

Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte - Erfahrungen und rechtliche Schritte?

Beitrag von „FrageNur“ vom 21. Februar 2025 00:47

Zitat von Seph

Auch eine zentrale Regelung zur Arbeitszeiterfassung führt noch nicht automatisch zur Anerkennung von Mehrarbeit. Diese müsste gezielt als solche angeordnet werden. Oder glaubst du ernsthaft, die Angabe einer Lehrkraft, sie habe diese Woche 2 Stunden länger für die Unterrichtsvorbereitung benötigt, löst auszahlungspflichtige Mehrarbeit aus?

Es wird eher so sein, dass der Dienstherr die Dienstanweisung ausgeben wird, keine Mehrarbeit zu leisten und die vorgesehenen Aufgaben im zur Verfügung stehenden Zeitrahmen zu erledigen (inklusive unterrichtsfreier Zeit abgesehen vom Jahresurlaub) und Überstunden gerade nicht dulden wird (abgesehen vlt. von wenigen Ausnahmefällen).

Zitat von Seph

Auch eine zentrale Regelung zur Arbeitszeiterfassung führt noch nicht automatisch zur Anerkennung von Mehrarbeit. Diese müsste gezielt als solche angeordnet werden. Oder glaubst du ernsthaft, die Angabe einer Lehrkraft, sie habe diese Woche 2 Stunden länger für die Unterrichtsvorbereitung benötigt, löst auszahlungspflichtige Mehrarbeit aus?

Es wird eher so sein, dass der Dienstherr die Dienstanweisung ausgeben wird, keine Mehrarbeit zu leisten und die vorgesehenen Aufgaben im zur Verfügung stehenden Zeitrahmen zu erledigen (inklusive unterrichtsfreier Zeit abgesehen vom Jahresurlaub) und Überstunden gerade nicht dulden wird (abgesehen vlt. von wenigen Ausnahmefällen).

Für angestellte Lehrkräfte gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das eine Erfassung der Arbeitszeit und die Einhaltung von Ruhezeiten vorschreibt. Eine einfache Dienstanweisung, keine Mehrarbeit zu leisten, ändert nichts an der Realität: Wenn die anfallende Arbeit in der regulären Arbeitszeit nicht zu schaffen ist, entsteht faktisch Mehrarbeit – und die muss entweder vergütet oder ausgeglichen werden.

Wenn ein Lehrer seine Arbeitszeit detailliert erfasst und nachweist, hat der Arbeitgeber kaum eine Chance, das Gegenteil zu beweisen. Nach der aktuellen Rechtsprechung (EuGH 2019, BAG 2022) ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine verlässliche Arbeitszeiterfassung zu ermöglichen. Falls er das nicht tut, kann die eigene Dokumentation des Arbeitnehmers als Beweis dienen. In mehreren Fällen haben Lehrkräfte bereits erfolgreich Mehrarbeit eingeklagt. Ohne eine offizielle Zeiterfassung wird es für den Arbeitgeber schwer, das abzustreiten.