

Organ des Verbandes der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen (vlbs) im dbb

Lehrberuf im Wandel: Kommen Sie demnächst auch täglich von 8-16 Uhr zur Schule? (C. Bollig)

vlbs-Umfrage zur Arbeitszeiterfassung

Zielgruppe: Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen (BBS) in Rheinland-Pfalz

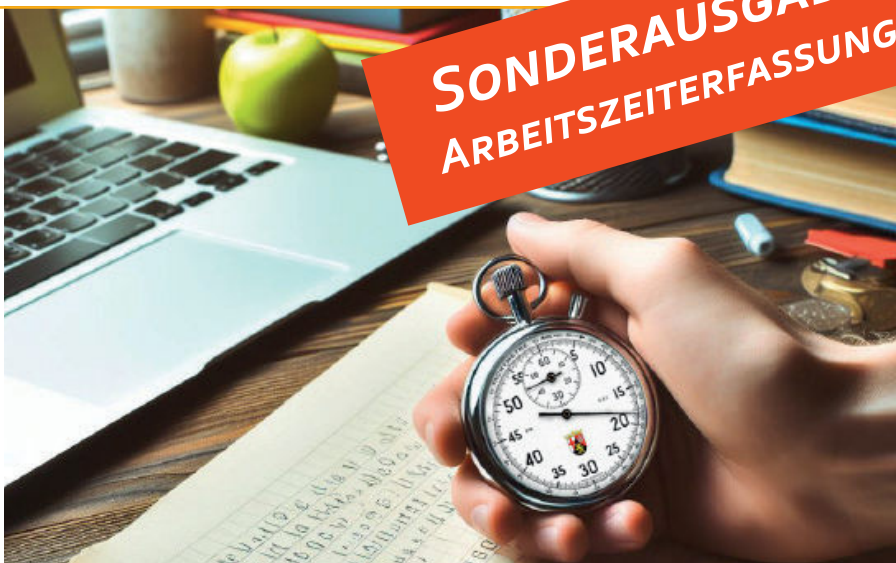
Teilnahme: 374 Lehrkräfte

Befragungszeitraum: März–Juli 2025

Methode: anonyme Online-Befragung

Inhalte (Kurzüberblick):

- Fragen zur Einführung einer vollständigen Arbeitszeiterfassung
- Vergleich Kernanwesenheit (z. B. 8–16 Uhr, Mo–Fr) vs. Jahresarbeitszeitmodell
- Akzeptanz denkbarer Erfassungsmöglichkeiten über digitale App-Erfassung und Aufgabengewichtung/Zeitkontingente
- Chancen und Risiken der Arbeitszeiterfassung
- Umgang mit Plus- und Minusstunden



Eine verpflichtende Kernanwesenheit von 8 bis 16 Uhr – das klingt für viele Lehrkräfte nach einer Provokation. Unsere aktuelle Umfrage unter rund 400 Lehrkräften an berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz zeigt deutlich: Zwei Drittel sprechen sich gegen feste Anwesenheitszeiten aus. Die Mehrheit wünscht sich stattdessen flexible Modelle mit digitaler, unbürokratischer Erfassung.

Ein herzliches Dankeschön gilt den knapp 400 Lehrkräften an berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz, die sich zwischen März und Juli 2025 an unserer Umfrage beteiligt haben. Ihre Rückmeldungen geben dem vlbs ein klares und differenziertes Bild über die Erwartungen, Hoffnungen und auch die Sorgen, die mit einer vollständigen Arbeitszeiterfassung verbunden sind.

Damit liefert die Umfrage unserem Verband wertvolle Orientierungspunkte

für die politische Diskussion, die durch die aktuelle Rechtsprechung neuen Schwung bekommen hat.

Im Folgenden stellen wir Ihnen die Kernaussagen der vlbs Umfrage vor. Darüber hinaus haben wir die Auswertung zum Anlass genommen, unserem Bildungsminister Sven Teuber, fünf Fragen zum Thema Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte zu stellen (Siehe Seite 3).

Bei der Formulierung der Fragen zur Umfrage erschien es dem vlbs wichtig, mehrere denkbare Erfassungsmodelle aufzunehmen. Persönliche Gespräche in den Kollegien zeigten, dass das Thema für viele Lehrkräfte bislang nicht präsent ist und die unterschiedlichen Möglichkeiten bzw. die daraus resultierenden Folgen in ihrer Tiefe noch nicht durchdacht wurden.

