

■ Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem jüngsten Urteil die Verantwortung für die Erfassung von Mehrarbeit klar den Arbeitgebern zugesprochen. Die EU-Staaten müssen nun Arbeitgeber dazu verpflichten, dafür zu sorgen, dass Beschäftigte die Arbeitszeitschriften wie Pausen- oder Ruhezeiten einhalten können. Ohne vollständige Aufzeichnung der Arbeitszeit wären die Schutzrechte der EU-Arbeitszeitrichtlinie ein zahnloser Tiger.

## Arbeitgeber in der Pflicht

### GEW begrüßt Urteil zur Erfassung von Mehrarbeit

Von Karsten Krüger und dem GEW Hauptvorstand, Vorstandsbereich Tarif- und Beamtenpolitik

Diese klare Aussage des EuGH begrüßt die GEW. Bei der Umsetzung des Urteils durch die EU-Staaten wird die GEW sich dafür einsetzen, dass die selbstbestimmte Zeiteinteilung durch die Beschäftigten weiterhin möglich ist. Denn auch unbezahlte und nicht erfasste Mehrarbeit ist im Bildungsbereich weit verbreitet: Die von der GEW beauftragten aktuellen Studien zur Lehrkräftearbeitszeit zeigen, dass Lehrkräfte im Durchschnitt weit über die tariflich vereinbarte oder beamtenrechtlich festgelegte Arbeitszeit hinaus arbeiten. Erfasst wird bei ihnen nur die Zahl der Unterrichtsstunden. Auch in Kitas fällt unbezahlte Mehrarbeit an: Weil die Kolleg\*innen kaum oder gar keine Vor- und Nachbereitungszeit erhalten und die Gruppen wegen des Personalmangels nur dünn besetzt sind, werden z.B. Einkäufe von Bastelmaterial, aber auch Elterngespräche oder Fortbildungen in der Freizeit absolviert. Krasse Verhältnisse gibt es zum Teil in der Wissenschaft: Da bekommen Nachwuchskräfte oft nur halbe Stellen, es wird aber vielfach erwartet, dass sie jeden Tag voll arbeiten. Wenn in der Weiterbildung bei manchen Arbeitgebern die Unterrichtsver-

pflichtung der wöchentlichen Arbeitszeit entspricht, sind Vor- und Nachbereitung zwingend unbezahlte Arbeit.

Die Rechtsprechung des EuGH unterscheidet nicht zwischen Beamtinnen und Beamten und anderen Beschäftigten, seine Rechtsprechung gilt für alle abhängig Beschäftigten gleichermaßen. Dabei gilt es, den Besonderheiten von Bildung, Erziehung und wissenschaftlichem Arbeiten Rechnung zu tragen. Viele Bildungsbeschäftigte wollen auch künf-



**Haben vielfältigste Erfahrungen mit Mehrarbeit: Lehrkräfte an den Schulen.** Foto: GEW

tig für bestimmte Tätigkeiten frei wählen können, wann und wo sie diese erledigen. Das darf aber nicht zu Selbstausbeutung und unbezahlten Überstunden führen. Die GEW setzt sich für Lösungen ein, die zugleich Freiheit und sozialen Schutz ermöglichen.

#### Drei Thesen zum Thema

1. Das Urteil des EuGH zur Arbeitszeiterfassung hat eine starke Dynamik in die Diskussion um unbezahlte Mehrarbeit, Überstunden und mobi-

les Arbeiten gebracht. Diese Themen werden in der politischen Debatte miteinander verknüpft. Wenn die GEW die Interessen ihrer Mitglieder in dieser Debatte einbringen will, muss sie zeitnah sprechfähig sein. Im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierungskoalition steht bereits, dass es ein »Recht auf Home-Office« geben soll. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil erklärte, die Bundesregierung wolle bis Ende des Jahres eine gesetzliche Regelung zur Umsetzung schaffen.

2. Weil die Arbeit von Lehrkräften und Wissenschaftler\*innen traditionell – soweit es sich nicht um die unmittelbare Lehrtätigkeit handelt – räumlich und zeitlich selbstbestimmt und ohne Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit erbracht wird, sollten die Erfahrungen dieser Berufsgruppen nutzbar gemacht werden. Die Festlegung der geschuldeten Arbeitsleistung in Form einer Unterrichtsverpflichtung ist nichts anderes eine spezifische Ausprägung der in anderen Branchen erst in jüngerer Zeit aufgekommenen »Outputorientierung«, wie sie zum Beispiel in Zielvereinbarungen umgesetzt wird. Die Beschäftigten empfinden ihre Freiheit, teilweise über Ort und Zeit der Erbringung ihrer Arbeitsleistung selbst bestimmen zu können, als einen Wert, den es aus ihrer Sicht zu verteidigen gilt. Dies muss bei der gewerkschaftlichen Positionierung zur Arbeitszeiterfassung berücksichtigt werden.

3. Arbeitszeiterfassung führt weder zwingend zu einer Einschränkung bezüglich des Arbeitsortes noch schränkt es die Freiheit der Beschäftigten über das bereits bislang geltende Recht hinaus ein. Anders lautender »Angstmache« sollte die GEW entschieden entgegenreten. Der öffentliche Diskurs von der »Wiederkehr der Stechuhr« ist eine (teils bewusste) Fehlinterpretation des Urteils. Diese dient dazu, die berechtigten Wünsche der Beschäftigten nach mehr Souveränität bei der Wahl von Arbeitszeit und Arbeitsort zu missbrauchen, um diese gegen eine Durchsetzung der EU-Schutzvorschriften in Stellung zu bringen.