



Frank Mußmann, Mark Rackles

Lehrkräftearbeitszeit unter Druck

Klärungsbedarfe und Handlungsoptionen
bei der Arbeitszeiterfassung



Agenda

1. **Impuls & Aktualität:** Kontext der Entscheidungsbedarfe

„Haben wir nicht andere Probleme als die Arbeitszeiterfassung?“

2. **Handlungsoptionen und Empfehlungen**

„In acht Stufen zur Arbeitszeiterfassung“

3. **Einführungsstrategie**

„Tipps zum (notwendigen) Umstellungsprozess“

4. **Diskussion/ Aussprache**



Einleitung: Impuls und Aktualität der Arbeitszeiterfassung

1. **Politischer Kontext:** Das Kosten-Nutzen-Kalkül
2. **Arbeitsrechtlicher Impulse:** Vom OVG über EuGH zum BAG
3. **Konkrete Aktualität:** Belastung, Pädagogik, Bedarfe und Arbeitsrecht
4. **Ziel der Expertise:** Handbuch für Praxis, richtige Fragen stellen



In acht Stufen zur Arbeitszeiterfassung

1. **Jahresarbeitszeitmodell** – Bestimmung der SOLL-Arbeitszeit
2. **Aufgabenprofil** – Bestimmung der Aufgaben und Tätigkeiten von Lehrkräften
3. **Aufgabengewichtung** – Bestimmung tätigkeitsspezifischer SOLL-Zeiten
4. **Technik** der Arbeitszeiterfassung
5. Schulspezifische **Personalentwicklung**
6. **Organisation** der Arbeitszeiterfassung (IST-Zeiten)
7. **Arbeitszeitkonten**
8. **Einführungsstrategie** und **Umstellungsprozess**



1. Jahresarbeitszeitmodell – Bestimmung der SOLL-Arbeitszeit

- Umstellung der **Arbeitszeitvorgabe** von Deputatsstunden pro Woche auf **Zeitstunden pro Jahr**
- Bestimmung der **SOLL-Jahresarbeitszeit** je Bundesland im gleitenden Zehn-Jahres-Durchschnitt, um kalendarische Besonderheiten auszugleichen
- **Jahresarbeitszeitmodell**: Vollerfassung, Saldierung und Ausgleich in Bezug auf ein gesamtes Schuljahr und nicht auf Wochen/Monate



2. Aufgabenprofil – Bestimmung der Aufgaben und Tätigkeiten von Lehrkräften

- **Definition der Tätigkeiten und Aufgaben** auf Verordnungsebene, die zur Arbeitszeit einer Lehrkraft gehören (nicht abgeschlossene indikative Liste, möglichst länderübergreifende KMK-Standards)
- Bestimmung der **Teilbarkeit** von Aufgaben in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte
- Aus Gründen des Monitorings und der Erfassung Bildung von wenigen aggregierten **Tätigkeitsclustern** (Vorschlag Mußmann/Rackles: **fünf Cluster**, vgl. 3.)
- Zeitliche Vorgaben sollten im Detail vermieden werden. Steuerung erfolgt durch Bestimmung der Tätigkeiten (Arbeitsinhalt) und das **laufende Monitoring**
- Ob Ressourcen für definierte Aufgaben auskömmlich sind, zeigen aufsummierte **Jahressalden** (Realerfassung)



3. Aufgabengewichtung

Auf Basis empirischer Studien wird ein **Bandbreitenmodell mit fünf Clustern** und Orientierungsgrößen vorgeschlagen (unterschiedliche Anteile je nach Schulart/Stufen)

Entwurf Tätigkeitenmodell von Lehrkräften¹ mit Bandbreiten und SOLL-Arbeitszeiten

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



4. Technik der Arbeitszeiterfassung

- **Erfassungsfom**: Arbeitszeit digital, mobil und unabhängig von Zeit und Ort durch Lehrkräfte selbst erfassen lassen, papiergestützte Dokumentation integrieren, ortsgebundene Erfassung bei Bedarf komplementär
- Entscheidung über Leistungsmerkmale und Design des konkreten **appbasierten Zeiterfassungsmodells**
- **Digitale Basisinfrastruktur** bestimmen, technisch an DigitalPakt anschließen, wo nötig Lücken in Ausstattung und Infrastruktur schließen
- Klärung **technischer und organisatorischer Anforderungen**: Möglichst länderübergreifende – mindestens jedoch ländereinheitliche – mitbestimmte Lösungen in Bezug auf Standards, Datenschutz, Schnittstellen etc.
- Entscheidung über die Ausgabe **mobiler digitaler Dienstgeräte** für alle Beschäftigten, dabei auf die passgenaue Einbindung in schulische Medienbildungskonzepte achten



