bilanziert. In der Breite notwendige Anpassungen unterbleiben oder erfolgen nur mit hoher Latenz – das Modell ist in der Krise, die Attraktivität des Lehrberufs schwindet.

In der Bundesrepublik Deutschland wurde die Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit über die Jahrzehnte immer wieder – teilweise mit unterschiedlichen Vorzeichen – geführt (vgl. Rackles 2023a: 5f.). In Mangelzeiten wurden Debatten um eine Erhöhung der Unterrichtszeiten geführt, zu anderen Zeiten auch Debatten um eine Entlastung und somit Abminderung der Unterrichtsverpflichtungen. Etwaige Spielräume wurden allerdings vorrangig unter fiskalischen und weniger unter Qualitätsgesichtspunkten diskutiert.

So waren die späten 1960er Jahre und frühen 1970er Jahre von einer allgemeinen Debatte um Arbeitszeitverkürzungen geprägt, die 1974 in der 40-Stunden-Woche für den öffentlichen Dienst mündete. Dies galt auch noch für die 1980er Jahre bis zur 38,5-Stunden-Woche im öffentlichen Dienst 1990. Formal galten die tariflichen Arbeitszeitverkürzungen auch für die Gesamtarbeitszeit der Lehrkräfte im öffentlichen Dienst, sie führten jedoch zu keiner Anpassung der im Arbeitsalltag bestimmenden Unterrichtsverpflichtungen. Arbeitszeitstudien aus dieser Zeit waren überwiegend darauf ausgerichtet, die reale Gesamtarbeitszeit von Lehrkräften zu bestimmen, die aus Unterrichtstätigkeit und umgangssprachlich aus „außerunterrichtlichen Tätigkeiten“ besteht. Mit dem Nachweis hoher IST-Arbeitszeiten, die über den tariflichen SOLL-Arbeitszeiten lagen, wurde eine Minderung der Unterrichtsdeputate und damit mittelbar der Gesamtarbeitszeit angestrebt, was allerdings nur vereinzelt Konsequenzen nach sich zog.

Nach den Debatten um Arbeitszeitentlastung drehte die Debatte um Lehrkräftearbeitszeiten spätestens in den 1990er Jahren in die Gegenrichtung. Vor dem Hintergrund fiskalischer Krisen in den Landeshaushalten und entsprechenden Sparvorgaben dominierten Rufe nach Arbeitszeiterhöhungen die Debatte. Im Ergebnis kam es im Laufe der 1990er Jahre in 11 von 16 Bundesländern zu Deputatserhöhungen für Lehrkräfte (vgl. Winkelmann 2017:10). In den Jahren nach 2000 rückten strukturelle Fragen in den Vordergrund einzelner Debatten. Es wurden neue Arbeitszeitmodelle diskutiert, die stärker auf die Jahresarbeitszeit und eine differenzierte Berücksichtigung des Arbeitsaufwands nach Unterrichtsfächern abstellten. Anders als in den Vorjahren rückten in diesen Debatten Aspekte einer höheren Flexibilität und Gerechtigkeit in den Vordergrund. Zu den Meilensteinen dieser Zeit gehört die vom Land NRW in Auftrag gegebene Untersuchung der Firma Mummert Consulting in 1997. Die 1999 veröffentlichten Ergebnisse wiesen für alle Schulformen durchschnittliche Jahresarbeitszeiten oberhalb der tariflichen Arbeitszeiten aus. Zudem wurden drei wesentliche Befunde empirisch unterlegt: (1) Es gibt eine sehr breite Streuung der tatsächlichen Arbeitszeit von Lehrkräften. (2) Fächer und Schul-

stufen beeinflussen im hohen Maße den Arbeitsaufwand. (3) Der Aufwand für nicht unterrichtsbezogene Aufgaben nimmt einen erheblichen Anteil der Arbeitszeit ein (vgl. Mummert Consulting 2005: 39f.; Mummert Consulting 1999).

In Hamburg wurde die Mummert-Studie aufgegriffen, und die anschließende Diskussion mündete in ein neues Arbeitszeitmodell, das 2003 eingeführt wurde und von einer Jahresarbeitszeit von 1.770 Zeitstunden ausgeht, die nach Fächern, Funktionen und allgemeinen Aufgaben unterschiedlich gewichtet wird (umfassende Faktorisierung). Bis heute ist das Hamburger Lehrarbeitszeitmodell (LAZM) die einzige Ausnahme vom Deputatsstundenmodell in Deutschland.

Ab Mitte der 2010er Jahre entwickelte sich eine neue Dynamik und ein neuer Schwerpunkt in der Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland. 2015 kam es zu einem dogmatisch neu ausgerichteten Urteil des OVG Lüneburg, das erstmals eine vorgesehene Erhöhung der Unterrichtsdeputate mit dem Argument ablehnte, dass das Land Niedersachsen keine verlässlichen Daten über die Gesamtarbeitszeit der Lehrkräfte habe. Ein Nachweis, dass die Erhöhung der Deputatsstunden nicht zu einer Erhöhung der Gesamtarbeitszeit führe, sei vom Land nicht erbracht worden, Folgeabschätzungen zur Deputatsstundenerhöhung seien nicht unternommen worden. Grundsätzlich seien Arbeitszeitermittlungen auf Basis von Selbstaufzeichnungen der Lehrkräfte ein geeignetes Instrument zum Nachweis der Arbeitszeit (vgl. OVG Lüneburg Az. 5 KN 164/14).

Mit dem OVG-Urteil von 2015 rückte die Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften erstmals prominent in den Vordergrund der Debatte. Der Gestaltungsspielraum des Verordnungsgebers (Land) bei der Festlegung der Unterrichtsverpflichtung war erstmalig konditioniert und an eine (ungefähre) Kenntnis und Bewertung der „außerunterrichtlichen“ Arbeitszeiten gebunden.

Als bundesweit bedeutsamer Akteur etablierte sich in der Folgezeit die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften an der Universität Göttingen mit den Wissenschaftlern Frank Mußmann, Martin Riethmüller sowie Thomas Hardwig. Bereits 2016 publizierten diese die sogenannte „Niedersächsische Arbeitszeitstudie“ im Auftrag der GEW Niedersachsen (vgl. Mußmann et al. 2016 [↗](#)). Im Ergebnis hielten die Autoren fest, dass die methodischen Probleme bei der Ermittlung der Arbeitszeit von Lehrkräften gelöst werden konnten. Die inhaltlichen Befunde zeigten eine hohe Übereinstimmung mit vorausgegangenen und nachfolgenden Arbeitszeitstudien.

2016 bestellte das niedersächsische Kultusministerium ein unabhängiges „Expertengremium Arbeitszeitanalyse“, welches in fast zweijähriger Kommissionsarbeit den Forschungsstand prüfte, das Instrument der Göttinger Forscher zur Arbeitszeiterfassung begutachtete, zur Verwendung empfahl und bis Ende 2018 evidenzbasierte „Empfehlungen zur Entwicklung arbeitszeitrechtlicher Normen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulleitungen an nieder-

sächsischen Schulen“ erarbeitete (Niedersächsisches Kultusministerium 2018 [↗](#)).

In einer Auswertung von 20 einschlägigen Studien zur Lehrkräftearbeitszeit der vergangenen Jahrzehnte kommen Hardwig und Mußmann zum Ergebnis, dass die zentralen Befunde über 60 Jahre relativ konsistent sind (vgl. Hardwig et al. 2018: 94f.): (1) Die Arbeitszeit der Lehrkräfte liegt über der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst. (2) Es fehlen Erholungszeiten während der Schulzeit. (3) Es gibt starke Schwankungen der individuellen Jahresarbeitszeiten (bis zu 25 Prozent).

In den Folgejahren nutzten Mußmann und Hardwig das bewährte methodische Instrumentarium bei gutem Feldzugang für weitere Arbeitszeitstudien in einzelnen Bundesländern: so 2020 in Hessen (Frankfurt a. M.), 2022 in Sachsen sowie aktuell noch laufend 2023/2024 in Berlin und 2024 in Hamburg. Da sich die Befunde der abgeschlossenen Studien in der konkreten Ausprägung nur geringfügig unterscheiden und in den grundsätzlichen Erkenntnissen gleichen, formulierten Mußmann und Hardwig zusammenfassende Thesen, die auch die aktuelle gewerkschaftspolitische Ausgangsposition in der Arbeitszeitdebatte bestimmen (vgl. Mußmann/Hardwig 2022a [↗](#), 2022b [↗](#)):

1. Eine Mehrheit der Lehrkräfte in Deutschland arbeitet seit Jahrzehnten oberhalb arbeitszeitrechtlicher und tariflicher Normvorgaben. Sie leisten Mehrarbeit sowohl bezogen auf Schulwochen als auch auf Jahresarbeitszeiten.
2. Teilzeitkräfte bringen überproportional hohe Mehrarbeitsanteile ein.
3. Für die pädagogische Kernaufgabe des Unterrichts steht immer weniger Zeit zur Verfügung, während „außerunterrichtliche“ Tätigkeiten deutlich mehr Raum einnehmen.
4. Relevante Teilgruppen hochbelasteter Lehrkräfte verstoßen gegen gesetzliche Arbeitsschutznormen, indem sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten.
5. Das hat deutliche Auswirkungen auf das Belastungserleben und verschärft bekannte gesundheitliche Risiken des Berufsstandes.

Diese Klarheit in der empirisch gestützten Problembeschreibung, die neuen methodischen Möglichkeiten der Arbeitszeiterfassung sowie die juristischen Akzentverschiebungen prägen die aktuellen Debatten um die Lehrkräftearbeitszeit. Mit Blick auf das seit 150 Jahren dominante Deputatsstundenmodell werden die Karten neu gemischt. [←](#)

# AKTUELLER VERÄNDERUNGSDRUCK AUF DIE LEHRKRÄFTEARBEITSZEIT

Aus der Vielzahl von Entwicklungen, die aktuell einen Bezug zur Lehrkräftearbeitszeit aufweisen, lassen sich in der Analyse vier Faktoren herausfiltern, die empirisch nachweisbar, anhaltend und in Bezug auf die Arbeitszeitverteilung wirksam sind (vgl. Rackles 2023a: 23f.). Diese vier Faktoren sollen im Folgenden kurz behandelt werden: die Belastungssituation der Lehrkräfte (Gesundheitsschutz und überlange Arbeitszeiten), die Pädagogik und neue gesellschaftliche Anforderungen, der Fachkräftebedarf (Deputatsstundenerhöhungen für Lehrkräfte, Einschränkungen von Teilzeitmöglichkeiten) sowie das Arbeitsrecht (die Erfassung der Arbeitszeit der Lehrkräfte).

## A) BELASTUNGSSITUATION DER LEHRKRÄFTE

Der Faktor, der bereits am längsten Druck auf das bestehende Arbeitszeitregime ausübt, ist die Diskussion um Gesundheitsschutz und eine systematische Überlastung der Beschäftigten (vgl. Behler 2008: 51f.). Ansatzpunkte dieser Diskussion, die vorrangig bei den Lehrkräften und ihren berufsständischen Verbänden geführt wird, ist einerseits die Intransparenz der Arbeitszeiten jenseits der Deputatsstunden und andererseits die Veränderungen in der Aufgabenstruktur der Tätigkeiten als Lehrkraft. Im Vordergrund der Debatte steht das Bemühen um Transparenz der realen IST-Arbeitszeiten sowie der Senkung von Mehrarbeit (quantitativ) bzw. weiterer Belastungsfaktoren (qualitativ). Politisch münden die Diskussionen seit Jahren in der Forderung nach besseren Regulationsmöglichkeiten, nach Entlastung im außerunterrichtlichen Bereich, Minimierung der Deputatsstunden oder Verkleinerung der Klassen.

Ein zentraler Befund von Mußmanns und Hardwigs Analyse des Forschungsstands zur Arbeitszeitbelastung bei Lehrkräften lautet: „Die auf Schulzeit verdichtete Arbeitszeit birgt aufgrund von Mehrarbeit, Spitzenbelastungen und fehlenden Erholungszeiten erhebliche Gesundheitsgefährdungen“ (Mußmann/Hardwig 2022b: 6 [↗](#)). Sie sehen bei den qualitativen (psychosozialen) Belastungsmerkmalen insbesondere eine hohe emotionale Beanspruchung, ein „Qualitätsdilemma unter Zeitdruck“ sowie negative Entgrenzungserfahrungen. Sie verweisen dabei auch auf Studien aus einzelnen Bundesländern in den Jahren zwischen 2012–2021, deren Befunde auf erhöhte Burnout-Werte gegenüber anderen Berufsgruppen hinauslaufen (Mußmann/Hardwig 2022b: 6f.).

Die Länder als Dienstherrn erkennen das Grundproblem der Gesundheitsbelastung nicht nur in Form von Präventionsangeboten und Gesundheitsportalen an (siehe z. B. Programm Lehrergesundheit in Baden-Württemberg oder Portal zur Gesundheitsförderung in Bremen). Zuletzt hat die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) im Rah-

men von Vorschlägen zur Arbeitszeiterhöhung auch „Vorbeugende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung“ benannt wie etwa Achtsamkeitstrainings und eMental-Health-Angebote, Coaching- und Supervisionsangebote sowie Kompetenztrainings zur Klassen- und Gesprächsführung (vgl. SWK 2023a: 25f. [↗](#)).

## B) PÄDAGOGIK UND NEUE GESELLSCHAFTLICHE ANFORDERUNGEN

Ein relativ „weicher“ Faktor, der auf das bestehende Arbeitszeitmodell einwirkt, sind die veränderten pädagogischen Anforderungen. Im Gegensatz zum Pflichtstundenmodell haben sich die professionellen Standards und Vorstellungen von Unterricht und guter Pädagogik in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verändert. Auf einer systemischen Ebene geht das OECD-Projekt „Future of Education and Skills 2030“ beispielsweise von einem völlig veränderten Konzept des Lernens und einem grundsätzlich anderen Bildungssystem aus (vgl. OECD 2020: 17f.). Demnach rücken Vernetzungen mit dem schulischen Lernumfeld, Kooperation und Teamarbeit, Abkehr von standardisierten Tests sowie Rollenveränderungen der Lehrkräfte und Lernprozessbegleitung in den Fokus. Ein gewandeltes Bildungssystem müsste zwangsläufig auch anders und flexibler mit der Arbeitszeit der Lehrkräfte umgehen.

Veränderungen im Aufgabenspektrum und in den schulischen Rahmenbedingungen sind über die Jahrzehnte und im Einzelnen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Zu den großen Treibern aus pädagogischer Sicht gehören die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) [↗](#) von 2006 (ratifiziert in Deutschland 2009), der Ausbau der Ganztagschule mit dem gesetzlichen Rechtsanspruch ab 2026 sowie die Folgen aus PISA 2001 (Fokus Mindeststandards), der Zuwanderung (Fokus Integration und Sprachförderung) sowie der Digitalisierung. In den beiden erstgenannten Fällen generiert die Umsetzung eines inklusiven Unterrichts bzw. der Ganztagschule erhebliche Folgen für die Arbeitszeit: So steigen mit der Inklusion die Zeitaufwände für Kooperation in multiprofessionellen Teams und mit externen Partner\*innen. Für einen binnendifferenzierten Unterricht erhöhen sich die Zeiten der Vor- und Nachbereitung. Mit dem Ganztag verschiebt sich die Lage der täglichen Arbeitszeiten über den Vormittag hinaus. Zudem stellt der Ganztag die Taktung in 45-Minuten-Einheiten und die rigide Trennung nach Fächern bzw. von Unterrichten, Erziehen und Betreuen infrage.

Als ein starker pädagogischer Treiber erweist sich auch die Digitalisierung, indem sie u. a. hybride Formen des Unterrichts befördert und den bislang dominanten Präsenzunterricht infrage stellt. Zudem erweisen sich digitale Tools als affin zu neuen pädagogischen und didaktischen

Ansätzen, die bisherige Selbstverständlichkeiten pädagogischer Arbeit zur Diskussion stellen. Hierzu gehören etwa die Ansätze des sogenannten „Deeper Learning“ mit einem hohen Maß an Kompetenzorientierung, Kooperation und Selbstlernzeiten (vgl. Sliwka et al. 2022b) oder auch der Ansatz des „Flipped Classroom“ (vgl. Sams 2012), in dem die Schüler\*innen in eigener Lerngeschwindigkeit zu Hause Stoff erarbeiten und die Zeit in der Schule zum gemeinsamen Austausch und Üben nutzen.

Aus pädagogischer Sicht sind somit wesentliche Elemente des Arbeitszeitmodells unter Druck: die 45-Minuten-Einheit der Unterrichtsstunde, die Präsenzstunde im Klassenraum, die zeitliche Lage des Unterrichts am Vormittag, Homogenität statt Binnendifferenzierung sowie die Wertigkeit und das Verhältnis von Unterricht und unterrichtsnaher Tätigkeit. Über alle Einzelaspekte hinweg steigt der – auch durch Digitalisierung verstärkte – Bedarf nach mehr Flexibilität, dem das bisherige Modell der Pflichtstunden kaum gerecht wird. Im Vordergrund aktueller Forderungen nach „innovativen Zeitmodellen“ steht dabei immer wieder die Ausweitung von Kooperations- und Teamzeiten (vgl. Sliwka et al. 2022a).

### C) FACHKRÄFTEBEDARF

Die Bedarfslage im Bereich der Lehrkräfteversorgung hat für das Arbeitszeitmodell eine zweifache Bedeutung. Einerseits bestimmt die Möglichkeit von flexiblen Neueinstellungen den Handlungsspielraum bei der Ausgestaltung bzw. bei Veränderungen des bestehenden Arbeitszeitmodells. In diesem Sinne ist das Fachkräfteangebot eine systemisch relevante Steuerungsgröße für potenzielle Ausgleichsmaßnahmen im Arbeitszeitmodell. Andererseits wirkt der Fachkräftebedarf in Zeiten der Unterversorgung (Lehrkräftemangel) direkt auf die Arbeitszeit der Lehrkräfte, wenn innerhalb des bestehenden Systems Deputatsstunden erhöht und Teilzeitquoten oder Entlastungsbudgets abgebaut werden. In diesem Sinne (Sachzwänge) bewirkt der Fachkräftebedarf direkt und unmittelbar konkrete Veränderungen, die in der Regel im Sinne einer Arbeitszeiterhöhung wirken, bzw. verhindert solche, die Entlastung bringen könnten.

Der aktuelle Handlungsdruck in den Ländern manifestiert sich durch eine Vielzahl von Einzel- und Sondermaßnahmen zur Bedarfsdeckung, die sowohl an der Angebots-erhöhung (mehr Fachkräfte) als auch an der Bedarfssenkung (weniger Einstellungsbedarf) ansetzen. Auf länderübergreifender Ebene hat zuletzt die SWK konkrete Vorschläge gegen den „akuten Lehrkräftemangel“ gemacht, der nach ihrer Einschätzung „noch in den kommenden 20 Jahren bestehen bleiben“ wird (vgl. SWK 2023a: 8 [↗](#)). Als Abhilfemaßnahmen werden u. a. bezogen auf die Arbeitszeit vorgeschlagen: die Möglichkeit der Teilzeit zu begrenzen (Teilzeitquote senken) sowie Deputatsstunden zu erhöhen (mit Gutschrift auf ein Arbeitszeitkonto, das finanziell abgelöst wird) (vgl. SWK 2023a: 11f.). Vorgeschlagen wird auch eine Entlastung der Lehrkräfte im außerunterrichtlichen Bereich, indem Verwaltungs- und nichtpädagogisches Personal einen Teil der Tätigkeiten übernimmt und

die gewonnenen Zeiten „Ressourcen für die unterrichtlichen Kernaufgaben freisetzen“ (vgl. SWK 2023a: 13f.).

Die Lehrkräfte in Deutschland gehören bereits heute im internationalen Vergleich eher zur Spitzengruppe bei den SOLL-Arbeitszeiten (vgl. Mußmann et al. 2022b: 3f. [↗](#); OECD 2022: 354f. [↗](#); Rackles 2023a: 34f. [↗](#)). Der Spielraum für weitere Deputatserhöhungen wird somit einerseits enger, andererseits besteht ein Legitimations- und Rechtfertigungsdruck in Bezug auf die Gesamtarbeitszeit. Das bedeutet im Ergebnis, dass die Länder eine Erhöhung der Deputatsstunden entweder mit einer nachweisbaren Entlastung im außerunterrichtlichen Bereich verbinden (und dabei kaum an einer Arbeitszeiterfassung vorbeikommen) oder parallel Arbeitszeitkonten einführen müssten, die jedoch angesichts der prognostizierten Dauer des anhaltenden Defizits nicht glaubwürdig in einer zeitlichen Entlastung am Ende des Arbeitslebens münden können (vgl. SWK 2023a: 12f.).

Ein Nebenaspekt ist die Debatte um die effizientere Nutzung der (relativ gesehen teuren) Lehrkräftearbeitszeit, die im bestehenden Zuweisungssystem im erheblichen Maße für Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts eingesetzt wird, was gerade in Zeiten des Lehrkräftemangels weder verständlich noch vermittelbar ist. Während die Arbeitgeber die Effizienzdebatte mit dem Ziel einer erhöhten Pflichtstundenzahl (bei Entlastung von außerunterrichtlichen Aufgaben wie Verwaltung, IT-Betreuung etc.) führen, wird die Debatte um Entlastung aufseiten der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften eher mit dem Fokus auf den Gesundheitsschutz und Belastungsminderung in Bezug auf die Gesamtarbeitszeit geführt. So oder so setzt die Debatte um Effizienz jedoch an einem strukturellen Schwachpunkt des bestehenden Arbeitszeitmodells an und offenbart seinen ineffizienten Umgang mit Lehrkräftearbeitszeit jenseits des Unterrichts.

