



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Sophia Schiebe und Martin Habersaat (SPD)

und

Antwort

**der Landesregierung - Ministerin für Allgemeine und Berufliche Bildung,
Wissenschaft, Forschung und Kultur**

Arbeitszeiterfassung an Schulen und Hochschulen

1. Inwieweit ist das Land Schleswig-Holstein als Dienstherr an die Rechtsprechung des EuGH zur Arbeitszeiterfassung gebunden?

Antwort:

Die Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) bei Auslegungsentscheidungen im Vorabentscheidungsverfahren binden grundsätzlich das vorlegende Fachgericht und die beteiligten Instanzgerichte im Rahmen des nationalen Ausgangsverfahrens. Dies gilt auch für das hier einschlägige Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 - C-55/18. Gleichwohl hat der EuGH im vorbezeichneten Urteil festgestellt, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber rechtlich verpflichten müssen, die notwendigen umfassenden Arbeitszeiterfassungssysteme einzurichten. Den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs und etwaigen Eigenheiten ist dabei Rechnung zu tragen. In der Sache ist also zunächst der deutsche (Bundes-)Gesetzgeber aufgefordert, das Arbeits-

zeitgesetz entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben anzupassen. Es bleibt abzuwarten, wie der deutsche Gesetzgeber die vom EuGH gestellten Anforderungen umsetzen wird. Da hier ein Gestaltungsspielraum besteht und gegenwärtig auch eine ländergemeinsame Prüfung in der Kultusministerkonferenz im Hinblick auf die Umsetzung im Schul- und Hochschulbereich erfolgt, wäre eine Umsetzung im Schulbereich zum derzeitigen Zeitpunkt verfrüht.

Soweit die Fragestellung Schulen anspricht, wird darauf hingewiesen, dass sowohl der EuGH in seinem o.g. Urteil (dort Rz. 63) als auch die daraus entstandene fachliche Diskussion auf Art. 17 Abs. 1 der maßgebenden RL 2003/88 Bezug nehmen. Danach können unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.

2. Welche Schritte zur Umsetzung des Urteils sind für Beschäftigte an Schulen und Hochschulen bereits erfolgt oder in welchem Zeitrahmen geplant?

Antwort:

Bislang sind keine nach außen wirkende Schritte zur Umsetzung des o.g. EuGH-Urteils erfolgt. Dies ist - wie in der Antwort zur Frage 1 ausgeführt - derzeit auch nicht angezeigt, da die Rechtsprechung keine eindeutige, kategorische Aussage trifft, sondern den Mitgliedstaaten vielmehr Spielraum belässt. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Lehrkräfte.

Nachdem der Bundesgesetzgeber die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes angepasst hat, wird es weiterer vertiefter Überlegungen bedürfen, inwieweit Anpassungen im Bereich der Schulen und Hochschulen erforderlich sein könnten oder ob es für diesen Bereich Ausnahmeregelungen geben wird.

3. Wie kann sichergestellt werden, die Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit bei der Arbeitszeiterfassung zu berücksichtigen?

Antwort:

Eine abschließende Einordnung, für welche Personengruppen eine Arbeitszeiterfassung zwingend ist und für welche Gruppen ggf. - auch aufgrund von pädagogischer

und wissenschaftlicher Arbeit - Ausnahmen zulässig sind, kann erst zu einem späteren Zeitpunkt nach Abschluss der Prüfung (vgl. Antworten zu den Fragen 1 und 2) erfolgen.

4. Wie wird sichergestellt, die vom Arbeitgeber geforderten Tätigkeiten klar zu definieren?
5. Wie wird sichergestellt, die Aufgaben so zu bemessen, dass sie im Rahmen der geschuldeten Arbeitszeit auch tatsächlich geleistet werden können?

Antwort zu den Fragen 4 und 5:

Derzeit sind die Tätigkeiten der Lehrkräfte (vgl. § 34 Schulgesetz) in Erlassen und diversen Dienstvereinbarungen zwischen dem Hauptpersonalrat-Lehrkräfte (HPR-L) und dem MBWFK konkretisiert.

Das System der Arbeitszeit von Lehrkräften beruht auf langjährigen Erfahrungswerten, die ihren Niederschlag in der Pflichtstunden-Verordnung gefunden haben. In anderen Bundesländern besteht eine ähnliche Ausgestaltung der Tätigkeiten und Aufgaben von Lehrkräften. Nicht zuletzt obliegt es den einzelnen Lehrkräften im Rahmen des persönlichen Zeitmanagements, die übertragenen Aufgaben innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeit zu erfüllen. Diese Verpflichtung trifft auch andere Beschäftigte des Landes.

Im Hochschulbereich werden die Aufgaben und Tätigkeiten der jeweiligen Stelleninhaberin bzw. des jeweiligen Stelleninhabers über Stellenpläne, Tätigkeits- bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen sowie Dienstpostenbewertungen definiert. In der Tätigkeitsdarstellung, die Teil der Aufgabenbeschreibung ist, werden die konkreten auszuübenden Tätigkeiten der/des Beschäftigten bestimmt, die organisatorische Einordnung des Arbeitsplatzes vorgenommen und systematisch alle Aufgaben, die dem Arbeitsplatzinhaber nicht nur vorübergehend übertragen bzw. zugeordnet werden, dargestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Umfang der Aufgaben dem Umfang der Arbeitszeit entspricht.

6. Wie können Beschäftigte Mehrarbeit geltend machen, wenn es keine Arbeitszeiterfassung gibt?

Antwort:

Die Geltendmachung von Mehrarbeit bzw. deren Vergütung richtet sich derzeit nach § 62 Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) i.V.m. der Landesverordnung

über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für schleswig-holsteinische Beamtinnen und Beamte (Mehrarbeitsvergütungsverordnung - MVergVO) vom 8. Juni 2010. Danach dürfen Vergütungen für Mehrarbeit an Beamtinnen und Beamte nur nach Maßgabe dieser Verordnung gezahlt werden. Für Tarifbeschäftigte finden die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung.