

Einschätzungen zum Thema

Arbeitszeit in der Jugendarbeit

Dieses Dokument hat **keinen rechtsverbindlichen Charakter**, sondern beschreibt mögliche pragmatische Umsetzungen für die Evangelische Jugendarbeit.

In der gemeindlichen und verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit sind Arbeitszeitregelungen in vielen Bereichen besonders: Arbeit am Abend und am Wochenende, längere Freizeitmaßnahmen oder Bereitschaftszeiten gehören zur Regel. Dabei stehen manchmal rechtliche Vorschriften und die Praxis einer guten Jugendarbeit auch in einem Spannungsfeld. Dies ist immer im Vorfeld mit Vorgesetzten und im Team gut abzusprechen. Vor allem wenn die Arbeitsbelastung zu hoch ist, sollte dringend mit der Dienststelle gegengesteuert werden. Gleichzeitig gehört zur Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit auch die persönliche Bereitschaft zur Arbeit in ungewöhnlichen Settings (z.B. Freizeiten) – es wird und kann niemals ein Dienst nach Vorschrift zwischen 8 und 16 Uhr sein. Jugendreferent:innen arbeiten immer in einem „Graubereich der Arbeitszeiten“.

Die nachfolgenden Einschätzungen sollen eine Hilfestellung geben, wie eine Balance zwischen rechtlichem Rahmen, Schutz der Mitarbeitenden und gelungener Jugendarbeitspraxis aussehen könnte.

Das Wichtigste vorweg:

Gute Absprachen im Vorfeld mit der:m Vorgesetzten und im Team helfen, um in einer gesunden Weise zu arbeiten, Problemen vorzubeugen und Klarheit für alle zu schaffen.

Der rechtliche Rahmen ist leider nicht immer hilfreich für Jugendarbeit und viele Fragen sind nicht einheitlich zu beantworten. Am Ende liegt es immer an der Absprache mit der Dienststelle vor Ort. Ohne Kommunikation und gemeinsamer Lösungssuche geht es nicht.

Gibt es ein Arbeitszeitkonto?

Nach § 19 DiVO Absatz 1 ist ein Arbeitszeitkonto nur durch Dienstvereinbarung zwischen MAV und Dienststellenleitung möglich. In der Kirche ist die Regel, dass es kein Arbeitszeitkonto gibt, da die sog. Vertrauensarbeitszeit mehr Spielraum für die Praxis ermöglicht.

Wie hoch ist die reguläre Arbeitszeit?

Nach § 14 DiVO Abs. 1 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden (bei Vollbeschäftigung). Auch die 5-Tage-Woche ist die Regel für Jugendreferent:innen. Die Soll-Arbeitszeit beträgt also 8 Stunden pro Tag. Bei Diakon:innen beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden (8,4 Stunden pro Tag).

Was zählt alles als Arbeitszeit?

Grundsätzlich zählen alle Zeiten, die man mit den beruflichen Tätigkeiten im Auftrag des Dienstgebers verbringt als Arbeitszeit und sind entsprechend zu vergüten. Allerdings gibt es dafür auch Einschränkungen, wie zum Beispiel beim Abendlichen Zusammensein oder beim Schlafen auf Freizeiten. Insbesondere in der Jugendarbeit kann man nicht trennscharf alle Bereiche abgrenzen.

Empfehlung: Mit der Dienststelle vorher eine gute Regelung vereinbaren, wie Arbeitszeiten v.a. bei Freizeitmaßnahmen erfasst werden und Überstunden zeitnah ausgeglichen werden - dazu reicht eine einfache dokumentierte pragmatische Absprache. Bei Streitigkeiten braucht es idealerweise eine Dienstvereinbarung mit der MAV.

Wie viele Tage darf am Stück gearbeitet werden?

Die Anzahl an aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist lt. DiVO und ArbZG nicht grundsätzlich eingeschränkt, die aktuelle Rechtsprechung legt 14 Tage als Höchstwert fest¹. Eine Freizeitmaßnahme mit mehr als 14 Tagen ist durchführbar, wenn auch im Team pro Person mindestens ein Ruhetag eingehalten wird.

Gleichzeitig gilt: Ein Tag in der Woche soll arbeitsfrei sein. Darauf ist innerhalb der nächsten 6 Monate zu achten, dass sowohl Arbeitsstunden als auch freie Tage (Sonn- und Feiertage) sich ausgleichen. Innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten (24 Wochen) darf die Zeit von durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.(§3 Abs 2, ArbZG).

Beispiel: Die Korsika-Freizeit dauert 14 Tage. In den folgenden Wochen müssen (ausgehend von einer 5-Tage-Woche) also mindestens 4 Tage dienstfrei durch Zeitausgleich sein. Mehrarbeit, die durch die Bereitschaftszeiten auf Freizeiten entstanden ist, ist natürlich ebenfalls abzubauen.

Wie ist das mit Mehrarbeit im regulären Dienst?

Mehrarbeitsstunden sind in begründeten Ausnahmen (das wäre z.B. eine Freizeit) nach dem persönlichen Arbeitsvertrag abzuleisten. §19 DiVO Absatz 4 „Arbeitszeitkonto“ regelt darüber hinaus, dass max. 150 Plusstunden gemacht und ausgeglichen werden dürfen, ansonsten verfallen sie! Ebenso dürfen max. 30 Minusstunden auflaufen. Das gilt aber ausschließlich dann, wenn vor Ort dieses Arbeitszeitkonto eingeführt wurde (siehe oben).

Grundsätzlich besteht nach TV-L die Verpflichtung zur Mehrarbeit bei begründeter Notwendigkeit. Nach TV-L ist diese allerdings bei Teilzeitangestellten nur durch arbeitsvertragliche Lösung oder Zustimmung in Einzelfällen möglich.

Beispiel: Die Gemeindereferentin hatte am Montag frei. Dienstag bis Donnerstag hat sie je 7 Stunden gearbeitet, am Freitag jedoch 10 Stunden wegen des Jugendkellers. Durch den Konfissamstag (8 Std.), sowie den Vorstellungsgottesdienst mit Aktion am Sonntag (4 Stunden) hat sie insgesamt 43 Stunden gearbeitet. In der folgenden Zeit kann sie also 3 Stunden ausgleichen und muss in einer Woche nur 37 Stunden arbeiten.

¹ Anmerkung: In einem Urteil des EuGH vom 09.11.2017 (C-306/16) zu einem portugiesischen Rechtsstreit wurde entschieden das maximal zwölf Tage in Folge gearbeitet werden dürfen. Das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) erweitert den Bezugszeitraum für die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 14 Tage auf der Grundlage von Artikel 16 Buchst. a der EU-Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG).

Wie wird Mehrarbeit bei Freizeiten ermittelt?

Bei Jugendfreizeiten entsteht die größte Spannung zwischen rechtlichem Rahmen und gelebter Jugendarbeit. Nach § 3 ArbZG ist die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit 10 Stunden im 24 Stunden-Zeitraum.

Legt man einen klassischen Vollbeschäftigten zugrunde kann man bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag an 6 Werktagen (dazu zählt der Samstag) maximal 48 Stunden arbeiten. Allerdings kann nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes diese Zeit auf bis zu 10 Stunden pro Tag verlängert werden, wenn innerhalb von 24 Wochen ein Durchschnitt von 8 Stunden nicht überschritten wird.

Damit ergibt sich die maximale Gesamtarbeitszeit von 60 Stunden pro Woche bzw. 10 Stunden pro Tag. Damit ist das Modell einer Freizeit durchführbar, bei der man **10 Stunden pro Tag** Arbeitszeit (ohne Pausen, Schlafen etc.) hat.

Werden nach Arbeitszeitgesetz die Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von zwei Wochen zu gewähren ist. Für Feiertage gilt dieser Zeitraum der Gewährung innerhalb von 8 Wochen (§ 11 Arbeitszeitgesetz).

Bereitschaftsdienst geht über diesen beschriebenen Zeitraum von 8 oder 10 Stunden hinaus. Bereitschaftsdienst ist bei Teilzeitangestellten nur aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung oder bei Zustimmung möglich.

Nimmt man 2 Stunden Bereitschaftsdienst pro Tag an, ergibt sich eine sich eine maximale Arbeitszeit von 12 Stunden pro Tag, was die oberste Grenze des gesetzlich Zulässigen bilden würde, um die Ruhezeiten einzuhalten. Ruhezeiten könnten hier alleine per Dienstvereinbarung (MAV/Dienstgeber) nach § 7 Abs 2 ArbZG und § 14 insbes. Abs. 5 DiVO verkürzt werden. Aber: Grundlage von Bereitschaftsdienst ist immer (wie der Name schon sagt), dass erst einmal keine Arbeit zu erwarten ist (was bei einer Freizeit nicht der Fall ist). Deshalb ist diese Berechnung mit 12 Stunden mit dem Argument der Bereitschaftszeit rechtlich nur schwer haltbar.

Nach § 3 Abs.2 ArbZG darf innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten oder innerhalb 24 Wochen die Zeit von durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Das heißt, nach diesem Modell sind auch die zusätzlichen Bereitschaftsstunden im genannten Zeitraum auszugleichen!

Beispiel: Der Dekanatsjugendreferent (Diakon) führt ein Zeltlager über die Pfingstferien mit 14 Tagen Dauer durch. Er schreibt 140 Arbeitsstunden dafür auf. Weil in den Ferien auch zwei Feiertage an Werktagen sind, läge die Soll Arbeitszeit bei 67,2 Stunden (8,4 Stunden auf 8 Tage). Er hat somit 72,8 Plus-Stunden. In den kommenden Wochen kann er also 8 Tage Plusstunden abbauen, wovon vier Tage (für Sonn- und Feiertage) innerhalb der nächsten 14 Tage auszugleichen sind.

Praxis-Tipp: Ausgleich für Mehrarbeit sollte schon in der Jahresplanung direkt mitbedacht werden, z.B. direkt in den Wochen nach einer Freizeit. Somit kann die Zeit im Kalender nicht durch neue Termine okkupiert werden.

Praxis-Tipp 2: Arbeitszeiten über die 10 Stunden hinaus können entweder nur durch Bereitschaft bedient werden, bzw. es ist fast unabdinglich eine Zweitkraft einzuplanen. Dies ist auch wegen der Aufsichtspflicht wichtig. Auch erfahrene Ehrenamtliche können diese Funktion übernehmen. Natürlich soll man auch bei den Ehrenamtlichen auf Belastung und Pausen achten.

Darf man bei Freizeiten auch 12 Stunden pro Tag als Arbeitszeit aufschreiben?

Die Höchstarbeitsdauer pro Tag sind 10 Stunden. § 5 ArbZG regelt, dass nach der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten ist. Im gesetzlichen Rahmen sind keine Ausnahmen für Jugendarbeit, außer im Sinne von Betreuungseinrichtungen vorgesehen. Diese rechtliche Regelung ist mit der Praxis nur schwer kompatibel. Einzige Ausnahme auch hier die schon im Kapitel „Mehrarbeit“ erwähnte Dienstvereinbarung zu Ruhezeiten.

Bereitschaftsdienst geht über diesen beschriebenen Zeitraum von 10 Stunden hinaus. Nimmt man 2 Stunden Bereitschaftsdienst pro Tag an, ergibt sich eine sich eine maximale Arbeitszeit von 12 Stunden pro Tag, was die oberste Grenze des gesetzlich Zulässigen bilden würde, um die Ruhezeiten einzuhalten. Aber: Grundlage von Bereitschaftsdienst ist immer (wie der Name schon sagt), dass erst einmal keine Arbeit zu erwarten ist (was bei einer Freizeit nicht der Fall ist). Deshalb ist diese Berechnung mit 12 Stunden mit dem Argument der Bereitschaftszeit rechtlich nur schwer haltbar.

Nur mit einer entsprechenden Dienstvereinbarung (§7 ArbZG in Zusammenhang mit § 14 Abs. 5 DiVO; ausschließlich zu verhandeln von der örtlichen Mitarbeitervertretung und der Leitung) **kann die Arbeitszeit entsprechend für Freizeitmaßnahmen („Betreuung von Personen“) auch über die 10 Stunden hinaus verlängert und die Ruhephasen entsprechend verkürzt werden.** Die entsprechenden Regelungen können in Ausnahme auch innerhalb der Kirchen verändert werden (§ 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz). Aufgrund der zunehmenden Ökonomisierung des Arbeitsschutzes sind allerdings mit der Öffnung große Bedenken des Gesetzgebers verbunden.

Beispiel: Die Jugendreferentin hat mittels der vorliegenden Dienstvereinbarung (mit MAV und Dekanat) die klare Regelung, dass jeder volle Tag auf Freizeiten aus 10 Stunden Arbeit und 2 Stunden Bereitschaft besteht, der An- und Abreisetag werden „normal“ gerechnet. Das Konfiwochenende besteht demnach aus: Freitag (15 bis 23 Uhr; ca. 8 Stunden); Samstag 12 Stunden; Sonntag (8 bis 14 Uhr; ca. 6 Stunden) = 26 Stunden.

Praxis-Tipp: Bei längeren Freizeitmaßnahmen sollte im Team abgesprochen werden, dass jede:r Mitarbeitende – alle Ehrenamtlichen und auch man selbst als Hauptberufliche:r – einen Vormittag frei hat zum Ausschlafen und für eigene Erholung. Das ist sicher auch pädagogisch förderlich.

Was gilt für Schwangerschaft und Stillzeit?

Nach dem Mutterschutzgesetz (MuschG) gilt: Werdende und stillende Mütter dürfen nur bis 8,5 Stunden täglich und nicht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt werden.

Laut § 7 MuschG ist stillenden Müttern auf ihr Verlangen, die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei zusammenhängender Arbeitszeit (keine Unterbrechung von mehr als zwei Stunden) von mehr als 8 Stunden sind Stillpausen von zwei x 45 Minuten als bezahlte Arbeitszeit zu gewähren.

Was gilt in der Elternzeit?

Es gilt BEEG § 15 Abs. 4: Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein. Es ist nach Kommentierung BEEG möglich, die 30 Wochenstunden flexibel per Zeitausgleich auf den kalendarischen Monat umzulegen!

Abkürzungen:

TV-L: Tarifvertrag der Länder

DiVO: Kirchliche Dienstvertragsordnung (abgeänderte kirchliche Regelungen des TV-L)

ArbZG: Arbeitszeitgesetz (gilt genauso für kirchliche Einrichtungen)

MuschG: Mutterschutzgesetz (gilt genauso für kirchliche Einrichtungen)

BEEG: Bundeserziehungsgeld- und Elternzeitgesetz

Nach bestem Wissen und Gewissen erstellt von:

Gerd Herberg (Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, vkm-Bayern)

Sebastian Heilmann (Amt für Jugendarbeit)