Dies nahmen wir zum Anlass, um mit der Befragung neben einem Meinungsbild auch die Diskussion um das Thema

vollumfängliche Arbeitszeiterfassung in Gang zu bringen. Aus diesem Grund wurde in der Umfrage das jeweilige Modell bzw. die Erfassungsmöglichkeit in seiner Ausgestaltung erst kurz skizziert und im Nachgang die Akzeptanz erfragt.

In dieser Ausgabe:

Titelseite bis Seite 6 • Lehrberuf im Wandel

Seite 2 • Stellungnahme Fachausschuss Schulpolitik

Seite 3 • Stellungnahme des Bildungsministers

Seite 4 • Stellungnahme Fachausschuss BVJ/LfFP • Stellungnahme Fachausschuss FL

Seite 5 • Stellungnahme Fachausschuss Lehrerbildung

Seite 6 • Rechtliche Grundlagen - Ein Überblick

Seite 7 • Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell als Beispiel aus der Praxis • 5 Forderungen des vlbs

Seite 8 • Veranstaltungsvorschau

Kernanwesenheitsmodell

Das Berufsbild einer Lehrkraft ist in den Köpfen geprägt von einer flexibel gestaltbaren ungebundenen Arbeitszeit. Daher überraschen die Antworten auf die Akzeptanz einer Kernanwesenheit kaum. Auf die Frage, ob eine Anwesenheitspflicht in der Schule von beispielsweise 8-16 Uhr bei vollem Deputat befürwortet wird, antworteten 68% der Befragten mit eindeutiger Ablehnung, weitere 12% der Befragten stimmten eher nicht zu. Folglich möchten Lehrkräfte gerne weiter flexibel in der Gestaltung ihrer ungebundenen Arbeitszeit sein.

Digitale Erfassung (App)

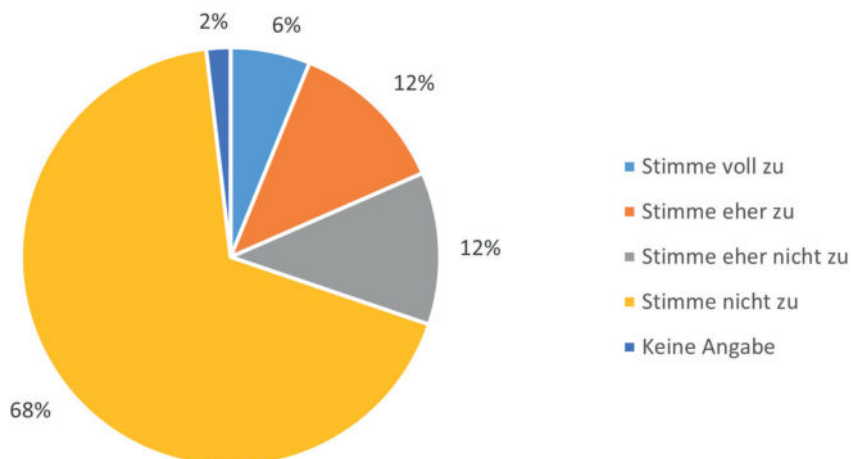
Für die Erfassung der Arbeitszeit befürworten mehr als zwei Drittel der Befragten die Nutzung einer App, sofern sie nur die Arbeitszeit angeben müssen. Sollen darüber hinaus konkrete Kategorien wie zum Beispiel Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Konferenzen oder pädagogische Kommunikation zugewiesen werden, trifft dies bereits auf eine Ablehnung bei 50% der Befragten. Sollte in der App wie bei einem digitalen Klassenbuch der konkrete Inhalt der Tätigkeit genau dokumentiert werden, lehnen dies über 75% der Lehrkräfte ab. Ebenso kritisch wird die digitale Erfassung bewertet, wenn sie vorgibt, Arbeitszeit nur im Einklang mit dem Arbeitszeitgesetz erfassen zu können. In diesem Fall müssten beispielsweise Ruhezeiten von 11 Stunden sowie feste Pausenzeiten eingehalten werden. Eine solche Regelung lehnen über 65% der Befragten ab. Dies deutet darauf hin, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen die Tätigkeit der Lehrkräfte als nicht mit den starren Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes vereinbar ansehen.

Aufgabengewichtung

Die vollständige Arbeitszeiterfassung könnte dazu führen, dass eine Aufgabengewichtung vorgenommen werden müsste. Unterschiedliche Tätigkeitsbereiche würden dann mit bestimmten Zeitkontingenten versehen. Beispielsweise könnte eine Faktorisierung der Unterrichtsfächer erfolgen, bei der Nebenfächer einen geringeren Zeitwert als Hauptfächer bekämen.