### D) ARBEITSRECHT

In den vergangenen Jahren hat das Arbeitsrecht bzw. die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung als neuer Treiber für die Veränderung der Lehrkräftearbeitszeit an Bedeutung gewonnen. Es kam in Bezug auf Arbeitsschutz und das Arbeitszeitrecht zu einer für die Lehrkräftearbeitszeit wichtigen dogmatischen Wende in der Rechtsprechung. Die einschlägigen Entwicklungen im Arbeitsrecht laufen seit 2015 darauf hinaus, dass der unbestimmte Teil der Lehrkräftearbeitszeit vom Dienstherrn nicht mehr in der bisherigen Unbestimmtheit belassen werden kann. Der Bundesgesetzgeber ist aktuell durch EU-Recht und höchstrichterliche Vorgaben dazu angehalten, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) anzupassen, was für das bestehende Arbeitszeitmodell erhebliche Folgen haben wird.

Die europarechtliche Grundlage für den Arbeitsschutz stellt Art. 31 Abs. 2 Grundrechtecharta der EU dar: Jede\*r Arbeitnehmer\*in hat „das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten“. Eine Konkretisierung dieses Grundrechts erfolgt über Richtlinie 2003/88/EG (sogenannte EU-Arbeitszeitrichtlinie; insbesondere Art. 3, 5 und 6). Mit dem EuGH-Urteil

C-55/18 vom 14.5.2019 wurde erstmals klargestellt, dass die Einhaltung der Richtlinienvorgaben die Einrichtung eines Systems erfordert, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen wird (vgl. EuGH 2019). Der EuGH formuliert konkrete Anforderungen an das System der Arbeitszeiterfassung: Die Aufzeichnung muss die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit objektiv, verlässlich und für die Beschäftigten zugänglich erfassen. Hauck-Scholz hält fest, dass sowohl die Richtlinie als auch das Urteil auf Beamt\*innen anwendbar sind, der EuGH (und auch das BVerwG) hat den europarechtlichen Arbeitnehmerbegriff entsprechend geklärt. Zudem sind Richtlinie und Urteil auf Lehrkräfte anwendbar, eine Bereichsausnahme im Sinne des Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie ist nicht gegeben (vgl. Hauck-Scholz 2022: 5f.). Das Land Sachsen hat als bislang einziges Bundesland in Anlehnung an das EuGH-Urteil eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung für Beamt\*innen in 2021 eingeführt (Neufassung des § 8 SächsAZVO). Von der dort normierten Pflicht zur Verwendung von Arbeitszeitsystemen sind die beamteten Lehrkräfte jedoch gem. § 15 SächsAZVO ausgenommen (vgl. Hauck-Scholz 2022: 7f.).

Vier Jahre vor dem EuGH-Urteil hatte das OVG Lüneburg 2015 eine Pflichtstundenerhöhung in Niedersachsen abgelehnt, indem erstmals auf die Pflicht des Dienstherrn verwiesen wurde, seinen bestehenden (weiten) Ermessensspielraum bei der Festlegung von Pflichtstunden auf eine nachvollziehbare Grundlage zu stellen. Der Dienstherr hat demnach „die tatsächliche Grundlage für die Ausübung seiner Einschätzungsprärogative in einem transparenten und sachgerechten Verfahren sorgfältig und nachvollziehbar zu ermitteln“ (Urteil 5 KN 164/14: 28f.). Erst durch Folgenabschätzungen und z. B. mit dem Nachweis einer Entlastung im außerunterrichtlichen Bereich wäre eine zusätzliche Belastung im Bereich der Deputatsstunden zu rechtfertigen und nicht willkürlich. „Ein stillschweigendes Vertrauen darauf, dass sich die betroffenen Lehrkräfte unter Ausnutzung ihrer pädagogischen Gestaltungsfreiheit möglicherweise weniger gründlich auf den Unterricht vorbereiten werden, ersetzt diese Angabe [andersweitiger Entlastungen] nicht“ (Urteil 5 KN 164/14: 32f.).

Da ein relevanter Teil der Arbeitszeit nur unter Mitwirkung der Lehrkräfte selbst ermittelt werden kann, sieht das OVG explizit kein grundsätzliches Problem in dem Instrument der „Selbstaufschreibungen“ und „Befragungen“ und verweist auf entsprechende Praxis in den Justizverwaltungen bei der Ermittlung von durchschnittlichen Bearbeitungszeiten (Urteil 5 KN 164/14: 31f.).

Die Arbeitszeit kann nur unter Mitwirkung der Lehrkräfte selbst ermittelt werden. Außer den festgelegten Unterrichtszeiten und (wenigen) dienstlichen Präsenzterminen erfolgt ein Großteil der Tätigkeiten selbstorganisiert. „Selbstaufschreibungen“ sind deshalb auch das passende Instrument der Dokumentation, wie in vielen anderen Branchen und Berufsgruppen auch, in denen die Selbsterfassung (und Selbstverantwortung) von Arbeitszeit seit Jahren State of the Art ist. Besorgten Nachfragen, ob dies verlässlich sei und nicht geradezu einer „Selbstbedienung“ in Ressourcenhinsicht gleichkäme, ist zu erwidern, dass solche Dokumentationen nicht nur längst etabliert sind,

sondern im Fall von Lehrkräften sogar von (vereidigten) Landesbediensteten mit entsprechender Dienst- und Loyalitätspflicht ausgeführt werden. Bei wissenschaftlichen Studien wird darüber hinaus missbräuchlichem oder seriellem Eintragsverhalten mit statistischen Methoden begegnet (und ohne Einschränkungen bei der Anonymität kann dies zukünftig auch mit generativer KI geschehen). Das OVG Lüneburg sah schon 2015 auch explizit kein grundsätzliches Problem in dem Instrument der „Selbstaufschreibungen“ und „Befragungen“ und verweist auf entsprechende Praxis in den Justizverwaltungen bei der Ermittlung von durchschnittlichen Bearbeitungszeiten (Urteil 5 KN 164/14: 31f.).

Nach dem OVG-Urteil aus 2015 und dem EuGH-Urteil aus 2019 kam in jüngster Vergangenheit als drittes Grundsatzurteil das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Leipzig hinzu (Urteil 1 ABR 22/21 vom 13.9.2022). Dieses bekräftigte die allgemein geltende Verpflichtung der Arbeitgeber zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit. Dabei wird auf § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchuG sowie auf das EuGH-Urteil aus 2019 verwiesen. Dem Gesetzgeber steht bei der Ausgestaltung des Erfassungssystems ein weiter Spielraum zu: Die Erfassung kann digital oder analog erfolgen und auch an die Arbeitnehmer\*innen delegiert werden. Bei der Umsetzung darf die Verbesserung des Gesundheitsschutzes nicht wirtschaftlichen Erwägungen (Kosten) untergeordnet werden (vgl. Bundesarbeitsgericht 2022: Ziff. 65).

Aktuell besteht somit ein erheblicher Handlungsdruck in Bezug auf die Regelung der Arbeitszeiten in Deutschland (auch für Lehrkräfte). Grundsätzlich ist sowohl das EuGH- als auch das BAG-Urteil auch auf Beamt\*innen anwendbar, da beide auf die EU-Arbeitsschutzrichtlinie verweisen, die für alle abhängig Beschäftigten in der EU gilt (vgl. Bruno-Latocha 2023: 29). Das EuGH-Urteil richtet sich nicht direkt an Arbeitgeber, sondern muss durch die nationalen Gesetzgeber umgesetzt werden (was in Deutschland im Juni 2024 noch nicht erfolgt ist). Die Umsetzung des EuGH-Urteils ist auch für die verbeamteten Lehrkräfte relevant, soweit keine Bereichsausnahme durch den Gesetzgeber vorgenommen wird, was angesichts der tragenden Gründe des OVG-Urteils aus 2015 weder nahelegend noch vertretbar erscheint.

Das BAG-Urteil löst dagegen unmittelbaren Handlungsdruck bei den Arbeitgebern aus und gilt bis zur gesetzlichen Neuregelung faktisch wie ein Gesetz. Eine konkrete Frist für eine gesetzliche Neuregelung besteht für den Gesetzgeber nicht. Es ist für den Bereich der tarifangestellten Lehrkräfte in Deutschland jedoch nur bedingt anwendbar, da die Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte über § 44 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) an die Arbeitszeit der verbeamteten Lehrkräfte gebunden wird. Der Bund kann somit ausschließlich – aber immerhin – Vorgaben und Standards der Zeiterfassung für Lehrkräfte regeln. Die Kontrolle, Einhaltung und der Umgang mit Mehrarbeit bleibt in der Zuständigkeit der Länder. Dennoch dürfte die durch die Bundesregierung angekündigte Neufassung des Arbeitszeitgesetzes oder hilfsweise des Arbeitsschutzgesetzes eine wichtige Rolle in der Diskussion um Lehrkräftearbeitszeit spielen. ←

# 4 REZEPTION DER ARBEITSGERICHTLICHEN URTEILE UND REAKTION DER LÄNDER

Mit dem Urteil des EuGH vom 14.5.2019 (C-55/18 CCOO) und dem BAG-Urteil vom 13.9.2022 (Az. 1 ABR 22/21) liegen zwei höchstrichterliche Urteile vor, die eine Revision der bisherigen Arbeitszeiterfassungspraxis in Deutschland auslösen werden (vgl. Seifert 2024: 146).

Der EuGH sieht in der Arbeitszeiterfassung eine notwendige Voraussetzung für den effektiven Gesundheits- und Arbeitsschutz, daher fordert er von allen Arbeitgebern ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit. Mithilfe eines solchen Systems müssen somit Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit sowie die wöchentliche Ruhezeit und die täglichen Ruhepausen erfasst werden können (vgl. Haag et al. 2023: 15). Die Entscheidung des EuGH leitet sich aus der Grundrechtecharta (Art. Art 31 Abs. 2) sowie der Europäischen Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz ab, die für alle abhängig Beschäftigten der EU gilt. Das EuGH-Urteil richtet sich nicht direkt an die Arbeitgeber, sondern muss durch nationale Gesetzgebung umgesetzt werden (vgl. Fink 2023). Die Umsetzung der gerichtlichen Vorgaben fällt in den Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und steht in Deutschland Mitte 2024 noch aus.

Im Unterschied zum EuGH-Urteil löst das BAG-Urteil von 2022 einen unmittelbaren Handlungs- und Anpassungsdruck für Arbeitgeber in Deutschland aus: Das Urteil gilt bis zur parlamentarischen Neuregelung faktisch wie ein Gesetz (vgl. Haag et al. 2023: 16; BMAS 2023a [↗](#)). Das BAG bekräftigt in seinem Urteil die Pflicht zur Erfassung der geleisteten Arbeitszeit und zur Beachtung des EuGH-Urteils von 2019. Es bezieht sich auf das Arbeitsschutzgesetz (§ 3) und nicht das Arbeitszeitgesetz, sodass die neue Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung grundsätzlich auch für Beamt\*innen in Deutschland gilt (vgl. Bruno-Latocha 2023: 29; BMAS 2023b).

Das federführende BMAS legte im April 2023 einen ersten Referentenentwurf vor, der insbesondere eine Anpassung des § 16 ArbZG vorsah: Beginn, Ende sowie die Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen demnach elektronisch erfasst werden. Grundsätzlich soll die Arbeitszeit am selben Tag erfasst werden, spätestens jedoch nach sieben Tagen. Die erfassten Arbeitszeitdaten sind maximal zwei Jahre aufzubewahren und auf Verlangen des bzw. der Beschäftigten vorzulegen. Verstöße gegen die Erfassungspflicht können mit einem Bußgeld bis zu 30.000 Euro sanktioniert werden. Vertrauensarbeitszeit bleibt weiterhin möglich, indem der Arbeitgeber die Aufzeichnung an die Beschäftigten delegiert und auf die Kontrolle der Arbeits-

zeiten verzichtet. Er muss jedoch durch „geeignete Maßnahmen“ sicherstellen, dass es zu keinen Verstößen gegen die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen kommt (zum Referentenentwurf vgl. Greiner et al. 2023: 547ff.; Haag et al. 2023: 16).

Kritiker\*innen der Arbeitszeiterfassung befürchten vor dem Hintergrund der neueren Rechtsprechung und des Referentenentwurfs eine Bürokratisierung sowie eine Einschränkung der zeitlichen Flexibilität und das faktische Ende der Vertrauensarbeitszeit. Sie fordern eine Abkehr von der taggenauen Arbeitszeiterfassung und die Einführung wöchentlicher Höchstarbeitszeiten (vgl. beispielhaft CDU-Bundestagsdrucksachen 20/6909 vom 23.5.2023 sowie 20/10387 vom 20.2.2024).

Auf parlamentarische Nachfrage erklärte die Bundesregierung im März 2024 zum Stand der Neuregelungen: Die Frage des „Ob“ der Arbeitszeiterfassung sei mit dem BAG-Urteil geklärt und die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bestehe für Arbeitgeber bereits heute. Die regierungsinternen Gespräche zum BMAS-Entwurf seien noch nicht abgeschlossen. Eine Frist für die gesetzliche Ausgestaltung der Aufzeichnungspflicht bestehe nicht (vgl. BT-Drs. 20/10791 vom 22.3.2024: 39 Frage 53).

Für den Bereich der Lehrkräftearbeitszeit sind grundsätzlich die Länder als Dienstherrn zuständig. Die KMK hat im Sommer 2023 im Auftrag der Länder eine Bereichsausnahme für den schulischen Bereich beim BMAS beantragt, die das BMAS mit Antwortschreiben vom 3.8.2023 abschlägig beschieden hat. Gleichzeitig hat das BMAS wichtige Klarstellungen in Bezug auf die Lehrkräfte und die Erfassung von Arbeitszeiten im schulischen Kontext formuliert:

- Die Arbeitgeber (hier die Länder) haben ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die geleistete Arbeitszeit vollständig erfasst werden kann.
- Aufgrund des Arbeitsschutzes und des darauf aufsetzenden BAG-Urteils gilt diese Verpflichtung bereits heute. Die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes auf Bundesebene erfolgte nur zur Schaffung von Rechtsklarheit für die Arbeitgeber und ist keine Voraussetzung zur Einführung der Arbeitszeiterfassung.
- Die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und der europäischen Arbeitnehmerbegriff bedingen eine Einbeziehung von Beamt\*innen in die Erfassungspflicht.

- „Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu Höchst- arbeitszeiten und Mindestruhezeiten sind heute schon für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schulen (...) einzuhalten und werden durch die Arbeitszeiterfassung nicht verändert“ (BMAS 2023b).
- Der Umstand, dass der konkrete Umfang der Arbeitszeit bei Lehrkräften nicht in jedem Fall im Voraus feststeht, steht einer nachträglichen Dokumentation am Ende des Arbeitstages nicht entgegen.

Parallel kam das von Sachsen (im Rahmen einer länderoffenen Arbeitsgruppe innerhalb der KMK zum Thema Arbeitszeiterfassung) beauftragte Gutachten von Prof. Dr. Burkhard Boemke (Universität Leipzig) zu dem Ergebnis, dass die Länder als öffentliche Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmenden unmittelbar an die Richtlinien und damit die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gebunden sind (vgl. Boemke 2023: 72f.). Mit der Verpflichtung zur Schaffung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems der Arbeitszeiterfassung seien die Verpflichtungen inhaltlich unbedingt und hinreichend genau beschrieben. Bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung haben die Länder „weitgehende Gestaltungsfreiheit“ (Boemke 2023: 72). Zu erfassen seien nicht nur die Unterrichtsstunden, sondern „ebenso die außerhalb davon erbrachten Arbeitsleistungen“, „Ruhepausen und sonstige Zeiten der Nichtarbeit“ seien nicht zwingend zu erfassen. Die Zeiterfassung hat zeitnah, aber nicht zwingend elektronisch zu erfolgen und kann an den oder die Beschäftigte\**n* delegiert werden (Vertrauensarbeitszeit), der Dienstherr bleibe jedoch in der Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen (Boemke 2023: 69ff.).

Trotz dieser rechtlichen Klarheit ist das politische Agieren der Länder von einer deutlichen Zurückhaltung geprägt. In den neueren Koalitionsverträgen der Länder finden sich explizite Arbeitsaufträge zur Reform der Lehrkräftearbeitszeit (so etwa Koalitionsvertrag Baden-Württemberg vom 5.5.2021, Bremen vom 3.7.2023 und Hessen vom 18.12.2023). So erklärt die hessische Landesregierung unter dem Titel „Anerkennung der aktuellen Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung“, dass sie „in Abstimmung mit der KMK und unter Einbeziehung der Gewerkschaften und Personalvertretungen die notwendigen Konsequenzen daraus ziehen und die Arbeitszeitregelungen entsprechend anpassen“ will (vgl. Koalitionsvertrag Hessen 2023: 18). Während in allen Ländern belastbare Verhandlungen mit den Gewerkschaften bzw. Personalräten noch ausstehen, sind vereinzelte Initiativen erkennbar, die sich insbesondere auf Pilotprojekte und die Sammlung empirischer Daten beziehen. So hat das Kabinett in Stuttgart am 27.2.2024 eine Experimentierklausel zur Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle beschlossen (Ballarin 2024 [↗](#)). Kurz zuvor hat der Bremer Senat den Vorstoß der Bildungssenatorin Aulepp begrüßt, sich mit ausgewählten Pilotschulen an einem länderübergreifenden Projekt der Telekom Stiftung zur Arbeitszeiterfassung zu beteiligen (Freie Hansestadt Bremen 2024 [↗](#)). In Sachsen hat die Landesregierung als erste Landesregierung offiziell eine Erfassungsstudie beauftragt, die

ab August 2024 anhand einer Zufallsstichprobe von 4.500 Lehrkräften und Schulleitenden die vollständigen Arbeitszeiten der Lehrkräfte im Freistaat erfassen soll (Sächsisches Staatsministerium für Kultus 2024 [↗](#)).

Die GEW hatte bereits im Juni 2022 auf ihrem Gewerkschaftstag in Leipzig einen Grundsatzbeschluss (Nr. 2.04) gefasst, der die gesetzliche Neuregelung der Arbeitszeiterfassung sowie direkte Verhandlungen der Länder mit den Hauptpersonalräten und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes einforderte (GEW 2022 [↗](#); vgl. auch Bruno-Latocha 2023: 28f.). Am 18.11.2023 präzisierte der GEW-Hauptvorstand die gewerkschaftlichen Anforderungen zur Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften. Demnach muss die Erfassung datenarm erfolgen (nur die gesetzlichen Erfordernisse mit Beginn, Ende, Pausen), die Beschäftigten müssen jederzeit Zugriff auf ihre Daten haben, das System muss einfach, sicher und elektronisch sein, die pädagogische Freiheit der Lehrkraft darf nicht eingeschränkt werden und keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle erfolgen. Die Differenzierung in Tätigkeitscluster soll nur dem bzw. der Beschäftigten selbst zur Verfügung stehen (reine Information) und in aggregierter und anonymisierter Form der Hauptverwaltung zur Schulentwicklung und Bedarfsplanung (GEW 2023a [↗](#)).

Weitere Meilensteine aus gewerkschaftlicher Sicht sind die Arbeitszeitstudien, die von der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen in Sachsen (2022/2023), Berlin (2023/2024) und Hamburg (2024/2025) durchgeführt wurden bzw. werden (vgl. Mußmann et al./ [↗](#)). Alle diese Erhebungen – wie auch Vorläuferstudien in Niedersachsen 2016/2017, Frankfurt 2020 und im Rahmen einer Digitalisierungsstudie 2021 auch deutschlandweit – weisen eine deutliche und anhaltende Mehrarbeit im Umfang von ein bis drei Zeitstunden pro Woche bei Lehrkräften aus. Eine Erhebung der Universität Mannheim kam im Auftrag des Berufsschullehrerverbands Baden-Württemberg Ende 2023 für die beruflichen Schulen im Südwesten zu einem vergleichbaren Ergebnis mit fast drei Überstunden pro Woche (Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg 2023 [↗](#); Aprea et al. 2023). In Thüringen wurde Mitte 2023 die erste tarifvertragliche Regelung zwischen der GEW Thüringen und der Arbeiterwohlfahrt (AWO) als Schulträger abgeschlossen: Vereinbart wurde die vollständige Zeiterfassung bei allen Lehrkräften an drei Schulen für ein Jahr mit dem Ziel des Wechsels zu einem Jahresarbeitszeitmodell Ende 2024 (GEW 2023b [↗](#)).

Für den Bereich der Gymnasien hat der Philologenverband Baden-Württemberg im Januar 2024 zwei Klagen von vollbeschäftigten Lehrkräften gegen das Land Baden-Württemberg auf den Weg gebracht und auf Einführung der Zeiterfassung geklagt. Nach Angaben des Verbands haben die beiden Lehrkräfte über mehrere Jahre die tägliche Arbeitszeit aufgezeichnet und überlange Arbeitszeiten belegt, die gegen den Arbeitsschutz verstoßen (Philologenverband BW 2024 [↗](#)).

Beschwerden von Lehrkräften an die zuständigen Arbeitsschutzbehörden sind aktuell nicht belegbar. Eine im Rahmen dieser Expertise erfolgte Abfrage der zuständigen

Stellen in allen 16 Ländern ergab Fehlanzeigen; zugleich wurde aber die Komplexität des Systems föderaler Zuständigkeiten erkennbar. Während Länder wie Rheinland-Pfalz und Bayern auf die Zuständigkeit der Schulleitungen verweisen, unterscheidet die Mehrheit der Länder nach dem Status der Beschäftigten: Für angestellte Lehrkräfte sind in der Regel die Arbeitsschutzbehörden des Landes für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zuständig. Für Lehrkräfte im Beamtenstatus greifen dagegen in der Regel die Vorgaben des jeweiligen Landesbeamtengesetzes und der jeweiligen Arbeitszeitverordnungen. Für deren Einhaltung wird regelmäßig auf die fachlich zuständige, oberste Dienstbehörde – in der Regel das Bildungsministerium – verwiesen. Lediglich Mecklenburg-Vorpommern weist darauf hin, dass über die Zuständigkeit für das Arbeitsschutzgesetz, das für alle Beschäftigten gilt, eine Zuständigkeit der obersten Arbeitsschutzbehörde auch für verbeamtete Lehrkräfte besteht.