5. Schulspezifische Personalentwicklung

- Einführung der Arbeitszeiterfassung bietet Chancen einer **aktiven schulspezifischen Personalentwicklung**
- Ausgehend von Basisfunktionen wie dem **Arbeitszeitmonitoring** könnte sie **schrittweise ausgebaut** werden
- **Erfassungsbedingter Mehraufwand** und aktive Personalentwicklung (Gespräche) erfordern zwingend zusätzliche Ressourcen. Entscheidung notwendig über den **zusätzlichen Ressourceneinsatz** für Stellen bzw. Stellenanteile
- **Verständigung** über die Standards, die Beteiligung und die Begleitung von **Arbeitszeitgesprächen**
- **Klärung der Zuständigkeit** bei Arbeitszeitfragen (Schulleitung, Arbeitszeitgremium, Arbeitszeitbeauftragte o.Ä.).
- **Arbeitszeitmonitoring**: Jede Lehrkraft soll in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben innerhalb ihres Jahresarbeitszeitbudgets erfüllen zu können. Können im Laufe eines pädagogischen Jahres Zeitbudgets nicht eingehalten werden (Jahressaldo), müssen Maßnahmen zum Arbeitszeitausgleich entwickelt und abgestimmt, alternativ Zeitguthaben gemanagt werden.



6. Organisation der Arbeitszeiterfassung (IST-Zeiten)

- **Art des Arbeitszeitmodells:** Zum Erhalt pädagogischer Freiheit und der etablierten Vertrauensarbeitszeit wird eine Delegation der Zeiterfassung mit Selbstkontrolle vorgeschlagen
(Konsequenz: individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle statt vorgegebener und verbindlicher Modelle)
- Klärung der **Beteiligungsverfahren bei Einführung und Durchführung** der Arbeitszeiterfassung in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen auf Landesebene
- **Schreib- und Leserechte** unter Wahrung der Beschäftigteninteressen ausgestalten. Empfohlen wird eine verpflichtende Basisvariante, in der nur Tagessummen erfasst (Start / Ende) und Pausenzeiten pauschal berücksichtigt werden. Leistungs- und Verhaltenskontrollen datenschutzkonform ausschließen.
- Zugriffsrechte bei **Auswertungsfragen (Lesezugriff)** nach Rollen und Ebenen differenzieren. Auf schulischer und höherer administrativer Ebene ausschließlich anonyme und zu Clustern aggregierte Auswertungsformen.
- Bei **Arbeitszeitgesprächen** Zugriff nur auf aggregierte Daten (bzw. Cluster) für **eng legitimierten Personenkreis**



7. Arbeitszeitkonten

- Einführung der Arbeitszeiterfassung ist verbunden mit **flächendeckender Einführung von Arbeitszeitkonten**
- Länder und Mitbestimmungsakteur*innen erarbeiten „verlässliche, objektive und zugängliche“ Lösungen zur vollständigen und **dauerhaften Absicherung von Arbeitszeitsalden**
- **Individuelle Ansprüche** aus Jahressalden müssen **dauerhaft zeitlich oder monetär eingelöst** werden können
- **Konfliktmanagement**: Klärung formaler Fragen, Umgang mit Dissens bei unausgeglichenen Arbeitszeitkonten
- **Startgrößen**: Einführung von **Jahresarbeitszeitbudgets** durch anteilige Fortschreibung des Status quo (Deputatsystem) als analoge Überführung von Unterrichtsverpflichtungen, Funktionen (Entlastungsvolumen) und alle weiteren Tätigkeiten in Zeitstunden
- Die **Geschwindigkeit der Einführung** wird schulintern abgestimmt, optional können zunächst Erfahrungen in **Pilotprojekten** gesammelt oder abgewartet werden



8. Einführungsstrategie und Umstellungsprozess

- **Abgestufte** Einführung mit Pilotprojekten
- **Pilotschulen:** Begrenzte Anzahl mit 2 – 5% an Schulen inkl. Privatschulen
- **Pilotlaufzeit:** Max. auf drei Jahre befristet
- **Länderübergreifende Abstimmung:** Übergreifende Aspekte möglichst einheitlich klären
- **Rechtliche Rahmenbedingungen:** Klarheit & Flexibilität
- **Ressourcenfragen offen angehen:** Nachsteuerung auf systemischer, schulischer und individueller Ebene notwendig



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen, Anregungen und Kritik auch nach der heutigen Veranstaltung an:
frank.mussmann@zentr.uni-goettingen.de und/oder consulting@rackles.com