Ebenso denkbar ist die Berücksichtigung der Schüler-Lehrer-Relation oder die Vergütung von Sonderaufgaben durch feste

Befürworten Sie eine vollständige Arbeitszeiterfassung, wenn dies Kernanwesenheiten von 8 bis 16 Uhr von Montag bis Freitag in der Schule voraussetzt.



Kerstin Belyea nimmt als Fachausschussvorsitzende Schulpolitik Stellung zur Arbeitszeiterfassung

Wir berufsbildenden Schulen unterscheiden uns von den allgemeinbildenden Schulen durch unsere Vielfalt an Schulformen und damit einhergehenden heterogenen Bildungsgängen. Dies führt zu einer komplexen Arbeitsrealität unserer Lehrkräfte, die weit über den reinen Unterricht hinausgeht. Viele dieser Tätigkeiten sind bisher nicht systematisch erfasst, obwohl sie einen erheblichen Teil der Gesamtarbeitszeit ausmachen.

Eine realistische und differenzierte Zeiterfassung kann helfen, diesen Einsatz sichtbar zu machen und in politischen wie gesellschaftlichen Diskussionen stärker zu berücksichtigen. Wir erhoffen uns davon Impulse für eine gerechtere Verteilung von Ressourcen, eine bessere Anerkennung der geleisteten Arbeit und langfristig auch eine Entlastung der Kollegien.

Gleichzeitig ist uns bewusst, dass jede Form der Arbeitszeiterfassung praxisnah, bürokratiearm und im engen Austausch mit den Lehrkräften gestaltet werden muss. Die pädagogische Eigenverantwortung und Flexibilität – zentrale Merkmale der Arbeit an berufsbildenden Schulen – dürfen durch starre Erfassungsmechanismen nicht eingeschränkt werden.

Als Schulleitung setzen wir uns dafür ein, dass mögliche Modelle zur Arbeitszeiterfassung in Rheinland-Pfalz gemeinsam mit den Kollegien entwickelt, erprobt und kontinuierlich angepasst werden. Unser Ziel ist eine realistische Abbildung der beruflichen Realität – zum Nutzen der Lehrkräfte, der Schulentwicklung und letztlich auch der Qualität der beruflichen Bildung.



Zeitkontingente. Die Befragung zeigt hier ein gemischtes Bild: Eine Faktorisierung der Unterrichtsfächer wird von rund der Hälfte der Antwortenden abgelehnt.

Auch bei der Schüler-Lehrer-Relation sind die Meinungen geteilt. Eindeutig positionieren sich die Befragten jedoch bei Sonderaufgaben:

Lehrkräfte sind bereit, zusätzliche Aufgaben wie die Betreuung von Schulveranstaltungen oder die Mitarbeit in Gremien zu übernehmen – jedoch nur, wenn dafür feste Zeitkontingente vorgesehen sind. Ohne eine solche Anrechnung sinkt die Bereitschaft deutlich.

Hoffnungen/Vorteile

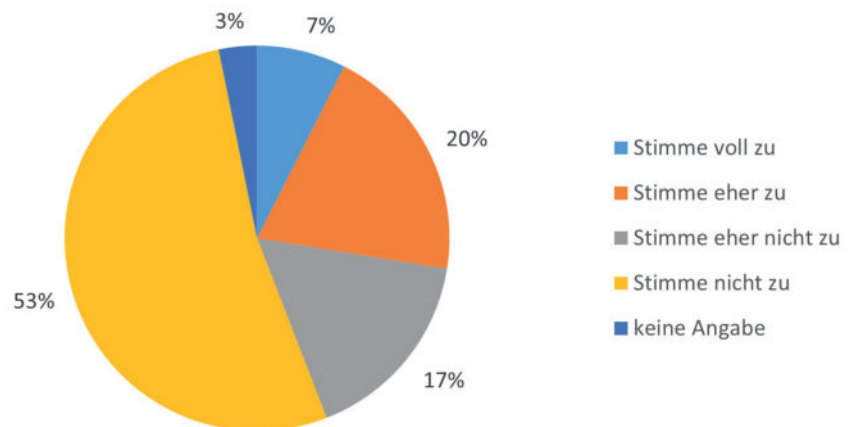
Nicht selten hören Lehrkräfte Sätze wie „Morgens haben die Lehrer recht und mittags frei!“ oder „Habt ihr schon wieder Ferien? Lehrer müsste man sein!“ Solche oft scherzhaft gemeinten, aber mit unterschwelligem Neid gepaarten Aussagen erzeugen auf Dauer einen Rechtfertigungsdruck der Lehrkräfte gegenüber der Gesellschaft und wirken als Belastungsfaktor. 75% der Teilnehmenden erhoffen sich daher, dass eine Arbeitszeiterfassung ihre tatsächliche Belastung sichtbar macht. Diese Tatsache könnte auch einen Beitrag dazu leisten, bestehende Klischees abzubauen sowie das Ansehen und die Wertschätzung für den Berufsstand der Lehrerin/des Lehrers zu verbessern.

Darüber hinaus äußerten ebenfalls drei Viertel der Befragten die Hoffnung auf klare Regelungen bei Überlastungen bzw. Mehrarbeit. Für Plusstunden wird der Freizeitausgleich eindeutig gegenüber einer Vergütung bevorzugt – auch vor dem Hintergrund, dass für Mehrarbeit derzeit zu wenig pro Stunde gezahlt wird. Ein Ausgleich von Minusstunden durch Mehrarbeit im Folgejahr stößt hingegen auf sehr geringe Akzeptanz, was mit der ohnehin hohen Belastung im Schuljahresverlauf erklärt werden kann. Bevorzugt wird ein zeitnaher Ausgleich – etwa durch die Übernahme von Bereitschaftsdiens-ten oder Verwaltungsaufgaben in weniger belasteten Phasen. Diese Form des Ausgleichs befürworten in Summe 75 % der Teilnehmenden.

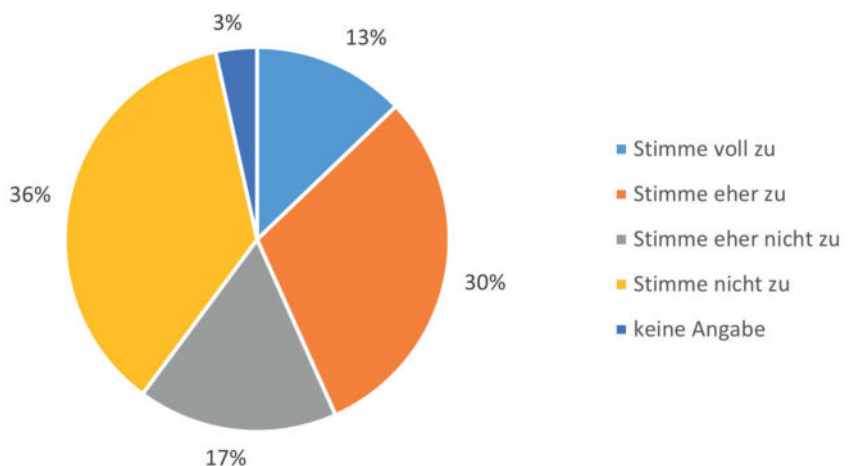
Bedenken/Befürchtungen

Die meisten Lehrkräfte zeigen in ihrem Berufsalltag einen sehr hohen Einsatz und üben ihre Tätigkeit mit großem Engagement und Verantwortungsbewusstsein aus. Sie setzen sich weit über das geforderte Maß hinaus für ihre Schülerinnen und Schüler sowie für die Qualität von Unterricht und Schule ein. Eindeutig erkennbar ist bei mehr als drei Vierteln der Befragten die Befürchtung eines hohen Verwaltungsaufwands sowie der Verlust an Flexibilität.

Wie fällt Ihre Zustimmung aus, wenn bei der Arbeitszeiterfassung, eine Faktorisierung der Unterrichtsfächer vorgenommen wird.



Wie fällt Ihre Zustimmung aus, wenn bei der Arbeitszeiterfassung, die Schüler-Lehrerrelation berücksichtigt wird.



Fünf Fragen des vlbs an Bildungsminister Sven Teuber mit Antwort

1. Welchen zeitlichen Horizont halten Sie für die Einführung einer solchen Erfassung unter Einbezug der notwendigen Gremien für realistisch?
2. Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass eine vollständige Arbeitszeiterfassung mit einer verpflichtenden Kernanwesenheit in der Schule verbunden sein wird?
3. Welches Modell halten Sie für den wahrscheinlichsten Weg?
4. Welche adäquate Ausgleichsmöglichkeit für die bereits bestehende und zukünftig erfasste Mehrarbeit halten Sie für notwendig?
5. Welchen Einfluss auf die Attraktivität des Lehrerberufs wird die Einführung einer vollständigen Arbeitszeiterfassung Ihrer Einschätzung nach haben?