Wie relevant der Verweis auf die Arbeitszeitverordnungen im Fall der Beamt\*innen ist, hat aktuell das Verwaltungsgericht Kassel bewiesen, das die Klage auf Arbeitszeitausgleich einer Lehrerin abgewiesen hat, die Mehrarbeit aufgrund von Wechsel- und Distanzunterricht während der Coronapandemie geltend gemacht hatte (Verwaltungsgericht Kassel, Az. 1 K 1333/21.KS vom 14.3.2024). Gemäß Beamtengesetz habe die Beamtin „ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern“. Ohne ausdrückliche Anordnung zur Mehrarbeit habe die Beamtin lediglich „besoldungsrechtlich nicht weiter beachtliche Zuvielarbeit geleistet (...). Bleibt Mehrarbeit daher im Einzelfall unvergütet, ist dies eine systemimmanente Folge der weitreichenden Treue- und Dienstpflicht des Beamten“ (Verwaltungsgericht Kassel, Az. 1 K 1333/21.KS vom 14.3.2024). Ähnlich

wie das Obergericht Magdeburg mit Urteil vom 7.3.2024 (Az. 1 K 66/23), das eine Deputatstundenerhöhung der Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt (sogenannte „Vorgriffsstunde“) mit der längerfristigen Ausgleichsmöglichkeit bestätigt hat, setzt sich das Verwaltungsgericht nicht mit der empirisch plausiblen Annahme auseinander, dass Mehrarbeit eventuell nicht im „Einzelfall“ und nicht „vorübergehend“ erfolgt. Diese aktuellen Gerichtsurteile belegen die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung gerade für Lehrkräfte im Beamtenstatus.

Im Ergebnis kann man feststellen, dass die rechtliche Ausgangslage für die Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften nach dem BAG-Urteil in ihren Eckpunkten klar und in ihrer Ausgestaltung offen ist. Der Handlungsbedarf gründet neben der arbeitsrechtlichen Pflicht zur Umsetzung der Vorgaben und der zielführenden Gestaltung von Spielräumen auch auf der empirischen Datenbasis, die sehr verlässlich eine strukturelle Mehrarbeit und damit chronische zeitliche Überlastung der Lehrkräfte ausweist. Erste Praxisprojekte (z. B. Thüringen) sowie bestehende (NRW und Bremen) bzw. anstehende (Baden-Württemberg) Experimentierklauseln können genutzt werden, um mit konkreten, schulartenübergreifenden Pilotprojekten Erfahrungswerte zu gewinnen. Es geht dabei um die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung, die Identifizierung der notwendigen Rahmenbedingungen sowie arbeits- und schulorganisatorischer Folgen. Vor diesem Hintergrund werden im nächsten Kapitel aus einer länderübergreifenden Perspektive die wichtigsten Regelungsbereiche in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften identifiziert und systematisch analysiert, um die Komplexität und stellenweise bestehende Verunsicherung für die Schulpraxis und potenzielle Verhandlungspartner\*innen zu reduzieren. ←

## 5

# ENTSCHEIDUNGSBEDARFE UND HANDLUNGSOPTIONEN IN BEZUG AUF DIE SCHULISCHE ARBEITSZEIT-ERFASSUNG

## 5.1 BESTIMMUNG DER SOLL-ARBEITSZEIT

Mit der vollständigen Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften erfolgt zwangsläufig eine Abkehr vom bisherigen Deputatsstundenmodell, durch das überwiegend die Anzahl der Unterrichtsstunden pro Woche (Deputate) vorgegeben wird. Wie bei anderen Berufsgruppen im öffentlichen Dienst gilt zwar übergreifend auch bei Lehrkräften die abstrakte Vorgabe von Wochenarbeitszeiten durch Tarifvertrag (Angestellte) oder Arbeitszeitverordnung (Beamt\*innen), die aktuell zwischen 39,2 und 41 Zeitstunden pro Woche liegen. In der Schulpraxis erfolgt das Arbeitszeitcontrolling und die Ressourcenzuweisung jedoch immer mit Bezug auf die Deputatsstunden, auch spezielle Funktionsaufgaben für normale Lehrkräfte werden in Deputatsstunden gerechnet (Entlastungs- oder Ermäßigungsstunden).

Löst man sich (im Fall der Vollerfassung zwingend) von den Deputatsstunden als Basis der SOLL-Vorgabe für die Wochenarbeitszeit, so rücken die allgemeinen Arbeitszeitvorgaben für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in den Vordergrund und definieren eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von etwa 40 Zeitstunden. Am Beispiel Baden-Württemberg mit der Vorgabe von 41 Wochenstunden für Beamt\*innen lässt sich die tägliche SOLL-Arbeitszeit mit 8 Stunden und 12 Minuten angeben (41 Stunden geteilt durch fünf Werktag). Die Jahresarbeitszeit beträgt für Beamt\*innen in Baden-Württemberg abhängig vom Kalenderjahr ca. 1.804 Stunden (41 Zeitstunden x 52 Wochen, abzüglich sechs Wochen Urlaub und abzüglich ca. elf landesspezifischer Feiertage). Diese Werte schwanken zwischen den Ländern, die Jahresarbeitszeiten liegen in einer Spannweite zwischen 1.750 und 1.830 Stunden.

Für die Bestimmung der SOLL-Arbeitszeit sind bei Lehrkräften zwei berufsspezifische Besonderheiten zu beachten:

- Unterrichtsfreie Arbeitswochen: Im Unterschied zu anderen Beschäftigtengruppen teilen sich die Arbeitswochen jenseits der Urlaubswochen in Unterrichtswochen und unterrichtsfreie (Arbeits-)Wochen. Über alle Länder und über mehrere Jahre hinweg kann man im

Durchschnitt von sechs unterrichtsfreien Arbeitswochen ausgehen.

- Flexible Vertrauensarbeitszeit: Faktisch erbringt die Lehrkraft ihre Arbeit nicht in einheitlichen Tagesarbeitszeiten von etwa 8 Stunden pro Tag an fünf Werktagen die Woche. Professionstypische Schwankungen des Arbeitsanfalls (Prüfungen, Notengebung, Projekte, Klassenfahrten etc.) sowie die pädagogische Freiheit bei der Organisation der Arbeit jenseits des unmittelbaren Präsenzunterrichts vor Ort führen zu einer breiten Streuung der konkreten Lage von Arbeitszeiten im Schuljahresverlauf. Ein relevanter Teil der Arbeitszeit wird in individueller Entscheidung auch an Wochenenden und in den Ferienzeiten erbracht. Auf eine Kontrolle und Einhaltung konkreter IST-Zeiten wird im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit verzichtet.

Im bisherigen Deputatsstundenmodell kommen beide Besonderheiten nicht zum Tragen, da die reale Arbeitszeit nicht erfasst wird und der Arbeitgeber bzw. Dienstherr von der Annahme ausgeht, dass das Arbeitszeitvolumen jenseits des Deputats ausreicht, um alle Aufgaben in der verbleibenden Zeit inklusive der unterrichtsfreien Wochen als Ausgleichswochen zu erfüllen.

Mit der anstehenden Erfassung der IST-Zeiten stellt sich die Situation jedoch anders dar: Wenn man eine Wochenarbeitszeit als SOLL-Arbeitszeit ansetzt, dann muss die Frage beantwortet werden, ob die Jahresarbeitszeit nur auf die Unterrichtswochen umgelegt wird mit entsprechend hohen SOLL-Wochenarbeitszeiten in den Unterrichtswochen. Dies ist in Hamburg gem. § 4 Abs. 3 Lehr-ArbzVO [↗](#) der Fall und führt bei einer Jahresarbeitszeit von 1.770 Stunden und 38 Unterrichtswochen zu einer SOLL-Vorgabe von 46,57 Zeitstunden pro Unterrichtswoche. Lehrkräfte haben in Hamburg also wie alle Beschäftigten 30 Tage Urlaub und die restlichen Ferientage sind Ausgleichstage für die erhöhte Arbeitszeit während der Schulzeit. Der Nachteil dieser Gestaltungsvariante ist eine anhaltend hohe Wochenarbeitszeit in der Schulzeit, die nahe an die vom Arbeitszeitgesetz definierte wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden heranreichen würde. In der Realität wird in den Schulwochen im Durchschnitt we-

niger, dafür aber auch an einem Teil der Ferientage, also in den unterrichtsfreien Wochen gearbeitet.

Verteilt man die Jahresarbeitszeit nicht nur auf die Unterrichtswochen, so entspricht die SOLL-Wochenarbeitszeit den Vorgaben im öffentlichen Dienst des Landes, diese Wochenarbeitszeit wäre dann jedoch auch in allen unterrichtsfreien Wochen durchgängig zu leisten. Auch diese Gestaltungsvariante führt zu individuell stark schwankenden Wochenverläufen.

Die breite Streuung der Lage der Arbeitszeiten bei Lehrkräften wird auch bei einer Vollerfassung der Arbeitszeiten erhalten bleiben, da es bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitslast entlang der pädagogischen Saisons (insbesondere Verteilung von Projekt- und Prüfungszeiten über das Jahr) bleibt und das Prinzip der pädagogischen Freiheit der Lehrkraft für das Berufsfeld kennzeichnend ist. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, als Bezugs- und Ausgleichszeitraum nicht auf die Woche, sondern das Schuljahr zurückzugreifen (Jahresarbeitszeitmodell). Die Saldierung der erbrachten Arbeitszeit, die Bewertung des Verhältnisses von Arbeitsaufgaben und Zeitbudgets (und Feststellung von Über- bzw. Minderstunden) sind im pädagogischen Bereich nur in einer Schuljahresbetrachtung sinnvoll und aussagekräftig. Allerdings ist aus

Gründen des Arbeitsschutzes und gemäß der Vorgaben zur Vertrauensarbeitszeit (der Arbeitgeber bleibt auch bei Vertrauensarbeitszeit verantwortlich für die Einhaltung des Arbeitsschutzes) eine tägliche Erfassung der Arbeitszeit notwendig, um Überschreitungen der gesundheitsrelevanten Grenzwerte sowohl in Bezug auf die Tages- als auch die Wochenarbeitszeit identifizieren zu können. Dies gilt insbesondere in Fällen wie dem Hamburger Arbeitszeitmodell, das von sehr hohen Wochenarbeitszeiten in der Schulzeit ausgeht.

Sofern unterrichtsfreie Wochen als reguläre Arbeitszeit in die Zeiterfassung eingehen, stellt sich die Frage, welche Ferientage konkrete Urlaubstage der Lehrkraft sind. Andere Berufsgruppen müssen regelmäßig Urlaubsanträge stellen und können somit u. a. bei Krankheit im Urlaub den Urlaub nachholen. In einem Jahresarbeitszeitmodell für Lehrkräfte kann eine solche Bürokratie der Urlaubsanträge und Bewilligungen entfallen, da es für den Dienstherren (und die Schulleitung) nicht relevant ist, an welchem Ferientag die Lehrkraft arbeitet und an welchem Ferientag sie Urlaub hat. Solange die erfasste Arbeitszeit sowie die in der Erfassung individuell ausgewiesenen Urlaubstage am Ende des Bezugsjahres den SOLL-Werten entsprechen, besteht kein Handlungs- und Regelungsbedarf. Schulorgani-

## Entscheidungsbedarfe bezüglich der Bestimmung der SOLL-Arbeitszeit (5.1)

Tab. 1

| Sachverhalt   | Empfehlung Mußmann/Rackles   |
|---|--|
| 5.1.1 Umstellung der <b>Arbeitszeitvorgabe</b> und Ressourcenzuweisung von Deputatsstunden pro Woche auf Zeitstunden pro Jahr   | <i>Zwingende Folge aus der Arbeitszeiterfassung bei gegebener Schwankungsbreite der Arbeitslasten (Prüfungen, Projekte) übers Jahr und bei Erhalt pädagogischer Freiheit und Vertrauensarbeitszeit.</i>  |
| 5.1.2 Berechnung der landesspezifischen Höhe der Jahresarbeitszeit in Zeitstunden (gem. tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Vorgaben für den öffentlichen Dienst) als <b>SOLL-Jahresarbeitszeit</b> (Jahresarbeitszeitmodell) | <i>Bestimmung der Jahresarbeitszeit je Land im gleitenden Zehn-Jahres-Durchschnitt, um kalendarische Besonderheiten auszugleichen.</i>   |
| 5.1.3 Bestimmung des <b>Ausgleichszeitraums</b>   | <i>Saldierung und gegebenenfalls Ausgleich in Bezug auf Schuljahr und nicht auf Wochen/Monate.</i>   |
| 5.1.4 Entscheidung über Einbeziehung der <b>unterrichtsfreien Wochen</b> in die reguläre Arbeitszeit für Lehrkräfte   | <i>Einbeziehung der unterrichtsfreien Wochen zur Vermeidung von SOLL-Arbeitszeiten in Nähe der rechtlichen Höchstarbeitszeiten – entspricht der gelebten Praxis.</i>   |
|   | <i>Optional: Modelle/Pilotprojekte sollten Mischmodelle vorsehen können, in denen nach Abzug von Urlaubswochen, z. B. von sechs unterrichtsfreien Wochen, je nach Optionsmodell einzelne Wochen als Arbeitswochen ausgewiesen werden können und der Rest als Ausgleichswochen für eine insgesamt höhere Arbeitszeit in den Arbeitswochen herangezogen werden kann.</i> |
| 5.1.5 Entscheidung über Notwendigkeit der Beantragung von <b>Urlaubstagen</b>   | <i>Keine Antrags- oder Anzeigepflicht für Urlaubstage; einfacher Eintrag in Zeiterfassung; Schule kann einzelne unterrichtsfreie Tage/Wochen vor Beginn des Schuljahres für Urlaub sperren (Schulentwicklung/Fortbildungen).</i>   |

satorisch kann es durchaus Sinn machen, die Urlaubstage vorab einzutragen und gegebenenfalls bestimmte (Projekt-)Tage oder (Fortbildungs-/Weiterbildungs-)Wochen für den Urlaub zu sperren, damit das Kollegium in diesen unterrichtsfreien Zeiten gemeinsam tätig sein kann.

## 5.2 BESTIMMUNG DER AUFGABEN UND TÄTIGKEITEN VON LEHRKRÄFTEN

Nach der Bestimmung der SOLL-Arbeitszeit stellt sich vor dem Hintergrund einer Vollerfassung der Arbeitszeiten von Lehrkräften eine zweite bedeutsame Frage: Welche Tätigkeiten zählen zur Arbeitszeit einer Lehrkraft? Konkretisierte Tätigkeitsbeschreibungen oder Anforderungsprofile für Lehrkräfte sind in den Ländern bislang nicht als verbindliche Tätigkeitsprofile vorhanden.

Die KMK hat 2000 eine Erklärung „Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern heute“ (KMK 2000) verabschiedet, die jedoch nur sechs allgemeine Tätigkeiten beschreibt (Lernen, Erziehen, Beurteilen, Fortbilden, Beteiligung an Schulentwicklung und Unterstützung der internen und externen Evaluation).

Auf ähnlicher Abstraktionsebene definieren einige Länder die Aufgaben der Lehrkräfte in der Regel in ihren Schulgesetzen (wie etwa SchulG Berlin § 67 [↗](#) oder SchulG Niedersachsen § 50 und § 51 [↗](#)). Einzelne Länder haben ergänzende Präzisierungen in untergesetzlichen Vorgaben vorgenommen, wie etwa NRW in der Allgemeinen Dienstordnung (ADO: §§ 5–19), und beschreiben teilweise explizit, teilweise implizit konkrete Pflichtaufgaben der Lehrkräfte. Die ADO NRW zählt neben den unterrichtsbezogenen Kernaufgaben (§ 5, § 6, § 8) die Kooperation mit Eltern und außerschulischen Akteur\*innen (§ 9) und die Fortbildung (§ 11) zu den Pflichtaufgaben. Unter „Weitere Aufgaben“ (§ 10) werden weitere 17 Arbeitstätigkeiten konkretisiert und explizit aufgezählt.

In Hamburg wird eine Vielzahl von Einzeltätigkeiten drei Aufgabenbereichen (Unterrichtsbezogene Aufgaben 75 Prozent, Funktionsaufgaben 15 Prozent und Allgemeine Aufgaben 10 Prozent) zugeordnet. Bereits fünf Jahre nach Einführung des Modells wurde kritisiert, dass neue Aufgaben (die sogenannte Behler-Kommission identifizierte 42 zusätzliche Aufgaben) keine Berücksichtigung in der Zuweisung erhielten. Die Behler-Kommission thematisierte insbesondere das Dilemma der Anpassung an neue Aufgaben, wenn die SOLL-Tätigkeiten zu kleinteilig bestimmt werden (Behler-Kommission 2008: 43f. [↗](#)).

In der Praxis sind erste Pilotprojekte mit Zeiterfassungsvereinbarungen zu beobachten, die Tätigkeitsbeschreibungen ausweisen. So liegt der Tarifeinigung der GEW und AWO Thüringen (GEW 2023b [↗](#)) vom August 2023 über die Arbeitszeiterfassung in den AWO-Schulen eine Liste von zwölf Kategorien und ca. 90 Tätigkeiten zugrunde. Allerdings ist die Liste mit Verweisen wie „etc.“ und der Kategorie „Sonstiges“ nicht abschließend. Das allgemeine Kriterium zur Bestimmung von im Sinne der Erfassung relevanten Arbeitstätigkeiten der Lehrkräfte lautet:

„Arbeitszeit, die die Lehrkraft auf Weisung des Schulträgers oder zur Erfüllung von ihm angeordneten Aufgaben innerhalb und außerhalb der Schule erbringt“.

Die Arbeitszeitstudien von Frank Mußmann und seinem Team (aktuell mit Erhebungen in Berlin und Hamburg) orientieren sich bezüglich der Abgrenzung von (zu erfassenden) Arbeitstätigkeiten der Lehrkräfte an der Operationalisierung des sogenannten Göttinger Tätigkeitenmodells (vgl. Mußmann et al. 2016: 17ff.; [↗](#)). Die Bestimmung der Tätigkeiten geht dabei auf Expertengespräche, teilnehmende Beobachtung und Auswertung des Stands der Wissenschaft zurück. Im Ergebnis werden acht Tätigkeitsklassen gebildet, denen 21–23 Tätigkeitskategorien zugeordnet werden. Die Tätigkeitsklassen lauten Unterricht, Unterrichtsnahe Lehrarbeit, Funktionen, Pädagogische Kommunikation, Fahrten/Veranstaltungen, Arbeitsorganisation, Weiterbildung und Sonstiges. Ausgeführt wird dort auch die Notwendigkeit einer Differenzierung der Tätigkeiten nach Schularten (z. B. keine Betriebspraktika in Grundschulen, keine Feststellungsverfahren in Oberschulen) sowie die Einbeziehung arbeitsrechtlicher (z. B. Wegezeiten/Toilettengänge) und länderspezifischer Vorgaben (Arbeitszeit-VO; Dienstrecht; Tarifrecht).

Grundsätzlich kann man feststellen, dass die Bestimmung der zu erfüllenden Arbeitsaufgabe dem Dienstherrn obliegt. Eine Unschärfe selbst bei konkret vorgegebenen bzw. angeordneten Aufgaben besteht darin, dass die Lehrkraft einen (notwendigen und sinnvollen) professionellen Spielraum bei der konkreten Erfüllung und Umsetzung hat. Unterstellt man, dass ein Teil der Lehrkräftearbeitszeit aus Gründen der pädagogischen Freiheit als Vertrauensarbeitszeit erhalten bleibt, so empfiehlt sich die Bestimmung von eher groben Tätigkeitsclustern/Tätigkeitsklassen. Konkrete Tätigkeiten können zur Illustration und Hilfestellung indikativ benannt und den Clustern/Klassen zugeordnet werden, eine zeitliche Bemessung mit Vorgabezeiten sollte jedoch vermieden werden. Dafür sprechen auch die Hamburger Erfahrungen, die ein hohes Maß an (Erfassungs-)Bürokratie, Abgrenzungsproblematik und Nachforderungen in Bezug auf sich dynamisch entwickelnde neue Aufgaben belegen.

Bei der Bildung von Tätigkeitsclustern macht eine erste Differenzierungsebene nach Unterrichtsbezug (unterrichtsbezogene Tätigkeiten in Abgrenzung von außerunterrichtlichen Tätigkeiten) Sinn. Unterhalb dieser ersten Differenzierungsebene können Cluster gebildet und Tätigkeiten zugeordnet werden, die auch als Raster für die Zuordnung von Arbeitszeiten bei der konkreten Zeiterfassung genutzt werden können. Aus Gründen der Steuerung (Effizienz in Bezug auf Prüfungsaufwand sowie Vor- und Nachbereitungszeiten) und einer möglichen Faktorisierung macht die Definition von zwei unterrichtsbezogenen Clustern Sinn („Unterricht“ im engeren Sinne inklusive Vertretungsunterricht, Lernprozessbegleitung und Prüfungen sowie „Unterrichtsnahe Tätigkeiten“, die insbesondere die Vor- und Nachbereitung umfassen). Als mögliche Cluster für die außerunterrichtlichen Tätigkeiten bieten sich ein Cluster „Pädagogische Kommunikation“, ein Cluster „Ar-

beits- und Schulorganisation“ sowie ein Cluster „Professionelle Entwicklung“ an (siehe Abb. 1 [↗](#))

Bei der Festlegung von Arbeitstätigkeiten bzw. der Definition des Arbeitsinhalts durch den Dienstherrn spielt in der bisherigen Logik des Deputatsstundenmodells die Frage der Anweisung (insbesondere von Mehrarbeit) eine entscheidende Rolle. In einem Jahresarbeitszeitmodell und unter Beibehaltung der Vertrauensarbeitszeit läuft die Steuerung von Mehrarbeit durch Anweisung jedoch leer. Die Steuerung erfolgt vielmehr durch – ressourcenadäquate – Bestimmung der Tätigkeiten (Arbeitsinhalt) und ein laufendes Monitoring, ob die gegebenen Ressourcen für

die definierten Aufgaben auskömmlich sind. Fällt im Durchschnitt Mehrarbeit an, so kann die Steuerung für die nächste Planungsperiode über eine Minderung der Aufgaben oder eine Erhöhung der Ressourcen erfolgen.

In Bezug auf die bisherigen Funktionsstellen und Beförderungsmöglichkeiten ergeben sich verschiedene Möglichkeiten der Weiterentwicklung. Sinnvoll erscheint zum einen die Bildung eines Funktionsstundenbudgets, das Zeitstunden für die Schule enthält, die die Schule für die Funktionstätigkeiten jenseits von Beförderungsmöglichkeiten flexibel an Lehrkräfte vergeben kann. In dieser Ausprägung lösen sich die Funktionen von Stellen und werden in kleineren (Stunden-)Ein-

## Entscheidungsbedarfe bezüglich der Bestimmung der Arbeitstätigkeiten von Lehrkräften (5.2)

Tab. 2

| Sachverhalt  | Empfehlung Mußmann/Rackles   |
|--|--|
| 5.2.1 <b>Definition der Tätigkeiten</b> einer Lehrkraft auf Verordnungsebene   | <i>Möglichst länderübergreifende (KMK-Standards) Definition der Tätigkeiten, die zur Arbeitszeit einer Lehrkraft gehören (nicht abgeschlossene indikative Liste) und Aufnahme mindestens der Tätigkeitscluster in den Arbeitszeitverordnungen der Länder.</i>  |
| 5.2.2 Bestimmung der <b>Teilbarkeit</b> von Aufgaben in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte   | <i>Explizite Bestimmung von Tätigkeiten bzw. Aufgaben, die nicht teilbar sind und von Teilzeitbeschäftigten unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang erfüllt werden müssen.</i>   |
| 5.2.3 Bildung von sogenannten <b>Tätigkeitsclustern</b> zur Erfassung der Arbeitszeit und Zuordnung zu Clustern  | <i>Definition von 3–5 Tätigkeitsclustern jenseits der Kerntätigkeit Unterrichten. Bildung der Cluster nach Kriterien der Steuerung (Optimierbarkeit) und Relevanz. Beschränkung auf max. 6 Cluster, da Basis für Zuordnung von Arbeitszeit zu Tätigkeiten in der Zeiterfassung (siehe Abb. 1). Für freiwillig differenziertere Erfassungsformen können den Clustern zusätzlich einzelne Tätigkeiten zugeordnet werden.</i> |
| 5.2.4 Entscheidung über Bildung eigenständiger Anforderungsprofile für Lehrkräfte mit <b>Funktionsstellen</b> (insbesondere Schulleitungen/ Beförderungsmöglichkeiten) und somit Entlastung der allgemeinen Anforderungsprofile von Lehrkräften von leitungsbezogenen Funktionstätigkeiten | <i>Erarbeitung von eigenständigen Anforderungsprofilen für Lehrkräfte mit auf Dauer besetzten Funktionsstellen (insbesondere Schulleitungen/ Beförderungsmöglichkeiten). Zusätzlich in der Beruflichen Bildung Anforderungsprofile gesondert differenzieren (ggf. nach Bildungsgängen).</i>  |
| 5.2.5 Entscheidung über die Bildung eines <b>Funktionsstundenbudgets</b> bei der Zuweisung an die Schule, das analog zu bisherigen Ermäßigungstatbeständen (jenseits der o. g. Funktionsstellen) für funktionale Tätigkeiten allgemeiner Lehrkräfte zur Verfügung steht                    | <i>Einrichtung eines Funktionsstundenbudgets (Zeitstunden) für alle Schularten (insbesondere auch Grundschulen), dort wo vorhanden aus den bisherigen Ermäßigungsstunden (Pflichtstunden).</i>   |
| 5.2.6 Bestimmung der <b>Anforderungen an professionelle Entwicklung</b>  | <i>Fort- und Weiterbildung sowie Arbeiten im Rahmen von Unterrichtsbesuchen, Coaching, kollegiale Beratung, Schulentwicklung etc. als ein Cluster ausweisen („Professionelle Entwicklung“), da für Schul- und Unterrichtsentwicklung strategisch zentral.</i>  |
| 5.2.7 Bestimmung der <b>Anforderungen an multiprofessionelle Zusammenarbeit</b>  | <i>Im Rahmen des Clusters „Pädagogische Kommunikation“ neben der pädagogischen Beratung und Begleitung von SuS sowie Eltern durch die Lehrkraft auch die lösungs- und schülerorientierte Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams als Aufgabe ausweisen, da für die Bildungsqualität und den individuellen Lernerfolg zentral.</i>   |

heiten an Personen auf Zeit vergeben (etwa die Entwicklung von Konzepten, die Betreuung von Sammlungen etc.). Zum anderen sollten Funktionsstellen und Beförderungssämter, die auf Dauer besetzt werden und einen substanziellen Zeitanteil für Funktionstätigkeiten jenseits des Unterrichts binden, als eigenständige Anforderungsprofile mit einer anderen Tätigkeitsstruktur (Cluster) ausgebildet und der Schule gesondert zugewiesen werden. Für die überwiegende Mehrheit der Lehrkräfte müssen Funktionstätigkeiten dann bei Planung und Erfassung nicht als eigenständiges Cluster ausgewiesen werden, sondern gehen in das Cluster „Arbeits- und Schulorganisation“ mit ein (siehe Abb. 1 [↗](#)).

Bei der Bestimmung von Tätigkeitsclustern und der zugrundeliegenden Tätigkeiten spielt ein berufsfeldbezogener Aspekt eine wichtige Rolle: Angesichts der hohen Teilzeitquoten bei Lehrkräften stellt sich in Bezug auf die Cluster jenseits von Unterricht und unterrichtsnaher Tätigkeit die Frage der „Teilbarkeit“ der Aufgabe. Teilbar sind solche Aufgaben, die von Lehrkräften in Teilzeit entsprechend ihrem Stellenanteil erbracht werden müssen. (Hierzu zählen etwa Vertretungen und Aufsichten). Unteilbare Aufgaben sind somit Aufgaben, die unabhängig vom Beschäftigungsumfang wahrgenommen werden müssen, wie dies etwa bei der Teilnahme an Konferenzen oder Fortbildungen der Fall sein kann.

### 5.3 BESTIMMUNG TÄTIGKEITSSPEZIFISCHER SOLL-ZEITEN

Zur Kerntätigkeit einer Lehrkraft gehört im herkömmlichen Verständnis das Unterrichten in und vor der Klasse. In diesem Sinne ist auch die bisherige (alleinige) Konzentration auf die Deputatsstunden zu verstehen, die in Deutschland je nach Land, Schulart und Lehrkräftegruppe zwischen 21–32 Wochenstunden liegen. Setzt man im Mittel ein Wochendeputat von 25 Unterrichtsstunden an, dann entspricht dies bei 45 Minuten einer Arbeitszeit von 18,75 Zeitstunden pro Woche, was bei der in den Ländern überwiegend geltenden 40-Stunden-Woche einen Anteil von knapp 47 Prozent ausmacht. Die realen IST-Arbeitszeiten im Unterricht liegen erheblich unter diesem Wert, da im System des Deputatsstundensmodells alle positiven Anreize und Entlastungen ausschließlich zulasten der Deputatsstunden und damit des Unterrichtsbudgets gehen können (vgl. Rackles 2023a:19f. [↗](#)). Außerdem fällt Unterricht in der Praxis aus den verschiedensten Gründen aus, sodass reale IST-Arbeitszeiten regelmäßig unter den angesetzten SOLL-Stunden liegen. Sowohl die Daten des Statistischen Bundesamtes zu den wöchentlich erteilten Unterrichtsstunden als auch die empirischen Studien zu den Tätigkeitsanteilen bei Lehrkräften weisen eher einen realen Anteil von etwa einem Drittel als Unterricht aus (Gymnasium ca. 30 Prozent, Gesamtschule ca. 33 Prozent bis Grundschule ca. 40 Prozent; vgl. Mußmann et al. 2016: 61ff., 77ff., 88ff. [↗](#)).

Vom Unterricht im engeren Sinne (Tätigkeit vor und in der Klasse inklusive Prüfungen) zu unterscheiden sind Tä-

tigkeiten der Vor- und Nachbereitung, die oft als „unterrichtsnahe Tätigkeiten“ (vgl. Mußmann/Hardwig 2022b: 5 [↗](#)) oder „unterrichtsbezogene Aufgaben“ (Mummert 2005: 39f.) bezeichnet werden. Andere Systematiken bilden aus Unterricht, unterrichtsnahen Tätigkeiten und pädagogischer Kommunikation ein umfassendes Cluster „Unterricht“ mit einem Zeitvolumen von 75–80 Prozent der Arbeitszeit (so etwa Mußmann et al. 2016: 57–97; Mußmann et al. 2023: 63ff. [↗](#)). Der Kanton Zürich arbeitet in diesem Zusammenhang mit einem Bandbreitenmodell, das als Zeitvorgabe mindestens 60 Prozent und maximal 84 Prozent für Unterricht im umfassenden Sinne vorsieht) (vgl. § 6 II Lehrpersonengesetz Zürich). Auch Baden-Württemberg hat für Aufgaben, „die im direkten Zusammenhang mit Unterricht stehen (Bereiche Lernen, Erziehen und Beurteilen)“ 85 Prozent der Arbeitszeit vorgesehen. In Hamburg wurde die Planungsgröße für den zusammenfassenden Block „Unterricht“ mit 75 Prozent der Arbeitszeit angesetzt.

Bei einer Reform des Deputatsystems durch Jahresarbeitszeiten macht es Sinn, sich systematisch mit tätigkeitenspezifischen SOLL-Arbeitszeiten auseinanderzusetzen. Für das erste Jahr der Umstellung müssen Startgrößen für die Ressourcenzuweisung ermittelt werden. Die Vollerfassung der realen IST-Arbeitszeiten führt dann zu einem fortlaufenden Monitoring und stellt den Planungsgrößen (SOLL) realistische Werte der Praxis (IST) im Jahresrhythmus entgegen. So wird über die Schuljahre Schritt für Schritt Anpassungsbedarf aufgezeigt.

Es erscheint vor dem Hintergrund empirischer Studien plausibel, dass bei einem angestrebten Anteil von etwa 35–40 Prozent Unterricht im engeren Sinne etwa 25–40 Prozent Zeitaufwand für die unterrichtsnahen Tätigkeiten aufzuwenden sind. Für diverse pädagogische Kommunikationsformen kommen dann noch etwa 10–15 Prozent hinzu.

Die in der Praxis feststellbare Varianz bei den unterrichtsnahen Tätigkeiten (vgl. Hardwig et al. 2018: 96ff. [↗](#)) ist von verschiedenen Einflussfaktoren bestimmt, die von persönlicher Arbeitseffizienz und professionellem Selbstverständnis, über Teilzeitquoten, Klassengrößen und Schulstufen bis zu Fächern reichen. In diesem Zusammenhang spricht man von einer „Faktorisierung“, wenn förmlich bei der Zuweisung von Zeitbudgets für die unterrichtsnahen Tätigkeiten z. B. nach Schulstufen oder Fächern differenziert wird, wie dies in Hamburg etwa der Fall ist (vgl. Anlage zu § 4 LehrArbzVO Hamburg). Im Ergebnis haben Unterrichtsstunden damit unterschiedliche zeitliche Wertigkeiten (Quantitäten), wobei qualitative Fragen jenseits der reinen Vor- und Nachbereitung außer Acht bleiben (wie etwa Lärmbelastungen generell oder speziell im Sportunterricht, Multitasking in schwierigen Lerngruppen oder Chor- bzw. Orchesterarbeit von Musiklehrkräften).

Jenseits der beiden unterrichtsbezogenen Cluster, die bereits 65–75 Prozent der Arbeitszeit einer Lehrkraft binden, fallen im außerunterrichtlichen Bereich weitere Tätigkeiten an (vgl. Abb. 1). Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung dieser verbleibenden Cluster im Umfang von insgesamt 25–35 Prozent erscheint es sinnvoll, Zeiten für pädagogische Kommunikation, Zeiten für die Arbeits-

## Entwurf Tätigkeitenmodell von Lehrkräften<sup>1</sup> mit Bandbreiten und SOLL-Arbeitszeiten

Abb. 1

| %     | Bereich                          | %     | Cluster                               | Tätigkeiten   | Praxis GS/GES/GYM <sup>2</sup>                    |
|-------|----------------------------------|-------|---------------------------------------|---|---|
| 65–75 | Unterrichtsbezogene Tätigkeit    | 35–40 | <b>Unterricht</b>                     | Unterricht<br>Lernprozessbegleitung<br>Vertretung<br>Prüfungen  | 41 % (GS) *)<br>33 % (GES) *)<br>30 % (GYM) *)    |
|       |                                  | 25–40 | <b>Unterrichtsnaher Tätigkeit</b>     | Vor-/Nachbereitung<br>Korrekturen   | 25 % (GS)<br>31 % (GES)<br>39 % (GYM)             |
| 25–35 | Außerunterrichtliche Tätigkeiten | 10–15 | <b>Pädagogische Kommunikation</b>     | Beratung<br>Begleitung<br>Austausch<br>Multiprofessionelle Teams<br>Vernetzung  | 12 % (GS)<br>12 % (GES)<br>8 % (GYM)              |
|       |                                  | 12–15 | <b>Arbeits- und Schulorganisation</b> | Aufsichten i.e.S.<br>Verwaltungsaufgaben<br>Funktionstätigkeiten<br>Fahrten/Veranstaltungen<br>Arbeitsplatzorganisation | 16 % (GS) **)<br>17 % (GES) **)<br>18 % (GYM) **) |
|       |                                  | 3–5   | <b>Professionelle Entwicklung</b>     | Fortbildung<br>Weiterbildung<br>Coaching/Kollegiale Beratung<br>Schulentwicklung  | 2 % (GS) ***)<br>2 % (GES) ***)<br>2 % (GYM) ***) |

1) Zusätzl. eigenständige Anforderungsprofile für Lehrkräfte mit Funktionsstellen; 2) IST-Zeiten gem. Mußmann et al. 2016; \*) inkl. Aufsichten (3/2/1,5%); \*\*) Als Summe Arbeits-/Schulorganisation, Fahrten/Veranstaltungen und Funktionstätigkeiten (darunter Funktionstätigkeiten für alle Laufbahnen: 7/8/9%). \*\*\*) Nur Weiterbildung.

und Schulorganisation sowie Zeiten für die professionelle Entwicklung (Fort- und Weiterbildung) als eigenständige Cluster auszuweisen. Auch wenn das Cluster „Professionelle Entwicklung“ vergleichsweise klein ausfällt, macht eine gesonderte Erfassung Sinn, da diese Tätigkeiten für die Schul- und Unterrichtsentwicklung von hoher Relevanz sind und bislang in der Regel ohne zeitliche Unterlegung von den Lehrkräften erwartet werden.

Eine Besonderheit stellen Funktionstätigkeiten dar, die im Fall von Beförderungssämtern (z. B. Schulleitungen, Jahrgangskoordination) ein grundsätzlich anderes Tätigkeitsprofil ausweisen und mit einem eigenständigen Anforderungsprofil und Funktionsstundenbudget unterlegt werden sollten. Es bleiben jedoch jenseits von Beförderungssämtern noch übergreifende schulische „Funktionstätigkeiten“ für normale Lehrkräfte übrig. Für diese Tätigkeiten sollte innerhalb des Clusters „Arbeits- und Schulorganisation“ ein eigener Ansatz bestimmt werden. Sofern keine eigenständigen Anforderungsprofile für Lehrkräfte mit Funktionszeiten erstellt werden (vgl. Kapitel 5.2) kann ein eigenes Cluster „Funktionstätigkeiten“ empfehlenswert sein.

Bei der Analyse von realen IST-Tätigkeiten von Lehrkräften gibt es viele Hinweise auf Entlastungsoptionen, die einen weiteren Aufwuchs bei den außerunterrichtlichen Tätigkeiten vermeiden könnten. Hierunter fallen insbesondere Tätigkeiten, die durch andere Professionen erbracht werden könnten (wie etwa IT-Administration, Verwaltungsleitungen, Schulverwaltungsassistenzen, Assistenzen für Aufsichten und Klassenfahrten, Schulsozialarbeit und Schulpsychologie). Ohne eine effektive Entlastung der Zeitanteile im außerunterrichtlichen Bereich sind die hohen Anteile für Unterricht und unterrichtsnaher Tätigkeiten, die maßgeblich für den Erfolg und die Qualität von Unterricht verantwortlich sind, nicht realistisch haltbar. Dies wird sich bei einer Vollerfassung der Arbeitszeit über die Zeitverteilung in den entsprechenden Clustern und im Saldo in Form von Überstunden manifestieren. Aktuell wird z. B. in weiterführenden Schulen ein Unterrichtsanteil von 35 Prozent empirisch u. a. aufgrund von Mehrarbeit und hohen außerunterrichtlichen Aufgaben nicht erreicht. Eine realistische Zuweisung von Zeitanteilen bzw. Zeitbudgets zu Tätigkeiten hängt von effektiven Entlastungen u. a. durch zusätzliches nichtpädagogisches Personal ab.

## Entscheidungsbedarfe bezüglich der Bestimmung tätigkeitspezifischer SOLL-Zeiten (5.3)

Tab. 3

| Sachverhalt  | Empfehlung Mußmann/Rackles   |
|--|--|
| 5.3.1 Bestimmung eines Start-SOLL-Wertes für die eigentliche <b>Unterrichtsleistung</b> im engeren Sinne inkl. Prüfungen (notwendig auch in Bezug auf die Abdeckung der Stundentafel)                          | <i>Zu Beginn sollte der bisherige Status quo des Deputatssystems (beim SOLL) anteilig fortgeschrieben werden und ein stufenbezogener Anteil von ca. 35–40 % der Arbeitszeit für Unterricht vorgesehen werden.</i>  |
| 5.3.2 Bestimmung eines Start-SOLL-Wertes (oder einer Bandbreite) für die Cluster <b>„Unterrichtsnahen Tätigkeiten“</b> und <b>„Pädagogische Kommunikation“</b>   | <i>Zu Beginn sollte eine schulspezifische Bandbreite für unterrichtsnahen Tätigkeiten und pädagogische Kommunikation definiert werden, die in einer Größenordnung von 35–55% liegt.</i>  |
| 5.3.3 Entscheidung darüber, ob in Bezug auf die Cluster <b>„Unterrichtsnahen Tätigkeiten“</b> und <b>„Pädagogische Kommunikation“</b> eine <b>Faktorisierung</b> erfolgen soll (nach Stufen, nach Fächern ...) | <i>Zu Beginn sollte auf eine Faktorisierung verzichtet werden und eher eine stufenbezogene Definition von Anforderungsprofilen für Lehrkräfte genutzt werden, um ggf. unterschiedliche Bandbreiten bei diesem Cluster für die Grundstufe, die Sek. I und die Sek. II schrittweise zu entwickeln.</i>   |
| 5.3.4 Entscheidung über die Zuordnung von <b>Vertretungs- und Aufsichtszeiten</b>  | <i>Vertretungszeiten als Teil des Unterrichts erfassen (saldieren sich auch bei eigenen Unterrichtsausfällen am Ende des Jahres zur Unterrichtsleistung). Aufsichtstätigkeiten mit Unterrichtsbezug (wie Prüfungsaufsichten und manche Aufsichten mit pädagogischer Funktion z. B. in Grundschulen und Gesamtschulen) können ebenfalls als Teil des Unterrichts erfasst werden. Aufsichtstätigkeiten i. e. S., also ohne Unterrichtsbezug, sind als außerunterrichtliche Tätigkeit im Cluster „Arbeits- und Schulorganisation“ zu erfassen und sind potenziell auch durch andere Berufsgruppen leistbar.</i> |
| 5.3.5 Entscheidung über zeitliche Gewichtung der <b>weiteren Cluster</b> , die in die Zeiterfassung als Tätigkeitszuordnung einfließen   | <i>Stufenbezogene Differenzierung siehe Abb. 1.</i>  |
| 5.3.6 Entscheidung über <b>Entlastungsmöglichkeiten</b> im außerunterrichtlichen Bereich   | <i>Gewährleistung einer effektiven Entlastung (zur Sicherung einer ausreichend hohen Unterrichtsquote und -qualität) durch Einstellung von nicht-pädagogischem Personal (IT-Fachkräfte, Verwaltung, Unterstützung ...).</i>  |
| 5.3.7 <b>Evaluation</b> der Entwicklung von SOLL-Ansätzen und IST-Salden   | <i>Regelmäßige Evaluation der Tätigkeitsanteile und Ressourcen (IST-SOLL-Abgleich) der zurückliegenden Perioden.</i>   |

## 5.4 TECHNIK DER ARBEITSZEITERFASSUNG

Bei den technischen Voraussetzungen gibt es trotz des Digitalpakts Schule noch immer große Unterschiede zwischen Schulen und Regionen, die in Studien am Maßstab der digitalen Reife in schulischer Strategie, Zusammenarbeit und Infrastruktur durchaus als digitale Kluft beschrieben werden (vgl. Mußmann et al. 2021). Unbestritten gehören der Lückenschluss und die Verringerung der digitalen Kluft zwischen den Schulen unabhängig von der Frage der Zeiterfassung zu den vordringlichen Aufgaben im deutschen Schulsystem.