Bildquelle Helmut Fricke (dpa)

„Das Thema kommt auf alle Bundesländer zu. Wir werden daher unter anderem in der Bildungsministerkonferenz beraten. Denn jede Veränderung bei der Arbeitszeiterfassung stellt einen Einschnitt dar, der den Beruf der Lehrerin und des Lehrers verändern kann. Deshalb gibt es hier keine einfachen und schnellen Antworten. In Rheinland-Pfalz werden wir im engen Austausch mit Personalvertretungen und Verbänden den rechtlich notwendigen Prozess gehen, sobald es zeitlich angebracht ist, rechtssichere Wege beschreiten zu können“, so Bildungsminister Sven Teuber.

Die Sorge vor einer zusätzlichen Belastung durch erweiterte Dokumentationspflichten beschäftigt die Kolleginnen und Kollegen deutlich. Zudem befürchtet rund die Hälfte der Befragten, dass verbindliche Vorgaben bei der Planung unterrichtsfreier Zeiten die notwendige Selbstbestimmung und Erholungsphasen weiter einschränken könnten. Der vlbs weist seit Langem darauf hin, dass die bürokratischen Anforderungen an Lehrkräfte im vergangenen Jahrzehnt immens zugenommen haben. Diese Entwicklung führt dazu, dass immer weniger Zeit für die eigentliche pädagogische Arbeit bleibt – jene Kernaufgabe, die nach wie vor das Herzstück des Lehrerberufs bildet.

Fazit

Zusammenfassend wird deutlich: Die vollständige Erfassung der Arbeitszeit könnte die Attraktivität des Lehrerberufs beeinträchtigen, wenn sie nicht transparent, fair und unbürokratisch umgesetzt wird. Unser Verband setzt sich daher für eine einfache digitale Lösung ein, die Lehrkräfte entlastet und nicht zusätzlich belastet. Darüber hinaus gilt es, über eine faire Aufgabengewichtung insbesondere bei der Übernahme von Sonderaufgaben zu diskutieren. Arbeitszeiterfassung soll Schutz- und Steuerungsinstrument sein – kein Kontrollinstrument. **Der vlbs fordert daher von der Politik klare Aussagen zu Entlastungsmöglichkeiten für Lehrkräfte und vor allem: Bürokratieabbau statt -aufbau.** Es zeigt sich an dieser Stelle erneut, welche große Bedeutung die Verbandsarbeit im Sinne der Lehrkräfte hat.

Der vlbs nimmt diese Verantwortung sehr ernst, wird sich weiterhin für die Belange der Mitglieder stark machen und Sie zeitnah informieren.

Frank Springer nimmt als Fachausschussvorsitzender BVJ/ Fachpraxislehrkräfte Stellung zur Arbeitszeiterfassung

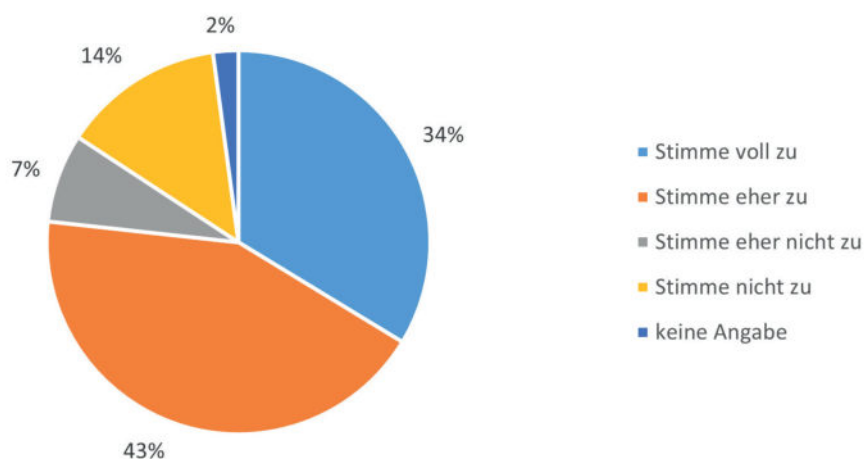
Der Ausschuss BVJ/Lehrkräfte für Fachpraxis steht einer Arbeitszeiterfassung kritisch gegenüber. Der Hauptkritikpunkt richtet sich gegen das Verfahren und alle Unwägbarkeiten, die damit einhergehen.

Zwar würden wir uns über die Wahrnehmung und entsprechende Wertschätzung unseres Engagements freuen, dem wir einen großen Teil der ungebundenen Arbeitszeit widmen.

Ungeachtet der kaum umsetzbaren Möglichkeit, die ungebundene Arbeitszeit vollständig in der Schule zu verbringen, besteht die Alternative in einer App. Die trennscharfe Zeitmessung von Gesprächen mit Erziehungsberechtigten und externen Partnern, der Betreuung von SchülerInnenfirmen und Marktständen, der Durchführung von Lernberatungen, die stetige Entwicklung von Unterrichtsmethoden und -medien sowie der Werkstätten (alle Punkte inkl. Vor- und Nachbereitung) erscheint uns kaum fair umsetzbar, ohne einen Missbrauch ausschließen zu können.



Wie fällt Ihre Zustimmung aus, wenn bei der Arbeitszeiterfassung, die Übernahme von Sonderaufgaben mit Zeitkontingenten „vergütet“ wird.



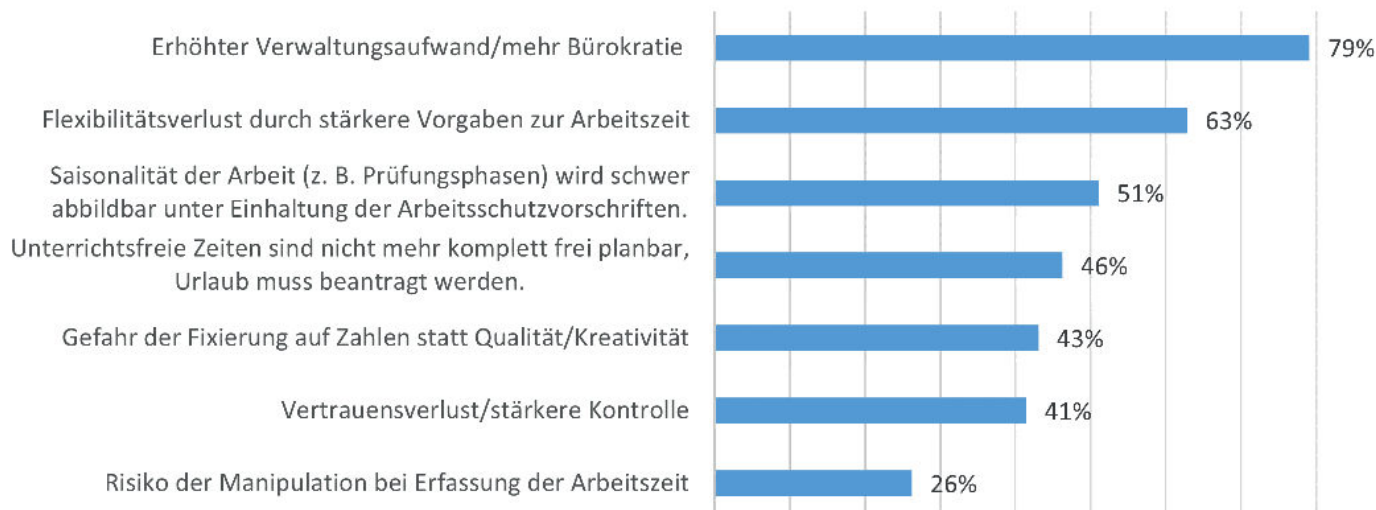
Thomas Port nimmt als Fachausschussvorsitzender Fachlehrkräfte Stellung zur Arbeitszeiterfassung

Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte kann ein wertvolles Instrument zur Verbesserung der Transparenz und Effizienz im Bildungssystem sein. Es ist jedoch entscheidend, die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der verschiedenen eingesetzten Lehrkräfte zu berücksichtigen, um eine positive und produktive Arbeitsumgebung zu fördern. Eine sorgfältige Planung und Umsetzung sind unerlässlich, um die Vorteile einer solchen Maßnahme zu maximieren und mögliche negative Auswirkungen zu minimieren.

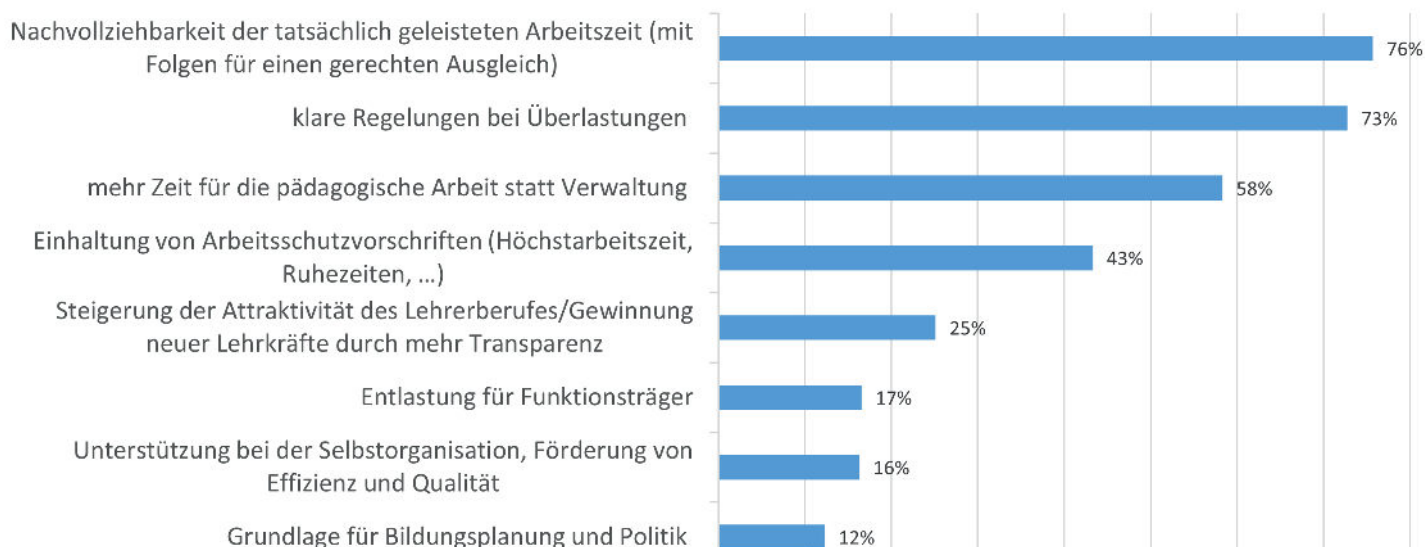
BBS-Lehrkräfte allgemein und Fachlehrkräfte im speziellen, unterrichten häufig in unterschiedlichen Klassenstufen und Fächern, was die Erfassung der Arbeitszeiten komplex gestaltet. Die Vielfalt der Unterrichtsformate (z. B. Präsenzunterricht, Online-Unterricht, Projektarbeit) erfordert ein flexibles System.



Bedenken und Risiken



Hoffnungen und Chancen



Matthias Deutsch nimmt als Fachausschussvorsitzender Lehrerbildung Stellung zur Arbeitszeiterfassung

Wer in den vergangenen zehn Jahren an einem staatlichen Studienseminar für berufsbildende Schulen ausgebildet wurde oder dort als Fachleiterin bzw. Fachleiter tätig ist, kennt Stud.IP. In unserem Zeitmanagementsystem sind wir dazu aufgefordert, unsere Unterrichtszeiten, Seminarveranstaltungen und Beratungstermine zu dokumentieren und landesweit transparent für alle Nutzerinnen und Nutzer sichtbar zu machen.

Diese Transparenz ermöglicht es, unser operatives Geschäft – Unterrichtsbesuche, Kolloquien, Examenprüfungen, Individualberatungen u.v.m. – weitestgehend personalungebunden zu organisieren. Was viele Außenstehende nicht wissen: Fachleiterinnen und Fachleiter dokumentieren bereits jetzt schon ihre Arbeitszeit über dieses System. Der Landesrechnungshof nutzt diese Daten, um zu prüfen, ob unser Arbeitssoll erfüllt wird.

Für dieses System werden wir bundesweit beneidet – das wurde mir kürzlich auf einer länderübergreifenden Fachkommission zur Lehrkräftebildung eindrücklich bestätigt. Ein Zeiterfassungssystem, das nicht nur geleistete Arbeit dokumentiert, sondern auch spürbare Entlastung im operativen Lehrerinnen und Lehreraltag bringt, halte ich für äußerst sinnvoll.

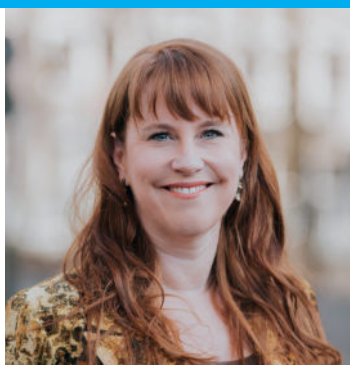
Umso bedauerlicher ist es, dass die Landesregierung plant, die Nutzung von Stud.IP für die Studienseminare der berufsbildenden Schulen zum Frühjahr einzustellen.