Bei der Einführung der Zeiterfassung wird daran anzuschließen sein, bestehende technische Lösungen sind zu nutzen und Defizite auszugleichen. Insofern gehört die Klärung technischer und organisatorischer Anforderungen

an IT-Ausstattung und -Infrastruktur wie bei der Förderung des digitalen Lehrens und Lernens auch zur Eingangsvoraussetzung der Zeiterfassung in einer konkreten Schule bzw. in einem Schulbezirk. Dies wird auf der Hardware-Seite zu unterschiedlichen Herausforderungen und Lösungen führen, die am besten durch bundeseinheitliche, aber mindestens auf Landesebene einheitliche technische Mindeststandards abgesichert werden sollten. Auch wäre es sinnvoll, bundesweit einheitliche oder zumindest kompatible Zeiterfassungstools zu verwenden – auf Landesebene ist dies zwingend.

Ebenso muss auf Landesebene entschieden werden, ob die Zeiterfassung ausschließlich digital, mobil und unabhängig von Zeit und Ort durch Lehrkräfte selbst zu administrieren sein soll oder ob auch ortsgebundene Erfassungssysteme zum Einsatz kommen sollen. Sofern digita-

len Lösungen Vorzug geben wird, sollten einige wichtige technische Vorgaben und Aspekte berücksichtigt werden:

- Infrastruktur und Netzwerk: Breitband-Internetanschlüsse für schnelle und zuverlässige Internetverbindungen, idealerweise Glasfaser, flächendeckende WLAN-Abdeckung und Access Points.
- Server und Cloud-Dienste: Einrichtung und Betrieb von Schulservern zur zentralen Verwaltung und Speicherung von Daten. Nutzung von DSGVO-konformen Cloud-Diensten für Datenspeicherung und Anwendungsbereitstellung. Verschlüsselte Datenübertragung (SSL/TLS), wenn erforderlich Zwei-Faktor-Authentifizierung.
- Datenschutz: Einhaltung der Datenschutzrichtlinien, Schutz personenbezogener Daten (Schutzstufe D), Protokollierung und Monitoring von Zugriffen und Aktivitäten, granulare Zugriffskontrollen für unterschiedliche

Nutzergruppen, Abstimmung eines spezifisch auf die Zeiterfassung ausgerichteten Datenschutzkonzeptes mit DS-Beauftragten und Mitbestimmungsträger\*innen.

- IT-Sicherheit: Implementierung von Maßnahmen wie Hardware-Firewalls mit Deep Packet Inspection, Trennung von administrativen und Zeiterfassungsnetzwerken (Netzwerksegmentierung), zentral verwaltete Antiviruseslösungen und regelmäßige automatisierte Back-ups mit Offsite-Speicherung.
- Technischer Support und Wartung: Einrichtung zentraler Helpdesks für technische Unterstützung bei der Arbeitszeiterfassung.
- Fortbildung und Schulung: Schulungsangebote für teilnehmende Lehrkräfte und Fortbildungen für schulische IT-Fachkräfte, beteiligte Gremienmitglieder bzw. Zeiterfassungsbeauftragte.

## Entscheidungsbedarfe bezüglich der Technik der Arbeitszeiterfassung (5.4)

Tab. 4

| Sachverhalt   | Empfehlung Mußmann/Rackles  |
|---|---|
| 5.4.1 Notwendige <b>digitale Basisinfrastruktur</b> bestimmen und gewährleisten                             | <i>Technisch an DigitalPakt anschließen, wo nötig Lücken in Ausstattung und Infrastruktur schließen.</i>  |
| 5.4.2 Entscheidung über die Ausgabe mobiler digitaler <b>Dienstgeräte</b>                                   | <i>Ergänzend und passend zum DigitalPakt und schulischen Hardware- und Softwarelösungen sollten nach Möglichkeit mobile digitale Dienstgeräte ausgegeben werden. Dabei ist auf die Einbindung in schulische Medienbildungskonzepte zu achten.</i>   |
| 5.4.3 Klärung <b>technischer und organisatorischer Anforderungen an IT-Ausstattung</b> und -Infrastruktur   | <i>Technische Standards vereinbaren und sicherstellen für Netzwerk, Server, Cloud-Dienste, Datenschutz, IT-Sicherheit, technischer Support und Wartung, Fortbildung und Schulung</i>  |
| 5.4.4 Entscheidung über die <b>Erfassungsf orm</b> (digital, stationär, Papierlisten etc.)                  | <i>Arbeitszeit überwiegend digital, mobil und unabhängig von Zeit und Ort durch Lehrkräfte selbst erfassen lassen, papiergestützte Dokumentation integrieren, ortsgebundene Erfassungssysteme nur bei Bedarf und komplementär.</i>  |
| 5.4.5 Entscheidung über <b>Leistungsmerkmale</b> und das <b>konkrete Zeiterfassungsmodell</b> (Design, App) | <i>Empfohlen werden digitale, sichere und datensparsame Lösungen auf Grundlage eines appbasierten integrierten Zeiterfassungsmodells, das sowohl pauschale (Arbeitszeitsummen pro Tag) als auch differenzierte Zeiterfassung nach Clustern oder einzelnen Tätigkeiten vorsieht.</i>                                   |
| 5.4.6 Landesweite <b>Ausschreibung</b> auf Basis des konkreten Zeiterfassungsmodells                        | <i>In Bezug auf Pilotprojekte kann aus Zeitgründen auf einfache, webbasierte und mobile Erfassungssysteme zurückgegriffen werden, die notfalls für die Pilotphase eine technische Insellösung auf schulischer Ebene darstellen.</i>   |
| 5.4.7 Sicherstellung der Anforderungen des <b>Datenschutzes</b>   | <i>Schutz personenbezogener Daten (Schutzstufe D), Abstimmung eines spezifisch auf die Zeiterfassung ausgerichteten Datenschutzkonzeptes mit Datenschutzbeauftragten und Mitbestimmungsträger*innen. Differenziertes Rechtskonzept, das anonyme und nichtanonyme Anwendungs- und Auswertungsformen unterscheidet.</i> |
| 5.4.8 Klärung länderübergreifender <b>Standardisierung</b>  | <i>Möglichst bundeseinheitliche oder mindestens länderübergreifende Lösungen.</i>   |

- Klärung der Frage, inwiefern und mit welchen Standards mobile digitale Dienstgeräte ausgegeben und genutzt werden sollen.

Empfohlen werden digitale, sichere und datensparsame Lösungen auf Grundlage eines appbasierten integrierten Zeiterfassungsmodells, das sowohl pauschale und aggregierte als auch differenzierte Erfassungsmöglichkeiten und abgestimmte Rechtekonzepte bei Zugang und Auswertung vorsieht. Zu den Leistungsmerkmalen gehören sowohl pauschale (Arbeitszeitsummen pro Tag) als auch differenzierte Zeiterfassungen nach Clustern oder einzelnen Tätigkeiten. Ebenso gehört ein granulares Rechtekonzept dazu, das anonyme und nichtanonyme Anwendungs- und Auswertungsformen unterscheidet (vgl. Kap. 5.6).

Der Markt für Zeiterfassungssoftware ist von einer hohen Anbietervielfalt gekennzeichnet. Traditionelle Marktanbieter haben ihr stationäres Kernprodukt in den vergangenen Jahren um mobile Erfassungssysteme erweitert. Andere sind mit professionellen Apps im Bereich der Bauwirtschaft/Logistik spezialisiert und arbeiten vorzugsweise mit mobilen Endgeräten der Beschäftigten. Teilweise werden die Erfassungssysteme direkt in die ERP-Systeme (Enterprise Resource Planning) des Unternehmens eingebunden (mit SAP-Schnittstellen). Die Angebote unterscheiden sich zudem nach Speicherkonzepten (dezentrale/zentrale Lösungen), Einbindung in Cloud-Systeme des Softwareanbieters, webbasierte Lösungen, Abrechnungsmodus (pauschal/nach Endgeräten bzw. Köpfen) und nach Art und Umfang des Supports. Eine flexible Anpassung der Erfassungskategorien (Cluster/Tätigkeitszuordnungen) ist in der Regel bei allen Softwareangeboten möglich.

Vor diesem Hintergrund der Anbieter- und Produktvielfalt (und hohen Dynamik in der Entwicklung von einschlägigen Produkten) sollte eine professionelle Ausschreibung mit vorab geklärten Anforderungsmerkmalen/Leistungskatalogen auf Landesebene erfolgen. Notwendige Vorabklärungen betreffen im schulischen Bereich u. a. die Frage der Einbindung in übergreifende IT-Verwaltungssysteme des Landes sowie die Frage der von den Lehrkräften zu nutzenden Endgeräte. In Bezug auf Pilotprojekte kann es aus Zeitgründen sicherlich Sinn machen, auf einfache, webbasierte und mobile Erfassungssysteme zurückzugreifen, die für die Pilotphase eine technische Insellösung auf schulischer Ebene darstellen.

Hard- und Software müssen die transparente individuelle Arbeitszeitdokumentation und -analyse ebenso unterstützen wie anonyme und aggregierte Auswertungsformen zur (schulischen) Aufgabenkritik, Ressourcensteuerung sowie Projekt- oder Überlastdokumentation. Für übergreifende wissenschaftliche Analysen sollten disaggregierte Auswertungsformate zugänglich und verfügbar sein (vgl. Kapitel 5.6). Letzteres verweist auf Vorteile der Standardisierung bei bundeseinheitlichen oder länderübergreifenden Lösungen. Den Autoren ist bewusst, dass die Forderung nach einer übergreifenden Umsetzung der Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte leichter gesagt als getan, aber gleichwohl geboten ist.

## 5.5 SCHULISCHE PERSONALENTWICKLUNG

Zu den notwendigen ersten Aufgaben auf Schulebene gehört parallel zur Umsetzung der vollständigen Erfassungspflicht von Arbeitszeit die Klärung der Zuständigkeit bei Arbeitszeitfragen. Inwiefern ist es möglich, Basisaufgaben eines Arbeitszeitmonitorings innerhalb der Schulleitung oder mithilfe zusätzlicher Funktionsaufgaben zuzuteilen? Inwiefern ist bei kleineren Systemen eine externe Unterstützung vonnöten? Wie können Qualifikationsmaßnahmen angebahnt oder externes Personal angeworben werden?

Die Umsetzung der Erfassungspflicht stellt somit auch eine besondere Chance zum Einstieg in eine aktive schulspezifische Personalentwicklung dar. Allerdings gilt: Bei deutlich über 30.000 allein allgemeinbildenden Schulen in Deutschland ist offensichtlich, um welche Größenordnung es sich hierbei handelt. Weder kann eine schulspezifische Personalentwicklung in einem Schritt noch für alle Schulen gleichzeitig eingeführt werden. Dem entgegen stehen sowohl Qualifikationsbedarfe aufseiten (fehlender) Fachkräfte wie ebenso der damit verbundene Ressourcenbedarf. In großen Systemen wird man andere Lösungen anstreben als in mittleren und wieder andere in kleinen, etwa zweizügigen Grundschulen. Da Schulleitungen schon heute in der Führungsverantwortung stehen, werden sie wohl in einer ersten Phase auch für das notwendige Arbeitszeitmanagement auf schulischer Ebene heranzuziehen sein. Es ist allerdings offensichtlich, dass aufgrund des bereits großen Aufgabenspektrums von Schulleitungen es sich hier zunächst nur um Basisfunktionen eines Arbeitszeitmonitorings handeln kann. Die anzustrebende schulspezifische Personalentwicklung wird hingegen realistischerweise nur schrittweise und in Abhängigkeit von verfügbaren Personen sowie Ressourcen entwickelt werden können.

Grundsätzlich besteht die fachlich seit Langem diskutierte weitreichendere Option, für mittlere und größere Systeme operative Verwaltungsleiter\*innen bzw. Verwaltungsleitungen zu installieren, die vor dem Hintergrund des Arbeitszeitmonitorings und in Abstimmung mit der pädagogischen Leitung beispielsweise auch zuständig für die Unterrichts- und Aufgabenverteilung im Kollegium sein könnten. In der jüngeren Vergangenheit hat u. a. auch die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz mehr Ressourcen zur Entlastung der Schulleitungen eingefordert (vgl. SWK 2023a [↗](#) oder auch SMK 2023b [↗](#)).

Kurzfristig würde neben dem Arbeitszeitmonitoring die Übernahme von Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Jobprofil neuer Verwaltungsstellen gehören. Mittel- und langfristig würde die Schulverwaltungsleitung auch klassische Aufgaben der Personalentwicklung, des Gesundheitsmanagements etc. übernehmen können und so zur angestrebten Entlastung der (pädagogischen) Schulleitungen beitragen.

Unabhängig von der personalrechtlichen Verortung muss die arbeitsrechtskonforme Einführung und Administration der Arbeitszeiterfassung auf Schulebene eine hohe

Priorität erhalten. Die Landesebene muss dies durch konzeptionelle, normative und technische Vorarbeiten zur Einrichtung (individueller) Jahresarbeitszeitkonten (vgl. Kapitel 5.7) unterstützen und den einzelnen Schulen Zeitbudgets zur Unterrichtserbringung und aller weiteren Aufgaben zuweisen. Um Piloterfahrungen und schulische Diskussionsstände vor Ort berücksichtigen zu können, ist die Wahloption sinnvoll, a) ob eine Schule mit einer analogen Eins-zu-eins-Umstellung bei der Überführung von Deputatsstunden in individuelle Jahresarbeitszeitbudgets starten möchte oder b) ob globale Zeitbudgets zur schulinternen Optimierung zugewiesen werden sollen. Im ersten Fall starten alle Lehrkräfte mit individuellen Zeitbudgets und frühestens am Ende einer ersten (Jahres-)Periode werden Schlussfolgerungen gezogen und bei Bedarf Maßnahmen

entwickelt. Im zweiten Fall einer Globalzuweisung sind die schulischen Gestaltungsspielräume größer. Die Verteilung der Zeitbudgets auf Unterricht, (klassische) Funktionsaufgaben (ohne Beförderungssämter) und alle anderen schulischen Aufgaben (unterrichtsnahe und außerunterrichtliche Tätigkeiten) obliegt dann dem gemeinsamen Arbeitszeitmanagement entlang des Bedarfs (Leitbild, Schulprofil, Personalbestand etc.) auf Schulebene. Mit der Entscheidung für eine Globalzuweisung muss zwingend geklärt werden, welche Instanz das Arbeitszeitmanagement moderiert und verantwortet: die Schulleitung, die Schulkonferenz oder z. B. ein einzurichtendes Arbeitszeitgremium.

Im Rahmen des schulischen Arbeitszeitmonitorings soll jede Lehrkraft in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben innerhalb des gegebenen Jahresarbeitszeitbudgets erfüllen

## Entscheidungsbedarfe bezüglich schulischer Personalentwicklung (5.5)

Tab. 5

| Sachverhalt   | Empfehlung Mußmann/Rackles  |
|---|---|
| 5.5.1 Entscheidung über eine aktive, <b>schulspezifische Personalentwicklung</b>  | <i>Die Verbindung der Arbeitszeiterfassung mit einer aktiven schulspezifischen Personalentwicklung sollte wo immer möglich genutzt werden. Einführung Schritt für Schritt und Start zunächst mit Basisfunktionen wie dem Arbeitszeitmonitoring.</i>   |
| 5.5.2 Aufbau eines schulischen <b>Arbeitszeitmonitorings</b>  | <i>Die arbeitsrechtskonforme Einführung und Administration der Arbeitszeiterfassung sollte vor Ort eine hohe Priorität erhalten. Dazu wird auf konzeptionelle, normative und technische Vorarbeiten der Landesebene (Verordnungen, Arbeitszeitkonten) zurückgegriffen.</i>  |
| 5.5.3 Entscheidung über <b>Ressourceneinsatz</b> , insbesondere Verwaltungsleitungen für mittlere und größere Systeme     | <i>Erfassungsbedingter Mehraufwand sowie aktive Personalentwicklung (Gespräche) erfordern zwingend Stellen bzw. Stellenanteile an Verwaltungsleitungen als qualifizierte Teile der Schulleitung. Dafür müssen passgenaue Qualifikationsangebote vorgehalten werden.</i>   |
| 5.5.4 Entscheidung über <b>Zuständigkeit</b> bei Arbeitszeitfragen  | <i>Parallel zur Umsetzung der Erfassungspflicht muss auf Landesebene die Klärung der Zuständigkeit bei Arbeitszeitfragen erfolgen:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• auf schulischer oder höherer Ebene;</li> <li>• als Zusatzaufgabe für Schulleitungen, über zusätzliche Funktionsaufgaben oder durch eine Verwaltungsleitung;</li> <li>• als interne Lösung oder mit externer Unterstützung.</li> </ul> |
| 5.5.5 <b>Wahloption</b> Schule: Stundenzuweisung auf individueller Basis oder (neu) globale Zeitbudgets (Globalzuweisung) | <i>Schulentscheidungen darüber, wie die Überführung von Deputatsstunden in Jahresarbeitszeitbudgets erfolgen soll</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein zu eins auf individueller Basis oder</li> <li>• als globales Zeitbudget für die Schule.</li> </ul>   |
| 5.5.6 Entscheidung über <b>Verteilung bzw. Priorisierung der Zeitbudgets</b> bei schulischen Globalbudgets                | <i>Klärung auf Landesebene darüber, welche Instanz über die Verteilung bzw. Priorisierung von Zeitbudgets entscheidet (Schulkonferenz und/oder Schulleitung, Arbeitszeitgremium etc.).</i>  |
| 5.5.7 Entscheidung über die Gestaltung des Arbeitszeitmanagements und das Führen von <b>Mitarbeitendengesprächen</b>      | <b>Verständigung auf Landesebene über die Standards, die Beteiligung und die Begleitung von Mitarbeitendengesprächen.</b><br><i>Einführung von Mitarbeitendengesprächen auf schulischer Ebene, bei Bedarf zunächst mit Priorisierung auf Personen mit unausgeglichenen Salden auf Jahresbasis mit dem Ziel, das Arbeitszeitkonto wieder auszugleichen.</i>  |
| 5.5.8 Individuelle <b>Arbeitszeitdokumentation</b> zur Umsetzung der Arbeitsrechtsprechung                                | <i>Sicherstellung einer normenkonformen individuellen Arbeitszeitdokumentation mit entsprechender institutioneller Begleitung zur Umsetzung der Arbeitsrechtsprechung.</i>  |

zu können. Dazu gehört schrittweise die Entwicklung flexibler individueller Arbeitszeitmodelle, die sich bei Einführung zunächst noch auf Vorannahmen stützen müssen. Können im Laufe eines pädagogischen Jahres (oder darüber hinaus) individuelle oder globale Zeitbudgets nicht eingehalten werden, müssen Maßnahmen zum Arbeitszeitausgleich (insbesondere bei Hochbelasteten) entwickelt und abgestimmt, alternativ Zeitguthaben gemangt werden.

Als systematischer Ort des Arbeitszeitmanagements bieten sich Mitarbeitendengespräche auf schulischer Ebene an, die in der Praxis bislang eher eine Ausnahme bilden. Auch hier sind neue Routinen vonnöten, die wohl ebenfalls nur schrittweise entwickelt werden können. Gerade in großen Systemen dürften Mitarbeitendengespräche zunächst abhängig vom konkreten Bedarf und insbesondere bei unausgeglichenen (Arbeitszeit-)Salden priorisiert werden. Denn die zu berücksichtigenden Ressourcen sind nicht unerheblich. Auch wenn Arbeitszeitfragen nicht zu den klassischen Themen von Feedback- und Mitarbeitendengesprächen gehören, dürften ca. zwei bis vier Stunden je Mitarbeitenden und Jahr für die Durchführung, die Vor- und Nachbereitung, gegebenenfalls die Maßnahmenentwicklung sowie die Dokumentation allein aufseiten der Personalverantwortlichen anfallen (vgl. Kauffeld 2019 [↗](#); Miebach 2017; Muck/Sonntag 2007). Inhaltlich bietet sich zunächst die Beschränkung auf Arbeitszeitfragen, besondere Herausforderungen, die Aufgabenverteilung sowie auf die Entwicklung individueller Maßnahmen zum Zeitausgleich an. Später können als Teil der Gespräche klassische Aufgaben der Personalentwicklung folgen.

Schließlich gehört zu den Administrationsaufgaben der Personalentwicklung im Kontext der Zeiterfassung u. a. die Gewährleistung einer normenkonformen individuellen Arbeitszeitdokumentation, z. B. bei Überlastanzeigen (Umsetzung der Arbeitsrechtsprechung), sowie die institutionelle Begleitung von Arbeitszeitbeauftragten (bzw. einer Clearingstelle oder eines Arbeitszeitpremiens).

## 5.6 ORGANISATION DER ARBEITSZEIT-ERFASSUNG

Die Zeiterfassung auf schulischer Ebene dient der vollständigen Erfassung aller tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten von Lehrkräften (IST-Zeiten) analog ihrer professionsgerecht in LehrArbZVO integrierten schulischen Aufgaben und Tätigkeiten (vgl. Kapitel 5.2) unabhängig davon, zu welchen Zeitpunkten und ob sie vor Ort in der Schule oder an anderen Orten (mobil, Homeoffice, Klassenfahrt etc.) erbracht werden. Ihre Organisationsform dient primär der Arbeitszeitdokumentation und gewährleistet neben den schulischen Unterrichts- und Präsenzzeiten möglichst individuelle flexible Arbeitszeitmodelle in Vertrauensarbeit (Delegation) zur Selbsterfassung und mit Selbstkontrolle. Dazu werden die von der Landesebene zur Verfügung gestellten technischen Lösungen (vgl. Kapitel 5.4) in Form von Jahresarbeitszeitkonten genutzt (vgl. Kapitel 5.7).

Die grundlegende Konzeption der Arbeitszeiterfassung muss sozialpartnerschaftlich auf Landesebene hinsichtlich der Ziele, Rollen, Verfahren und Zugriffsrechte abgestimmt, die Mitbestimmung bei Einführung und Durchführung gewährleistet werden (z. B. durch Arbeitszeitpremiarium/Arbeitszeitbeauftragte/Clearingstelle o. Ä.). Details können Verordnungen oder Dienstvereinbarungen regeln. Die Konzeption muss ein kompatibles Datenschutzkonzept (organisatorisch) mit differenzierten Zugriffsrechten (Leserechte) und dem datenschutzkonformen Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle umfassen.

Vorgehalten werden müssen sowohl pauschale als auch differenzierte Erfassungsformen für Cluster oder einzelne Tätigkeiten. Normativ müssen im Zuge der Umsetzung wichtige Detailfragen geklärt werden, wie beispielsweise mit Pausenzeiten umzugehen ist, ob in der Basisvariante (pauschale Erfassung) nur Tagessummen (Dauer) oder ob Start und Ende der Arbeit mit Timestamps erfasst bzw. an einen eng legitimierten Personenkreis weitergegeben werden können.

Neben dem Zugang und der Erfassung selbst (Schreibzugriff) werden organisatorisch vor allem passgenaue Auswertungsoptionen für verschiedene Zwecke, Rollen und Ebenen vorgehalten (Lesezugriff):

- Individuell kann zwischen pauschaler oder differenzierter Erfassung gewählt werden. Einsicht besteht auch auf nichtaggregierte Daten. Typische Zwecke sind das Management des eigenen Zeitbudgets (Status, Aufgabenverteilung, IST-SOLL-Abgleich), die Reflektion der eigenen Arbeitsorganisation (Selbstorganisation, Aufgabenkritik), die Vorbereitung auf Mitarbeitendengespräche, gegebenenfalls die Vorbereitung von Maßnahmen zum Arbeitszeitausgleich oder allgemein das Management von Zeitguthaben.

Eine notwendige weitergehende Funktion besteht in der Gewährleistung einer arbeitsrechtskonformen Dokumentation von individueller Überlast gegenüber dem Arbeitgeber (Umsetzung der rechtlichen Anforderungen zur Erfassungspflicht).

- Auf schulischer Ebene stehen ausschließlich nach Clustern oder für Fokusbereiche aggregierte Auswertungsformen zur Verfügung. Dabei muss strikt zwischen anonymen und nichtanonymen Formen mit engen Zugriffsrechten unterschieden werden.

Anonyme aggregierte Auswertungen dienen dem globalen Management schulischer Zeitressourcen, allgemein der Ressourcenkontrolle und beispielsweise der Analyse der internen Aufgabenverteilung, z. B. als Grundlage für kollegiale Aufgabenkritik, Schulentwicklung, Organisationsentwicklung etc. Arbeitszeitdaten werden grundsätzlich zu größeren Einheiten (mehrere Personen, längere Zeiträume) zusammengefasst. Auch die Dokumentation des Aufwands für einzelne schulische Aufgaben (z. B. Funktionen) und gegebenenfalls der Nachweis von Ressourcendefiziten gegenüber

## Entscheidungsbedarfe bezüglich der Organisation der Arbeitszeiterfassung (5.6)

Tab. 6

| Sachverhalt  | Empfehlung Mußmann/Rackles  |
|--|---|
| 5.6.1 Entscheidung über <b>Art des Arbeitszeitmodells</b> (Vorgegebene und verbindliche oder individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle) | <i>Erhalt pädagogischer Freiheit und Vertrauensarbeitszeit durch Delegation der Zeiterfassung mit Selbstkontrolle.</i>  |
| 5.6.2 Gewährleistung der Verantwortung des Arbeitgebers für den <b>Arbeitsschutz</b> bei Delegation der Zeiterfassung                      | <i>Stichproben nach dem ArbSchG für einen eng definierten zugangskontrollierten Personenkreis (technisch) sicherstellen (z. B. Arbeitszeitgremium oder Arbeitszeitbeauftragte).</i>   |
| 5.6.3. <b>Klärung Beteiligungsverfahren bei Einführung</b> der Arbeitszeiterfassung  | <i>Konzeption der Arbeitszeiterfassung in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen auf Landesebene hinsichtlich der Ziele, Rollen, Verfahren und Zugriffsrechte.</i>   |
| 5.6.4 Entscheidung über <b>Beteiligungsverfahren bei Durchführung</b> der Arbeitszeiterfassung   | <i>Vereinbarung passender Beteiligungsverfahren für die Durchführung der Arbeitszeiterfassung und Einbindung von Personalräten und/oder Vertrauensleuten. Mögliche Lösungen können z. B. in Form eines Arbeitszeitgremiums, von Arbeitszeitbeauftragten oder einer Clearingstelle o. Ä. bestehen.</i>   |
| 5.6.5 Klärung angestrebter <b>Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit</b>   | <i>Regelungen in Verordnungen und/oder Dienstvereinbarungen landesweit einheitlich festhalten und möglichst länderübergreifende Rahmensetzungen anstreben.</i>  |
| 5.6.6 Entscheidung über die Detailliertheit der <b>Erfassung (Schreibzugriff)</b>  | <i>Empfohlen wird eine verpflichtende Basisvariante, in der pauschal nur Tagessummen erfasst (Start/Ende) und Pausenzeiten pauschal berücksichtigt werden. Technisch vorhandene Timestamps werden nicht ausgewiesen. Auf freiwilliger Basis können differenzierte Erfassungen für einzelne Tätigkeiten/Cluster erfolgen.</i>  |
| 5.6.7 Entscheidung über die Detailliertheit der Auswertung und Zugriffsrechte auf erfasste Arbeitszeitdaten ( <b>Lesezugriff</b> )         | <i>Zur Wahrung der Anonymität werden Mindestfallzahlen definiert und Mindeststandards technisch kontrolliert.<br/>Differenzierung nach Rollen und Ebenen:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>individuell Wahl zwischen pauschaler oder differenzierter Auswertung;</i></li> <li>• <i>auf schulischer und höherer administrativer Ebene ausschließlich anonyme (zu größeren Einheiten zusammengefasste) und zu Clustern aggregierte Auswertungsformen;</i></li> <li>• <i>bei wissenschaftlichen Evaluationen ausschließlich anonyme, aber auch nach einzelnen Tätigkeiten unterhalb von Clustern differenzierte Auswertungsformen.</i></li> </ul> |
| 5.6.8 <b>Klärung Zugriffsrechte bei De-Anonymisierung</b> zur Vorbereitung von Mitarbeitendengesprächen                                    | <i>Passgenaue Zugriffsrechte zur Vorbereitung von Mitarbeitendengesprächen an einen eng legitimierten Personenkreis (z. B. Personalverantwortliche, Arbeitszeitbeauftragte oder Arbeitszeitgremium). Arbeitszeitdaten stehen nichtanonym, aber über längere Zeiträume (z. B. Halbjahr) und pauschal oder zu Clustern aggregiert zur Verfügung. Datenschutzkonformer Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle.</i>  |

höheren administrativen Ebenen (Hauptverwaltung) gehören dazu. Schließlich können so schulinterne Projekte oder Sonderaufgaben evaluiert werden. Zur Wahrung der Anonymität werden Mindestfallzahlen definiert und Mindeststandards kontrolliert.

Nichtanonyme aggregierte Auswertungsformen mit engen Zugriffsrechten für einen legitimierten Personenkreis (z. B. Mitglieder Arbeitszeitgremium bzw. Arbeits-

zeitbeauftragte, Personalverantwortliche, Personalrat, Arbeitsschutz/Arbeitsmedizin) sind ausschließlich zum Monitoring arbeitsschutzrelevanter Merkmale und zur Vorbereitung von Mitarbeitendengesprächen zulässig. Dazu passende technisch vorzuhaltende Aggregationsgrade (nach Tätigkeitsclustern, nach Monats-, Wochen- oder Tagessummen, mit oder ohne Timestamp etc.) werden sozialpartnerschaftlich auf Landesebene abgestimmt.

- Auf höheren administrativen Ebenen werden Arbeitszeitdaten zu größeren Einheiten zusammengefasst. Somit stehen ausschließlich zu Clustern aggregierte und anonyme Auswertungsformen für Zwecke des Personalwesens, z. B. des Personal- und Ressourcenmanagements, der Schulentwicklung sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes etc. zur Verfügung. Auch hier werden dazu passende technisch vorzuhaltende Aggregationsgrade und Zugriffsrechte sozialpartnerschaftlich abgestimmt.
- Für wissenschaftliche Evaluationen stehen ausschließlich anonyme, aber kontrolliert und auf Antrag auch disaggregierte Daten zur Verfügung. Zum Beispiel zur Analyse der Daten aus der laufenden Zeiterfassung nach wissenschaftlichen Standards sowohl pauschal zur Ermittlung arbeitswissenschaftlicher Trends oder auch differenziert bei ausreichender Anzahl Teilnehmender auf freiwilliger Basis. Bei Verwendung passender Standards oder gar identischer Tools könnten so auch länderübergreifende Analysen vorgenommen werden.

## 5.7 ARBEITSZEITKONTEN

Zur Umsetzung der Erfassungspflicht unterstützen die Länder durch konzeptionelle, normative und technische Vorarbeiten die Einrichtung (individueller) Jahresarbeitszeitkonten (vgl. Kapitel 5.5). Dazu entwickeln sie gemeinsam mit den Mitbestimmungsakteure\*innen „verlässliche, objektive und zugängliche“ (EuGH 2019 und BAG 2022) Lösungen zur vollständigen Erfassung aller tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten von Lehrkräften. Mit der Einführung richten die Länder ihre Ressourcenplanung anders als bisher nicht mehr an einer Bedarfssteuerung über Deputatsstunden aus (Ausnahme: Hamburg), sondern an (individuellen) Jahresarbeitszeitbudgets. Technisch überführen sie die klassischen Unterrichtsdeputate in gleichgewichtige Unterrichtsverpflichtungen sowie in analoger Weise in supplementäre Zeitbudgets für Funktionsaufgaben (sofern vorhanden) sowie alle anderen schulischen Aufgaben der Lehrkräfte (vgl. Kapitel 5.5). Die Ressourcenplanung muss dabei einen potenziellen Mehrbedarf durch die Umstellung auf Jahresarbeitszeitbudgets und zwar sowohl durch Verfahrenskosten (Arbeitszeitadministration, Personalentwicklung, gegebenenfalls Schulverwaltungsleitung) als auch durch optionale Ausgleichsansprüche bei Mehrarbeit (Jahressaldo) berücksichtigen.

Vorbehaltlich bundeseinheitlicher Regelungen klärt die Landesebene, teilweise in Verhandlungen mit den Mitbestimmungsakteure\*innen, relevante Verfahrens- und Kompetenzfragen:

- Welche Gremien oder Instanzen sind generell am Arbeitszeitmonitoring und gegebenenfalls speziell bei Ausgleichsmaßnahmen beteiligt (Personalverantwortliche, Arbeitszeitgremium bzw. Arbeitszeitbeauftragte, gegebenenfalls Clearingstelle, Personalrat, Arbeitsschutz/Arbeitsmedizin)?
- Nach welchen Standards werden Mitarbeitendengespräche geführt (Klärung der Frage, auf welcher Ebene gegebenenfalls Vertrauensleute/Personalräte teilnehmen; vgl. Kap. 5.5 und 5.6).
- Unter welchen konkreten Rahmenbedingungen wird die Zeiterfassung im Sinne möglichst individueller flexibler Arbeitszeitmodelle in Vertrauensarbeit geführt (Delegation der Zeiterfassung, Selbstkontrolle, Erhalt pädagogischer Freiheit, Stichproben nach dem ArbSchG; vgl. Kap. 5.6)?
- Sofern es globale Zuweisungen gibt, welche Instanz entscheidet über die Verteilung bzw. Priorisierung der Zeitbudgets (Schulkonferenz und/oder Schulleitung, Arbeitszeitgremium etc.; vgl. Kap. 5.5)?
- Weitere technische und tarifliche Fragen: Betrachtungszeiträume, Bezugsperioden für Ausgleichsmaßnahmen, Ansparvarianten, Form des Ausgleichs (Zeit/Euro), gegebenenfalls Ausgleichswochen etc.

Außerdem sorgt die Landesebene für eine langfristige rechtliche Absicherung der Arbeitszeitkonten. Verordnungen scheinen eher nicht geeignet, vielmehr scheinen für eine erfolgreiche Etablierung von Arbeitszeitkonten angesichts historischer Erfahrungen (in einzelnen Bundesländern) vertrauensbildende Verfahren notwendig. Neben der Rahmengesetzgebung und möglichen tarifvertraglichen Lösungen dürfte ein wichtiges Merkmal dafür eine abgesicherte Reformstrategie sein, die darauf abzielt, Mehrarbeit und Überlast (verlässlich) durch zusätzliche Ressourcen (an den Schulen) abzubauen.

Auf Schulebene wird die Zuständigkeit für Arbeitszeitfragen geklärt, werden die zur Verfügung gestellten technischen Lösungen genutzt und administrativ begleitet. Als Einstieg in ein schulspezifisches Management von Jahresarbeitszeiten werden flexible Arbeitszeitmodelle in Vertrauensarbeit organisiert und schrittweise optimiert (vgl. Kap. 5.5). Gleichgewichtige Ziele der schulinternen Arbeitszeitorganisation und des Monitorings sind:

1. Die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung, aller schulischen Aufgaben sowie die Realisierung (neuer) pädagogischer Anforderungen (Bildungsauftrag).
2. Der Abbau von (zeitlichen) Fehlbeanspruchungen (ArbZG, ArbSchG).
3. Bei gleichzeitiger Sicherstellung der notwendigen Flexibilität und Zeitsouveränität der beteiligten Lehrkräfte (etabliertes Arbeitsprofil).

Optional werden zunächst Erfahrungen in Pilotprojekten gesammelt (vgl. Kapitel 5.8) und ausgewertet, die dann in

| Sachverhalt  | Empfehlung Mußmann/Rackles  |
|--|---|
| 5.7.1 Einführung von <b>Arbeitszeitkonten</b>  | <i>Die Landesebene entwickelt gemeinsam mit den Mitbestimmungsakteur*innen „verlässliche, objektive und zugängliche“ Lösungen zur vollständigen Erfassung aller tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten (vgl. Kapitel 5.4) und führt sie rechtlich verbindlich ein.</i>   |
| 5.7.2 Orientierung bei der <b>Ressourcenplanung</b>  | <i>Abkehr von der Bedarfssteuerung über Deputatsstunden zugunsten von (individuellen) Jahresarbeitszeitbudgets auf Basis von Zeitstunden. Dabei werden potenzielle Mehrbedarfe berücksichtigt.</i>  |
| 5.7.3 Einführung von <b>Jahresarbeitszeitbudgets</b>                                       | <i>Technische Überführung der klassischen Unterrichtsdeputate in gleichgewichtige Unterrichtsverpflichtungen auf Basis von Zeitstunden. Analoge Überführung des Entlastungsvolumens für (klassische) Funktionen normaler Lehrkräfte in ein schulisches Funktionsstundenbudget.</i>  |
| 5.7.4 Ressourcenplanung für <b>Schulleitungen, Beförderungsämtler und Funktionsstellen</b> | <i>Auf Grundlage eigenständiger Anforderungsprofile für auf Dauer besetzte Schulleitungen, Beförderungsämtler und Funktionsstellen (vgl. Kapitel 5.2) werden die dafür notwendigen Ressourcen kalkuliert und den Schulen in einem eigenen Budget unabhängig vom Funktionsstundenbudget für klassische Funktionen normaler Lehrkräfte zugewiesen.</i>  |
| 5.7.5 <b>Sicherheit und Vertrauen</b> zur nachhaltigen Absicherung von Arbeitszeitkonten   | <i>Die Landesebene sorgt für eine rechtliche Absicherung der Arbeitszeitkonten. Individuelle Ansprüche aus den Jahressaldierungen müssen dauerhaft und rechtlich verbindlich (zeitlich oder monetär) eingelöst werden können. Neben der Rahmengesetzgebung bzw. tariflicher Einigungen sollte dafür eine abgesicherte Reformstrategie mit Mitbestimmungsträger*innen abgestimmt werden.</i>   |
| 5.7.6 <b>Geschwindigkeit</b> der Einführung  | <i>Schulintern abgestimmtes Vorgehen. In der Anfangszeit ist eine schrittweise Einführung sinnvoll, bei der zunächst nur Basisfunktionen des Monitorings zur Anwendung kommen. Insbesondere im ersten Jahr zunächst Verläufe beobachten, Erfahrungen sammeln, erste Saldierungen und Mitarbeitendengespräche abwarten, bevor Rückschlüsse auf die Bedarfsplanung gezogen werden. Optional können zunächst Erfahrungen in Pilotprojekten gesammelt oder abgewartet werden.</i> |

die weitere Entwicklung einfließen (Feinsteuerung). Unabhängig davon erscheint eine schrittweise Einführung der Zeiterfassung sinnvoll, bei der in der Anfangszeit zunächst nur Basisfunktionen des Arbeitszeitmonitorings zur Anwendung kommen. Insbesondere im ersten Jahr mit Jahresarbeitszeitkonten sollten die Verläufe beobachtet, Erfahrungen gesammelt, erste Saldierungen (Abgleich von IST- und SOLL-Zeiten) abgewartet und erste Mitarbeitendengespräche geführt werden, bevor Rückschlüsse auf die Bedarfsplanung gezogen werden können. In den Folgejahren können die Verfahren schrittweise ausgebaut werden.

## 5.8 EINFÜHRUNGSSTRATEGIE UND UMSTELLUNGSPROZESS

Die Vollerfassung von Arbeitszeit im schulischen Kontext sowie die damit einhergehende Abkehr vom 150 Jahre al-

ten Deputatsstundenmodell ist ein tiefer und weitreichender Eingriff in die schulische DNA. Die Erfassung aller Arbeitstätigkeiten und Arbeitszeiten von Lehrkräften verschiebt den bisherigen einseitigen Fokus auf Unterricht und wertet Tätigkeiten wie Fort- und Weiterbildung, verschiedene pädagogische Kommunikationsformen oder die Arbeit in multiprofessionellen Teams (zeitlich) auf. Die sogenannten außerunterrichtlichen Tätigkeiten werden plötzlich transparent und induzieren einen Bedarf von arbeitsorganisatorischen Anpassungen (Klarstellung von unteilbaren Aufgaben, Erfassung von Arbeitszeiten bei Klassenfahrten, Umfang von Elterngesprächen und weiterer pädagogischer Kommunikation, Aufwand von Projektarbeit, Schulveranstaltungen etc.).

Auf der zusammengefassten administrativen Ebene generiert die Arbeitszeiterfassung eine hohe Transparenz in Bezug auf den Ressourceneinsatz und dessen Effizienz sowie eine eventuelle Unterdeckung (Überstunden). Auf der individuellen und kollegialen Ebene können Debatten um

Faktorisierungen (unterschiedliche Gewichtung von Fächern, Stufen oder Klassengrößen bei der zeitlichen Budgetierung von Vor- und Nachbereitungszeiten) und neben allgemeiner Aufgabenkritik auch Debatten um die Gleichwertigkeit pädagogischer Arbeit auslösen. Viele dieser Debatten sind anspruchsvoll. Eine Vollerfassung von Arbeitszeit in Schulen ist daher geeignet, ein hohes Maß an Unsicherheiten sowohl bei den Dienstherren (u. a. Kosten, Controlling, Absicherung notwendiger Aufgaben) als auch bei den Beschäftigten und ihren Verbänden (u. a. Kontrolle, Leistungsdruck, Verlust pädagogischer Freiheit) auszulösen. Daher sollen in diesem Kapitel abschließend Hinweise und Empfehlungen zu Aspekten einer Einführungsstrategie erläutert werden.

Grundsätzlich könnte eine Umstellung auf einen Schlag und flächendeckend erfolgen, was angesichts der allgemeinen gerichtlichen Vorgabe der Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen naheliegend wäre. Allerdings ist der Eingriff so weitreichend und die schulische Praxis so komplex, dass eine schrittweise Einführung sowie die Alternative einer Annäherung über Pilotprojekte sinnvoll sein kann. Über Pilotprojekte erhalten Dienstherren, Gewerkschaften und die teilnehmenden Schulen mit ihren Beschäftigten die Möglichkeit, sich in überschaubaren Zusammenhängen mit den notwendigen Neuerungen vertraut zu machen und innerhalb einer abgegrenzten Gruppe Varianten der Umsetzung auf ihre Praxistauglichkeit zu prüfen (wie z. B. Jahresarbeitszeitbudgets auf individueller Basis, Mitarbeitendengespräche, Arbeitszeitgremien, Globalzuweisung von Ressourcen oder die Faktorisierung nach zu definierenden Merkmalen). Nichtteilnehmende Schulen können Piloterfahrungen abwarten und sich proaktiv auf verschiedene Formate vorbereiten.

Pilotprojekte sollten eine substanzielle Anzahl von Schulen in einem Land umfassen und alle Schularten einschließlich der beruflichen Schulen einbinden. Die zeitliche Reichweite von Pilotprojekten sollte sich nicht dem Vorwurf einer Verschiebung auf Dauer aussetzen und daher auf mindestens zwei bis drei Jahre und höchstens auf fünf Jahre angelegt sein. Die Pilotprojekte dienen nicht der Klärung, ob die Zeiterfassung eingeführt wird, sondern der Klärung, wie sie erfolgt. Daher kann die Pilotierung mit der Perspektive einer Vollerfassung aller Schulen spätestens nach fünf Jahren verbunden werden und die Zwischenphase u. a. aktiv für die Identifizierung der optimalen Einführungspfade, der geeigneten Technik und der Ressourcenanpassung genutzt werden.

Empfehlenswert ist ein bundesweiter Rahmen bei der Bestimmung von länderübergreifend relevanten Fragen wie der Definition der Tätigkeitsprofile bzw. der Anforderungsprofile von Lehrkräften mit und ohne Funktionszeiten, mit Beförderungssämtern, der Festlegung auf teilbare und unteilbare Tätigkeiten oder die Klärung von Aspekten des Datenschutzes. Ein Austausch und die Feinjustierung hierzu könnten in einer länderübergreifenden Projektgruppe der KMK unter Beteiligung sozialpartnerschaftlicher (Gewerkschaften) und zivilgesellschaftlicher Akteure (Stiftungen) erfolgen. Die Pilotprojekte sollten zudem wissenschaftlich begleitet werden und die Erfahrungen sowie

Ergebnisse von laufenden empirischen Studien berücksichtigen (aktuell etwa die für Ende 2025 anstehenden Ergebnisse von Erhebungen in Berlin und Sachsen sowie 2026 in Hamburg).

Voraussetzung für gelingende Pilotprojekte sind frühe und vertrauensvolle Gespräche der Länder (Dienstherren) mit den Beschäftigtenvertretungen (Personalräte und Gewerkschaften) auf Landesebene. Hier sind die formalen und insbesondere rechtlichen Voraussetzungen (u. a. Öffnungsklauseln in Gesetzen bzw. Verordnungen, Anpassung der Arbeitszeitverordnungen, Definition der Tätigkeitscluster, Standards bei Mitarbeitendengesprächen) zentral auf Landesebene zu konkretisieren und eine Transparenz und landesweite Einheitlichkeit sicherzustellen. Innerhalb dieses gemeinsamen Rahmens sollte eine weitreichende Flexibilität in der konkreten Umsetzung für die Schulen bestehen, damit unterschiedliche Einführungspfade und Umsetzungsvarianten getestet und verglichen werden können (z. B. Überführung der Deputate in Jahresarbeitszeitkonten analog eins zu eins auf individueller Basis oder als globales Zeitbudget für die Schule). Allerdings sollte auf der technischen Ebene eine landesweit (idealerweise später auch bundesweit) einheitliche Infrastruktur (Erfassungssystem, Software) sowie einheitliche datenschutzrechtliche Anforderungen bestehen. Angesichts der Komplexität der Fragen und der mehrjährigen Dauer der Pilotprojekte macht die Einrichtung einer Projektstruktur mit einem Arbeitszeitgremium auf Landesebene Sinn, das sich mit der Fortschreibung von rechtlichen Vorgaben (u. a. auch Dienstvereinbarungen) und flexiblen Anpassungen auf schulische Bedarfe in der Laufzeit befasst. Hier sollten auch Berichte aus der Praxis und der begleitenden Forschung transparent beraten und in der Praxis auftauchende Grenzfälle geklärt werden.

Der wichtigste Aspekt im Rahmen der Einführungsstrategie ist der transparente Umgang mit Ressourcenfragen. Hierzu gehört insbesondere die vorherige (zu Beginn der Laufzeit von Pilotprojekten) Klärung, dass das Ergebnis von Arbeitszeiterfassungen im Fall von Überstunden Ausgleichsmaßnahmen erfordert, die entweder in der Anpassung von Arbeitsinhalten oder der Erhöhung offensichtlich notwendiger Ressourcen bestehen können. In jedem Fall münden die individuellen Ansprüche aus der Arbeitszeiterfassung in Arbeitszeitkonten, die einer langfristigen rechtlichen Absicherung unterliegen müssen. Nur bei Klärung dieser Ressourcenfragen auf der systemischen Ebene (bedarfsgerechte Nachsteuerung der Gesamtresourcen) und auf der individuellen Ebene (Absicherung der Jahressalden in Arbeitszeitkonten mit der rechtlich verbindlichen Option, diese später zeitlich oder monetär einzulösen) besteht eine ausreichende Vertrauensbasis für die notwendige Zusammenarbeit bei der Umstellung auf Arbeitszeiterfassung. Dazu gehört auch die frühzeitige Klärung von möglichen Entlastungsmaßnahmen, die insbesondere den zeitlichen Druck im Cluster der außerunterrichtlichen Tätigkeiten mindert. In den Pilotprojekten müssen Stellenanteile für den Einrichtungs-, Verwaltungs- und Controllingaufwand im Zusammenhang mit der neuen Aufgabe der Arbeitszeiterfassung zur Verfügung gestellt

werden. Dies sollte in Form einer Verwaltungsunterstützung für die Schulleitung (optional Schulverwaltungsleitung bei größeren Systemen; vgl. Kap 5.5) oder einer neuen Funktionsstelle der bzw. des Arbeitszeitbeauftragten erfolgen und als originärer Mehraufwand zusätzlich auf Dauer an die Schulen zugewiesen werden, die auf eine Vollerfassung der Arbeitszeiten und das notwendige Controlling umgestellt und den Einstieg in eine erweiterte Personalentwicklung vollzogen haben.

Bei einer gestuften Einführung der Arbeitszeiterfassung sollte zu Beginn auf eine möglichst freiwillige Teilnahme der Schulen gesetzt und vertraut werden. Die Bereitschaft zur Teilnahme dürfte durch die erwähnte Zusage in Bezug auf die Ressourcen und ein hohes Maß an schulischer Flexibilität im Umgang mit den Zeitressourcen (im Wahlmodell Globalzuweisung) gegeben sein. Privatschulen sollten von vorneherein auf freiwilliger Basis an Pilotprojekten teilnehmen können.

## Entscheidungsbedarfe bezüglich Einführungsstrategie und Umstellungsprozess (5.8)

Tab. 8

| Sachverhalt  | Empfehlung Mußmann/Rackles   |
|--|--|
| 5.8.1 <b>Vollständige oder gestufte Einführung</b> der Vollerfassung                           | <i>Angesichts der Komplexität Einführung über Pilotprojekte, die 2–5 % der Schulen eines Landes umfassen.</i>  |
| 5.8.2. <b>Dauer</b> des Umstellungszeitraumes  | <i>Begrenzte Laufzeit der Pilotprojekte bzw. Umstellung, da nur die Frage des WIE zu klären ist und nicht das OB. Vollständige Umstellung aller Schulen nach 3, spätestens 5 Jahren. Laufzeit der Pilotprojekte 2–3 Jahre inkl. Auswertung.</i>  |
| 5.8.3 <b>Zentrale oder dezentrale Verhandlung</b> innerhalb eines Landes                       | <i>Dringende Empfehlung zur Klärung der Rahmenbedingungen auf zentraler Landesebene und nicht – wo möglich – auf schulischer Ebene (schulische Personalräte). Flexibilität der Schulen bei Ausgestaltung der Pilotprojekte kann innerhalb eines gemeinsamen Landesrahmens (Verordnungen, Dienstvereinbarung) gewährleistet werden.</i>   |
| 5.8.4 Einrichtung einer <b>Projektstruktur</b>   | <i>Einrichtung eines Arbeitszeitgremiums auf Landesebene, das transparente Projektbeteiligung mit Nachsteuerungsmöglichkeiten sicherstellen muss.</i>  |
| 5.8.5 Umgang mit <b>Ressourcenfragen</b> auf systemischer, schulischer und individueller Ebene | <i>Dienstherr (Land) muss im Lichte der später anfallenden Ergebnisse/Salden der Arbeitszeiterfassung</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>auf systemischer Ebene die bedarfsgerechte Nachsteuerung der Gesamtressource,</i></li> <li>• <i>auf individueller Ebene die Absicherung von Arbeitszeitkonten</i></li> <li>• <i>und auf schulischer Ebene eine Verwaltungsunterstützung (diese auf Dauer bei dauerhafter Arbeitszeiterfassung) gewährleisten.</i></li> </ul> |
| 5.8.6 <b>Auswahl</b> der Schulen   | <i>Die Auswahl der Schulen sollte 2–5 % aller Schulen des Landes (inkl. Teilnahmeoption für Privatschulen) umfassen. Diese sollten in der ersten Runde möglichst auf freiwilliger Basis teilnehmen und alle Schularten inkl. Berufliche Schulen umfassen.</i>  |
| 5.8.7 <b>Bundesweite Abstimmung</b> von Rahmenbedingungen                                      | <i>Länderübergreifender Austausch zu übergreifenden Fragestellungen innerhalb einer Begleitstruktur für die Dauer der Pilotprojekte. Anbindung an die KMK und Einbeziehung der Gewerkschaften, Stiftungen und begleitenden Forschung.</i>  |

## 6

# FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### *Zur Ausgangslage der Arbeitszeiterfassung*

- Die empirische Begründung für eine vollständige Arbeitszeiterfassung bei den Lehrkräften liefert eine Vielzahl von Studien, die über Jahrzehnte zu vergleichbaren Ergebnissen kommen: Die Mehrheit der Lehrkräfte in Deutschland arbeitet seit Jahrzehnten oberhalb arbeitszeitrechtlicher und tariflicher Normvorgaben (ein relevanter Teil oberhalb der gesetzlichen Arbeitsschutznormen). Dabei leisten Teilzeitkräfte überproportional viel Mehrarbeit. Eindeutige Evidenzen weisen ferner darauf hin, dass zeitliche Fehlbeanspruchungen auch mit physischen und psychischen Fehlbeanspruchungen einhergehen. Für die pädagogische Kernaufgabe des Unterrichtens steht immer weniger Zeit zur Verfügung, während „außerunterrichtliche“ Tätigkeiten deutlich mehr Raum einnehmen. Im Ergebnis steigen die gesundheitlichen Risiken des Berufsstandes, während gleichzeitig die Attraktivität des Berufs sinkt (Kapitel 2).
- Der hohe Veränderungsdruck auf das 150 Jahre alte Modell der Lehrkräftearbeitszeit (Deputatsstunden) speist sich nicht nur aus der (subjektiv und objektiv) ansteigenden Belastungssituation der Lehrkräfte (Gesundheitsschutz), sondern auch aus Notwendigkeiten neuerer pädagogischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Anforderungen (Inklusion, Ganztag, individuelle Förderung, Digitalisierung) sowie dem anhaltend hohen Fachkräftebedarf (neben der Debatte um Arbeitszeiterhöhungen insbesondere die Frage der Effizienz der eingesetzten Arbeitszeit für unterrichtsbezogene Tätigkeiten) (Kapitel 3).
- Der aktuell stärkste Veränderungsfaktor in Bezug auf das überkommene Arbeitszeitregime ist jedoch das Arbeitsrecht bzw. die Arbeitsgerichtsbarkeit. Seit 2015 steigt der Druck auf die Länder als Dienstherren, dass der unbestimmte Teil der Arbeitszeit (jenseits der Deputate) nicht mehr in der bisherigen Unbestimmtheit belassen werden kann. Zum Beispiel fehlen im Einzelfall rechtssichere Möglichkeiten für Individuen, ihre arbeitszeitlichen Beanspruchungen vollständig zu saldieren und im Einzelfall Überlastungen nachzuweisen. Der Bundesgesetzgeber ist durch EuGH- und BAG-Rechtsprechung dazu angehalten, das Arbeitszeitgesetz anzupassen und eine Arbeitszeiterfassung einzuführen, was für das bestehende Arbeitszeitmodell auch im schulischen Bereich erhebliche Folgen haben wird (Kapitel 3).
- Die abstrakten Rahmenbedingungen für die anstehende Arbeitszeiterfassung sind angesichts der arbeitsgerichtlichen Vorgaben relativ klar. Die konkrete Ausgestal-

tung obliegt den Ländern, die eine weitgehende Gestaltungsfreiheit haben. Trotz der rechtlichen Klarheit ist das politische Agieren der Länder seit 2023 von einer deutlichen Zurückhaltung geprägt, was vermutlich auf eine hohe Unsicherheit in Bezug auf die Folgen und Ressourcenbedarfe zurückzuführen ist. In Einzelfällen (wie Bremen) wird eine länderübergreifende Zusammenarbeit in Bezug auf Rahmensetzungen für Pilotprojekte angestrebt (Kapitel 4).

- Die wahrnehmbaren Unsicherheiten sowohl aufseiten der Dienstherren als auch aufseiten der Beschäftigten in Bezug auf die Einführung einer Vollerfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften sind nachvollziehbar. Die Arbeitszeiterfassung greift in organisatorischer, materieller und kultureller Hinsicht tief in schulische Selbstverständlichkeiten ein und kann mit scheinbar kleinen Stellschrauben große Veränderungen sowohl in der individuellen Arbeitsorganisation, der Unterrichtsorganisation, der kollegialen Zusammenarbeit, der Aufgabenverteilung als auch in der Ausstattung mit Ressourcen bewirken.
- Es erscheint unrealistisch, das etablierte Arbeitszeitregime in einem Schritt fortentwickeln zu wollen. Mindestens fehlt das notwendige Steuerungs- und Prozesswissen, das man längst durch unterschiedlichste Evaluationen und Pilotierungen hätte erwerben können. Alle „großen Lösungen“ (umfassende Faktorisierung, Präsenzarbeitszeitmodelle) weisen erhebliche Ungewissheiten, Prozessrisiken und nicht zuletzt Risiken für den Schulfrieden auf. Angesichts der Komplexität der Handlungsoptionen wird daher eine schrittweise (iterative) Vorgehensweise empfohlen, die auf praktische Erfahrungsgewinne und auf Vertrauensaufbau bei den Beteiligten durch Pilotprojekte ausgerichtet ist. Bei der Einführung neuer Modelle der Arbeitszeiterfassung können die damit verbundenen Entscheidungsbedarfe in acht Regelungsbereiche differenziert und darauf aufbauend Handlungsoptionen systematisch entwickelt werden (Kapitel 5).

### *In acht Stufen zur Arbeitszeiterfassung*

- 1. Jahresarbeitszeitmodell:** Die Abkehr von den Deputatsstunden pro Woche erfordert eine Konkretisierung der wöchentlichen SOLL-Arbeitszeit durch die Bestimmung der Jahresarbeitszeit je Land, die Einbeziehung der unterrichtsfreien Wochen sowie die Festlegung des Schuljahres als Ausgleichszeitraum für schwankende Arbeitssalden (Kapitel 5.1).

2. **Aufgabenprofil:** Notwendig ist eine (möglichst länderübergreifende) Definition der Tätigkeiten einer Lehrkraft in Deutschland sowie eine Festlegung der Teilbarkeit von Aufgaben (in Bezug auf Teilzeitkräfte). Aus Gründen des Controllings, der Gestaltung und der Erfassung ist die Bildung von drei bis fünf aggregierten Tätigkeitsclustern notwendig. Der Umgang mit Funktionstätigkeiten kann die Bildung eigener Anforderungsprofile für Lehrkräfte in Funktionsstellen erforderlich machen (wobei bei den allgemeinen Lehrkräften dennoch ein Funktionsstundenbudget für übergreifende Funktionsaufgaben verbleibt) (Kapitel 5.2).
  3. **Aufgabengewichtung:** Zum Abgleich der SOLL- und IST-Zeiten in Bezug auf die Tätigkeitscluster sind SOLL-Zeiten für die Cluster notwendig. Zur Orientierung für Pilotprojekte wird auf Basis der bisherigen empirischen Studien ein Bandbreitenmodell mit fünf Clustern vorgeschlagen, das je nach Schulart den Clustern unterschiedliche Zeitbudgets zuweist (siehe Abb. 1 [↗](#)). Unterrichtsbezogene Tätigkeiten binden 65–75 Prozent der Arbeitszeit, außerunterrichtliche Tätigkeiten 25–35 Prozent. Als außerunterrichtliche Cluster werden vorgeschlagen: „Pädagogische Kommunikation“, „Arbeits- und Schulorganisation“ sowie „Professionelle Entwicklung“ (Kapitel 5.3).
  4. **Erfassungstechnik:** Anzustreben wäre eine länderübergreifende – mindestens jedoch ländereinheitliche – Lösung in Bezug auf Standards, Datenschutz, Schnittstellen etc. Empfohlen wird eine digitale, sichere und datensparsame Lösung auf Grundlage eines appbasierten Erfassungsmodells. Sinnvoll sind mobile Dienstgeräte für die Beschäftigten. In Bezug auf die notwendigen Ausschreibungen sollte bei Pilotprojekten aus Zeitgründen auf einfache, webbasierte und mobile Erfassungssysteme zurückgegriffen werden können und notfalls für die Pilotphase schulische Insellösungen in Kauf genommen werden (Kapitel 5.4).
  5. **Personalentwicklung:** Die Einführung der Arbeitszeiterfassung sollte mit einer aktiven schulspezifischen Personalentwicklung verbunden werden, die ausgehend vom Arbeitszeitmonitoring schrittweise ausgebaut wird. Der Mehraufwand für Erfassung und Mitarbeitendengespräche muss durch personelle Verstärkung der Schulleitung ausgeglichen werden, damit diese ihrer ausgeweiteten Zuständigkeit in Arbeitszeitfragen nachkommen kann. In einem Wahlmodell kann die Schule über die Einführung einer Globalzuweisung der zeitlichen Ressourcen (mehr Flexibilität in der individuellen Tätigkeitszuweisung) entscheiden (Kapitel 5.5).
  6. **Erfassungsorganisation:** Um den Besonderheiten des pädagogischen Berufs gerecht zu werden, sollte an der pädagogischen Freiheit und an der Vertrauensarbeitszeit festgehalten und die Zeiterfassung an die Lehrkraft delegiert werden. Die Beteiligungsverfahren sowohl bei der Einführung als auch beim Betrieb der Arbeitszeiterfassung erfordern ein sozialpartnerschaftliches Vorgehen und damit ein Beteiligungsverfahren auf Landesebene, das in landeseinheitlichen Vorgaben mündet. Schreib- und Leserechte sind unter Wahrung der Beschäftigteninteressen auszugestalten. Leistungs- und Verhaltenskontrollen sind datenschutzkonform auszuschließen. Im Fall der Mitarbeitendengespräche sind Zugriffsrechte auf aggregierte Daten (Cluster) auf einen eng legitimierten Personenkreis zu beschränken (Kapitel 5.6).
  7. **Arbeitszeitkonten:** Die Einführung der Arbeitszeiterfassung ist notwendig mit der Einführung flächendeckender Arbeitszeitkonten verbunden. Hierzu muss der Dienstherr auf Landesebene gemeinsam mit den Mitbestimmungsakteur\*innen rechtssichere Lösungen der vollständigen und dauerhaften Absicherung von Arbeitszeitsalden erarbeiten. Individuelle Ansprüche aus den Jahressalden müssen dauerhaft zeitlich oder monetär eingelöst werden können (Kapitel 5.7).
  8. **Einführungsstrategie:** Angesichts der Komplexität der Aufgabe wird eine abgestufte Einführung der Arbeitszeiterfassung empfohlen, die erst auf freiwillige Pilotprojekte (möglichst aller Schularten) unter Einbeziehung von Privatschulen setzt. Sinnvoll erscheint eine Pilotphase mit zwei bis fünf Prozent der Schulen eines Landes. Da mit den Pilotprojekten nicht das Ob, sondern das Wie der flächendeckenden dauerhaften Einführung verbunden ist, sollten die Laufzeiten auf maximal drei Jahre befristet werden und eine Vollumstellung spätestens nach fünf Jahren erfolgen. Eine Projektstruktur und wissenschaftliche Begleitung sollten für die Projektlaufzeit auf Landesebene angesiedelt werden (Kapitel 5.8).
- Eine erfolgreiche Umstellung der Lehrkräftearbeitszeit auf ein Jahresarbeitszeitmodell muss sowohl den Beschäftigten (Arbeits- und Gesundheitsschutz) als auch den Landesinteressen (effektiverer Umgang mit Lehrkräftearbeitszeit in Bezug auf unterrichtsnahe Tätigkeiten) entgegenkommen. Damit sind wesentliche Gelingenbedingungen das Vertrauen in den technischen und organisatorischen Umstellungsprozess, die wirksame Entlastung von sonstigen Tätigkeiten sowie der glaubwürdige Umgang mit absehbaren Ressourcenbedarfen. Es kann nicht oft genug betont werden, dass eine frühzeitige Beteiligung beim Projektaufbau, eine hohe Transparenz im Vorgehen und eine glaubwürdige

Ressourcenplanung über den Erfolg der Umstellung entscheiden werden. Das hat – im positiven wie negativen Fall – unmittelbare Auswirkungen auf die Schulkultur, Bildungsqualität und die Attraktivität des Berufsfeldes. Mit den vorliegenden Empfehlungen sollen den Akteur\*innen Hinweise auf eine konstruktive Ausgestaltung dieser herausfordernden Gestaltungsaufgabe gegeben werden. Eine akteursbezogene Zusammenfassung findet sich in Tab. 9. ←

## Überblick der Zuständigkeiten (Arbeitszeiterfassung Lehrkräfte)

Tab. 9

| Sachverhalt                                      | BReg* | KMK | Länder | PR/V** | Schule |
|--|-------|-----|--------|--------|--------|
| 5.1.1 Arbeitszeitvorgabe                         |       |     | X      | X      |        |
| 5.1.2 SOLL-Jahresarbeitszeit                     |       |     | X      | X      |        |
| 5.1.3 Ausgleichszeitraum                         |       |     | X      | X      |        |
| 5.1.4 Unterrichtsfreie Wochen                    |       |     | X      | X      |        |
| 5.1.5 Beantragung von Urlaubstagen               |       |     | X      | X      | X      |
| 5.2.1 Definition der Tätigkeiten                 |       | X   | X      | X      |        |
| 5.2.2 Bestimmung Teilbarkeit von Aufgaben        |       | X   | X      | X      |        |
| 5.2.3 Definition von Tätigkeitsclustern          |       |     | X      | X      | X      |
| 5.2.4 Anforderungsprofil Funktionsstellen        |       |     | X      | X      |        |
| 5.2.5 Bildung Funktionsstundenbudget             |       |     | X      | X      |        |
| 5.2.6 Cluster Professionelle Entwicklung         |       |     | X      | X      | X      |
| 5.2.7 Cluster Multiprofessionelle Zusammenarbeit |       |     | X      | X      | X      |
| 5.3.1 SOLL-Wert Unterrichtsleistung              |       |     | X      | X      |        |
| 5.3.2 SOLL-Wert Unterrichtsnahe Tätigkeiten      |       |     | X      | X      |        |
| 5.3.3 Entscheidung über Faktorisierung           |       |     | X      | X      | X      |
| 5.3.4 Zuordnung Vertretungs- und Aufsichtszeiten |       |     | X      | X      | X      |
| 5.3.5 Gewichtung von Clustern                    |       |     | X      | X      | X      |
| 5.3.6 Entscheidung über Entlastungsmöglichkeiten |       |     | X      |        |        |
| 5.3.7 Evaluation                                 |       |     | X      | X      |        |
| 5.4.1 Digitale Basisinfrastruktur                | (X)   | X   | X      |        |        |
| 5.4.2 Dienstgeräte                               | (X)   | X   | X      |        |        |
| 5.4.3 Standards und IT-Anforderungen             | (X)   |     | X      |        |        |
| 5.4.4 Erfassungsform                             | (X)   |     | X      | X      | X      |
| 5.4.5 Leistungsmerkmale Zeiterfassungsmodell     |       |     | X      | X      | X      |
| 5.4.6 Ausschreibung Zeiterfassungsmodell         |       |     | X      | X      |        |
| 5.4.7 Datenschutz spezifisch Zeiterfassung       |       | X   | X      | X      |        |
| 5.4.8 Standardisierung länderübergreifend        |       | X   | X      |        |        |
| 5.5.1 Schulspezifische Personalentwicklung       |       |     | X      | X      | X      |
| 5.5.2 Arbeitszeitmonitoring                      | (X)   |     |        |        | X      |
| 5.5.3 Ressourcen erfassungsbedingter Mehraufwand |       |     | X      |        |        |
| 5.5.4 Zuständigkeit bei Arbeitszeitfragen        |       |     | X      | X      | X      |
| 5.5.5 Wahloption Globalzuweisung                 |       |     | X      | X      | X      |
| 5.5.6 Zuständigkeit Verteilung Zeitbudgets       |       |     | X      | X      |        |
| 5.5.7 Mitarbeitendengespräche                    |       |     | X      | X      | X      |
| 5.5.8 Rechtssichere Arbeitszeitdokumentation     | (X)   |     | X      | X      | X      |

weiter auf Seite 33

| Sachverhalt  | BReg* | KMK | Länder | PR/V** | Schule |
|--|-------|-----|--------|--------|--------|
| 5.6.1 Entscheid über Arbeitszeitmodell               | (X)   | X   | X      | X      |        |
| 5.6.2 Gewährleistung Arbeitsschutz                   | (X)   |     | X      | X      |        |
| 5.6.3 Beteiligung bei Einführung                     |       |     | X      |        |        |
| 5.6.4 Beteiligung bei Durchführung                   |       |     | X      |        |        |
| 5.6.5 Einheitlichkeit & Vergleichbarkeit             |       | X   | X      | X      |        |
| 5.6.6 Erfassung (Schreibzugriff)                     |       |     | X      | X      |        |
| 5.6.7 Auswertung (Lesezugriff)                       |       |     | X      | X      |        |
| 5.6.8 De-Anonymisierung                              |       |     | X      | X      |        |
| 5.7.1 Einführung von Arbeitszeitkonten               |       |     | X      | X      |        |
| 5.7.2 Ressourcenplanung auf Basis von Zeitstunden    |       |     | X      |        |        |
| 5.7.3 Einführung von Jahresarbeitszeitbudgets        |       |     | X      | X      |        |
| 5.7.4 Regelung Funktionsstellen                      |       |     | X      | X      |        |
| 5.7.5 Sicherheit und Vertrauen bei Arbeitszeitkonten |       |     | X      | X      |        |
| 5.7.6 Einführungsgeschwindigkeit                     |       |     | X      | X      | X      |
| 5.8.1 Vollständige oder gestufte Einführung          |       |     | X      |        |        |
| 5.8.2 Dauer der Umstellung                           |       |     | X      |        |        |
| 5.8.3 Verhandlungsebene                              |       |     | X      |        |        |
| 5.8.4 Projektstruktur/Arbeitszeitgremium             |       |     | X      |        |        |
| 5.8.5 Ressourcenfragen                               |       |     | X      |        |        |
| 5.8.6 Schulauswahl Pilotprojekte                     |       |     | X      |        | X      |
| 5.8.7 Bundesweite Abstimmung Pilotprojekte           |       | X   | X      |        |        |

\* Bundesregierung (insbesondere BMAS) nur ergänzende Bezüge/optionale Rahmensetzungen; \*\* Personalräte/Verbände.

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>ADO</b>       | Allgemeine Dienstordnung                            |
| <b>ArbSchG</b>   | Arbeitsschutzgesetz                                 |
| <b>ArbZG</b>     | Arbeitszeitgesetz                                   |
| <b>AWO</b>       | Arbeiterwohlfahrt                                   |
| <b>BAG</b>       | Bundesarbeitsgericht                                |
| <b>BMAS</b>      | Bundesministerium für Arbeit und Soziales           |
| <b>BVerwG</b>    | Bundesverwaltungsgericht                            |
| <b>ERP</b>       | Enterprise Resource Planning                        |
| <b>EuGH</b>      | Europäischer Gerichtshof                            |
| <b>KI</b>        | Künstliche Intelligenz                              |
| <b>KMK</b>       | Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder    |
| <b>LAZM</b>      | Lehrarbeitszeitmodell                               |
| <b>OVG</b>       | Oberverwaltungsgericht                              |
| <b>SächsAZVO</b> | Sächsische Arbeitszeitverordnung                    |
| <b>SWK</b>       | Ständige Wissenschaftliche Kommission               |
| <b>TV-L</b>      | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder |
| <b>UN-BRK</b>    | UN-Behindertenrechtskonvention                      |

## ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

- 18 **Abbildung 1**  
Entwurf Tätigkeitenmodell von Lehrkräften mit Bandbreiten und SOLL-Arbeitszeiten
- 14 **Tabelle 1**  
Entscheidungsbedarfe bezüglich der Bestimmung der SOLL-Arbeitszeit (5.1)
- 16 **Tabelle 2**  
Entscheidungsbedarfe bezüglich der Bestimmung der Arbeitstätigkeiten von Lehrkräften (5.2)
- 19 **Tabelle 3**  
Entscheidungsbedarfe bezüglich der Bestimmung tätigkeitsspezifischer SOLL-Zeiten (5.3)
- 20 **Tabelle 4**  
Entscheidungsbedarfe bezüglich der Technik der Arbeitszeiterfassung (5.4)
- 22 **Tabelle 5**  
Entscheidungsbedarfe bezüglich schulischer Personalentwicklung (5.5)
- 24 **Tabelle 6**  
Entscheidungsbedarfe bezüglich der Organisation der Arbeitszeiterfassung (5.6)
- 26 **Tabelle 7**  
Entscheidungsbedarfe bezüglich Arbeitszeitkonten (5.7)
- 28 **Tabelle 8**  
Entscheidungsbedarfe bezüglich Einführungsstrategie und Umstellungsprozess (5.8)
- 32 **Tabelle 9**  
Überblick der Zuständigkeiten (Arbeitszeiterfassung Lehrkräfte)

## LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Ballarin, Kara 2024:** Neue Arbeitszeiten für Lehrkräfte in Baden-Württemberg, <https://www.schwaebische.de/regional/baden-wuerttemberg/neue-arbeitszeiten-fuer-lehrkraefte-in-baden-wuerttemberg-2309683> (19.7.2024).
- Behler, Gabriele et al. 2008:** Bericht der Kommission zur Überprüfung des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells vom 4.4.2008, Hamburg, <https://www.hamburg.de/resource/blob/134634/c4faf3d8b80a2eca0a-ef80bb081945db/anlage-bsb-behler-bericht-data.pdf> (19.7.2024).
- Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg 2023:** Ergebnisse der Arbeitszeitstudie der Universität Mannheim und des Berufsschullehrerverbandes sowie Forderungen des BLV, Pressemitteilung, [https://blv-bw.de/wp-content/uploads/2023/10/2023\\_10\\_23-PM\\_Arbeitszeitstudie\\_und\\_Petitionsantrag.pdf](https://blv-bw.de/wp-content/uploads/2023/10/2023_10_23-PM_Arbeitszeitstudie_und_Petitionsantrag.pdf) (19.7.2024).
- Bildungsland Sachsen 2030, Projekt des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus (SMK) 2023:** Handlungsempfehlungen des Expertenrats „Professionalisierung“, [https://www.bildungsland2030.sachsen.de/download/23\\_06\\_28\\_HE\\_Professionalisierung\\_final.pdf](https://www.bildungsland2030.sachsen.de/download/23_06_28_HE_Professionalisierung_final.pdf) (27.6.2024).
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2023a:** Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung (Stand 3.5.2023); <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html> (18.7.2024).
- BMAS 2023b:** Antwortschreiben des BMAS vom 3.8.2023 auf das Schreiben der KMK-Präsidentin vom 11.7.2023, Berlin.
- Boemke, Burkhard 2023:** Gutachten betreffend Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften an sächsischen Schulen auf Grundlage der höchstrichterlichen Rechtsprechung vom 6.6.2023, Gutachten im Auftrag des Freistaat Sachsen, Leipzig.
- Bruno-Latocha, Gesa 2023:** Arbeitszeit an Schulen erfassen: Das Unvorstellbare wagen, in: Der Personalrat 3 (2023), S. 28–30.
- Fink, B. 2023:** Die Arbeitszeiterfassung nach dem Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO, Frankfurt.
- Freie Hansestadt Bremen 2024:** Die Senatorin für Kinder und Bildung: Bremen denkt Arbeitszeit von Lehrkräften neu, <https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/bremen-denkt-arbeitszeit-von-lehrkraeften-neu-441154> (19.7.2024).
- GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) 2022:** Bildung. Weiter denken!, <https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/GEW/GEW-Beschluesse/2022-GEWTAG22-Beschlussdoku-A4-2023-web.pdf> (19.7.2024).
- GEW 2023a:** Arbeitszeiterfassung an Schulen: Jede Stunde zählt!, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/jede-stunde-zaehlt> (19.7.2024).
- GEW 2023b:** AWO krepelt deutsches Modell der Lehrkräftearbeitszeit um: Nicht nur die Unterrichtszeit gehört zur Arbeitszeit von Lehrkräften, <https://www.gew-thueringen.de/aktuelles/detailseite/awo-krepelt-deutsches-modell-der-lehrkraeftearbeitszeit-um-nicht-nur-die-unterrichtszeit-gehört-zur-arbeitszeit-von-lehrkraeften> (19.7.2024).
- Greiner, S.; Kalle, A. 2023:** Einführung einer allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, in: NZA 2023, S. 547f.
- Haag, Oliver; Deschler, Franziska 2023:** Ende der Vertrauensarbeitszeit? Pflicht zur Arbeitszeiterfassung; in: Arbeit und Arbeitsrecht 10 (2023), S. 14–17, <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/fachartikel/pflicht-zur-arbeitszeiterfassung.html> (19.7.2024).
- Hardwig, Thomas; Mußmann, Frank 2018:** Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland: Konzepte, Methoden und Ergebnisse von Studien zu Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung im historischen Vergleich, Expertise im Auftrag der Max-Träger-Stiftung, DOI: <https://doi.org/10.3249/webdoc-3982> (18.7.2024).
- Hauck-Scholz, Peter 2022:** Europarechtliche Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung von Beamtinnen und Beamten: Zu den Auswirkungen des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union – C-55/18 (COOO) – vom 14. Mai 2019, in: ZBR 1/2/2022; S. 5–11.
- Kauffeld, Simone (Hrsg.) 2019:** Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor, Berlin, <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56013-6> (18.7.2024).
- KMK 2000:** Gemeinsame Erklärung des Präsidenten der Kultusministerkonferenz und der Vorsitzenden der Bildungs- und Lehrergewerkschaften sowie ihrer Spitzenorganisationen Deutscher Gewerkschaftsbund DGB und DBB – Beamtenbund und Tarifunion, [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2000/2000\\_10\\_05-Aufgaben-Lehrer.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2000/2000_10_05-Aufgaben-Lehrer.pdf) (19.7.2024).
- Koalitionsvertrag Hessen 2023:** Eine für alle: Hessenvertrag der demokratisch-christlich-sozialen Koalition 2024–2029; [https://www.spd-hessen.de/wp-content/uploads/sites/269/2023/12/Koalitionsvertrag\\_2024-2029.pdf](https://www.spd-hessen.de/wp-content/uploads/sites/269/2023/12/Koalitionsvertrag_2024-2029.pdf) (18.7.2024).
- Miebach, Bernhard 2017:** Handbuch Human Resource Management: Das Individuum und seine Potentiale für die Organisation, Wiesbaden.
- Muck, Peter M.; Karlheinz Sonntag 2007:** Zielsetzungs-, Beurteilungs- und Feedbackgespräch, in: Schuler, Heinz; Sonntag, Karlheinz (Hrsg.): Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie, Göttingen, S. 567–573.
- Mummert Consulting 1999:** Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen: Zusammenfassung, Arbeitsstab Aufgabenkritik beim Finanzministerium Nordrhein-Westfalen.
- Mummert Consulting 2005:** Das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg: Bericht zur Evaluation; Stand vom März 2005, <https://www.gew-hamburg.de/sites/default/files/BerichtKurzfassung.pdf> (18.9.2024).
- Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas 2022a:** Arbeitszeit und Arbeitsbelastung sächsischer Lehrkräfte 2022; Pressekonferenz am 5. Oktober 2022; [https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/fileadmin/arbeitszeitstudie\\_sachsen\\_2022/projekte/kooperationsstelle/Arbeitszeit\\_Lehrkraefte\\_Sachsen\\_2022\\_Web\\_22-10-05.pdf](https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/fileadmin/arbeitszeitstudie_sachsen_2022/projekte/kooperationsstelle/Arbeitszeit_Lehrkraefte_Sachsen_2022_Web_22-10-05.pdf) (18.7.2024).
- Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas 2022b:** Forschungsstand zum Thema Arbeitszeiten und Arbeitsbelastungen von Lehrkräften in Deutschland; Whitepaper von März 2022; <https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/dokumentation/forschungsstand-2022> (18.7.2024).
- Mußmann, Frank; Riethmüller, Martin; Hardwig, Thomas 2016:** Niedersächsische Arbeitszeitstudie: Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015/2016, Göttingen, DOI: <https://doi.org/10.3249/webdoc-3971> (18.7.2024).
- Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas; Riethmüller, Martin; Klötzer, Stefan; Peters, Stefan 2020:** Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020, Göttingen, DOI: <https://doi.org/10.3249/ugoe-publ-7> (18.7.2024).
- Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas; Riethmüller, Martin; Klötzer, Stefan 2021:** Digitalisierung im Schulsystem 2021: Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Rahmenbedingungen und Perspektiven von Lehrkräften in Deutschland, Göttingen, DOI: <https://doi.org/10.3249/ugoe-publ-10> (18.7.2024).
- Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas; Riethmüller, Martin 2023:** Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Schulen in Sachsen 2022, Göttingen, DOI: <https://doi.org/10.47952/gro-publ-172> (18.7.2024).

**Niedersächsisches Kultusministerium 2018:** Empfehlungen zur Entwicklung arbeitszeitrechtlicher Normen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulleitungen an niedersächsischen Schulen: Bericht des Expertengremiums Arbeitszeitanalyse, <https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/expertengremium-arbeitszeitanalyse-legt-abschlussbericht-vor-170499.html> (18.7.2024).

**OECD 2020:** OECD Lernkompass 2030: OECD-Projekt Future of Education and Skills 2030, Rahmenkonzept des Lernens, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/oeecd-lernkompass-2030-all> (18.7.2024).

**OECD 2022:** Bildung auf einen Blick: OECD-Indikatoren, DOI: <https://doi.org/10.1787/dd19b10a-de> (18.7.2024).

**Philologenverband BW 2024:** PhV BW zum Thema Arbeitszeitklage, <https://www.phv-bw.de/phv-bw-zum-thema-arbeitszeitklage/> (19.7.2024).

**Rackles, Mark 2023a:** Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland: Veränderungsdruck und Handlungsempfehlungen, Expertise im Auftrag der Telekom Stiftung, April 2023, <https://www.telekom-stiftung.de/sites/default/files/files/Lehrkraeftearbeitszeit-Expertise.pdf> (18.7.2024).

**Rackles, Mark 2023b:** Das notwendige Ende von der Unbestimmtheit in der Arbeitszeit von Lehrkräften; in: SchVw NRW 11 (2023), S. 292–294.

**Rothland, Martin 2013:** Beruf: Lehrer/Lehrerin: Arbeitsplatz: Schule, Charakteristika der Arbeitstätigkeit und Bedingungen der Berufssituation, in: Martin Rothland (Hrsg.): Belastung und Beanspruchung im Lehrberuf, Wiesbaden, S. 21–39.

**Sächsisches Staatsministerium für Kultus 2024:** Lehrerarbeitszeit: Arbeitszeituntersuchung soll Licht ins Dunkel bringen, <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1076046> (19.7.2024).

**Sams, Aaron 2012:** Der „Flipped“ Classroom; in: Handke, J. et al. (Hrsg.): Das Inverted Classroom Model, S. 13–24.

**Seifert, Hartmut 2024:** Arbeitszeitgesetz: Zeit für eine Revision; in: Wirtschaftsdienst 3 (2024), S. 146.

**Sliwka, Anne; Klopsch, Britta 2022a:** Innovative Zeitmodelle: Zeitfenster für Kooperation von Lehrkräften festlegen; in: Deutsches Schulportal, Online-Beitrag vom 27.1.2022,

**Sliwka, Anne; Klopsch, Britta 2022b:** Deeper Learning in der Schule: Pädagogik des digitalen Zeitalters, Weinheim; Basel.

**SWK (Ständige Wissenschaftliche Kommission der KMK) 2023a:** Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel, Bonn, [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Stellungnahme\\_Lehrkraeftemangel.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2023/SWK-2023-Stellungnahme_Lehrkraeftemangel.pdf) (19.7.2024).

**SWK (Ständige Wissenschaftliche Kommission) 2023b:** Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht, Bonn, <https://www.swk-bildung.org/content/uploads/2024/02/SWK-2023-Gutachten-Lehrkraeftebildung.pdf> (19.7.2024).

**Winkelmann, Bernd 2017:** Seit 20 Jahren zwei Stunden mehr; in: BLZ 01/02 2017, S. 10–11.

## WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN

**Kitas 2. Klasse? Mehrfachbelastungen von Kitas mit Kindern aus sozioökonomisch benachteiligten Familien**

→ [FES diskurs Juli 2023](#)

**Frühe Ungleichheiten: Zugang zu Kindertagesbetreuung aus bildungs- und gleichstellungspolitischer Perspektive**

→ [FES diskurs November 2023](#)

**Seiteneinstieg in den Schuldienst: Eine Übersicht im Vergleich der Bundesländer**

→ [FES diskurs Juni 2023](#)

**Mit Innovationen aus der Krise: Vorschläge zum lösungsorientierten Umgang mit dem Lehrkräftemangel**

→ [FES impuls Mai 2023](#)

**Mindeststandards im Fach Mathematik: Ein Plädoyer für ihre Definition und ein Vorschlag für die Umsetzung**

→ [FES impuls Februar 2023](#)

**Ausbildungsgarantie: Ein Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen**

→ [FES diskurs Januar 2023](#)

**Ein guter Start für Teilhabe: Empfehlungen zur Ausgestaltung des Startchancen-Programms**

→ [FES impuls November 2022](#)

**Was brauchen Schulen in herausfordernden Lagen? Studie im Auftrag des Netzwerk Bildung**

→ [FES diskurs März 2022](#)

**Sozialindizes für Schulen: Kommunale Perspektiven**

→ [FES diskurs Oktober 2021](#)

**Volltexte und weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung unter**  
[www.fes.de/publikationen](http://www.fes.de/publikationen)



### Impressum

© 2024

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung

Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

Fax 0228 883 9205

[www.fes.de/apb](http://www.fes.de/apb)

[apb-publikation@fes.de](mailto:apb-publikation@fes.de)

ISBN: 978-3-98628-586-9

Titelfoto: picture alliance / imageBROKER | uwe umstätter

Gestaltungskonzept: [www.leitwerk.com](http://www.leitwerk.com)

Umsetzung/Satz: Bergsee, blau

→ Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.



Der Ruf nach guter Arbeit und guten Arbeitsbedingungen hat immer auch etwas mit Arbeitszeiten zu tun. Seit das Bundesarbeitsgericht Ende 2022 die allgemeine und umfassende Erfassungspflicht der Arbeitszeiten von Beschäftigten bekräftigt hat, hat das Thema der Arbeitszeiterfassung auch bei Lehrkräften eine neue Dynamik erhalten. Schon seit Jahren weisen Untersuchungen u. a. der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften an der Universität Göttingen darauf hin, dass die tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Lehrkräften deutlich über dem Soll liegt. Zahlreiche Befragungen von Lehrkräften und Schulleitungen kommen zu ähnlichen Befunden.

Das fast 150 Jahre alte System der Deputatsstunden, das alle Arbeiten und Arbeitszeiten jenseits des unmittelbaren Unterrichts ausblendet, steht durch die Erfassungspflicht vor einer historischen Weichenstellung. Dies eröffnet neue Chancen für die Arbeitsschwerpunkte und die kollegiale Zusammenarbeit, für Ressourcenzuweisung und Personalführung sowie eine Reihe weiterer Fragen der Organisation und Ausgestaltung schulischer Bildung. Nach der obersten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung geht es nicht mehr um das Ob der Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte, sondern um das Wie der Ausgestaltung. Die vorliegende Publikation steckt das unübersichtliche Handlungsfeld ab, analysiert Zusammenhänge und bündelt die anstehenden Entscheidungsbedarfe und Handlungsoptionen.

**ISBN: 978-3-98628-586-9**

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