Arbeitsgemeinschaft: vollständige Arbeitszeiterfassung



Christine Bollig
inhaltliche Bearbeitung



Mareike Schumacher
inhaltliche Bearbeitung



Horst Engel
inhaltliche Bearbeitung



Marcel Leinen
digitale Umsetzung

Der vlbs bedankt sich bei der Arbeitsgemeinschaft für das besondere Engagement in der Planung, Durchführung und Reflektion der Umfrage zur vollständigen Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften an berufsbildende Schulen in Rheinland-Pfalz.

Die vollständigen Umfrageergebnisse finden Sie auf unserer Homepage unter www.vlbs.org und unter folgendem QR-Code.



Rechtliche Grundlagen der vollständigen Arbeitszeiterfassung von Lehrkräften - ein Überblick (A. Cartarius)

Nachdem in den letzten Jahren die Diskussionen um Arbeitszeiterfassung von Lehrkräften immer häufiger geführt wurden, sind die Meinungen diesbezüglich auch weiterhin gespalten.

Doch aus welchen Gründen wird die Diskussion gerade jetzt geführt?

Der entscheidende Auslöser der Diskussion zur Arbeitszeiterfassung ist das so genannte Stechuhr Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von 2019, welches entschieden hat, dass alle Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives und verlässliches System zur Dokumentation der täglich geleisteten Arbeitszeit einzuführen. Hierzu wurde allerdings kein zeitlicher Rahmen der Umsetzung bestimmt.

Die Diskussion spitzte sich erneut zu, nachdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) im September 2022 in einem Grundsatzurteil das europäische Urteil für Deutschland konkretisierte. Dabei wurde die bereits gesetzlich bestehende Pflicht in Deutschland zur Arbeitszeiterfassung für alle

Arbeitnehmende bestätigt. Im Anschluss forderte die Kultusministerkonferenz (KMK) für Lehrkräfte eine Ausnahmeregelung beim Bundesarbeitsministerium zu erwirken. Anlass wurde vor allem in der besonderen Gestalt des Lehrberufs gesehen, wonach lediglich die erteilten Unterrichtsstunden genau messbar seien. Die außerunterrichtlichen Tätigkeiten seien nach Auffassung der KMK nur schwer feststellbar.

Das Bundesarbeitsministerium erteilte dem jedoch eine Absage. „Der Umstand, dass der konkrete Umfang der Arbeitszeit nicht in jedem Fall im Voraus feststeht, steht einer nachträglichen Dokumentation am Ende des Arbeitstages nicht entgegen“, so die Antwort des Ministeriums.

Zusätzlich wird die Diskussion durch eine Anfrage der KMK bei Bundesarbeitsministerin Bas entfacht. Diese unterstreicht in ihrem Antwortschreiben vom Juni 2025 die Notwendigkeit der Arbeitszeiterfassung auch für Lehrkräfte. „Die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ergibt sich bereits unmittelbar aus der

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022. Sie gilt schon jetzt für alle angestellten Lehrkräfte. Für beamtete Lehrkräfte gelten beamtenrechtliche Regelungen der Länder. Das ‚Ob‘ der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ist also bereits geklärt. Um Rechtssicherheit zur Frage des ‚Wie‘ der Aufzeichnungspflicht zu erlangen, wurde im Koalitionsvertrag festgelegt, dass eine Regelung für eine elektronische Erfassung der Arbeitszeit geschaffen werden soll“, so die Antwort des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.



Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell als Beispiel aus der Praxis

(A. Cartarius)

Das Hamburger Modell ist das bekannteste Arbeitszeiterfassungsmodell für Lehrkräfte in Deutschland, da es bereits 2003 flächendeckend in Hamburg eingeführt wurde. Es definiert ein Jahresbudget von 1 770 Stunden bei 38 Unterrichtswochen, was einer wöchentlichen Arbeitszeit von 46,57 Stunden entspricht.

Darüber hinaus wird die Arbeitszeit in drei sogenannte Cluster aufgeteilt: 75 % für unterrichtsbezogene Tätigkeiten, 10 % für allgemeine schulische Aufgaben (Konferenzen, Fortbildungen, Vertretungen) und 15 % für schulorganisatorische Funktionen (Klassen / Fachleitung, Projektkoordination).

Durch eine Fach- und Stufenfaktorisierung erhalten korrekturbelastete Fächer, wie zum Beispiel Deutsch oder Englisch höhere Soll-Zeitanteile; das Modell lässt

sich auf die Berufsbildung übertragen, indem Berufsfeld Faktoren (z. B. Metall = 1,20, Wirtschaft = 1,10) und zusätzliche Praxiscluster (Betriebspraktika, Projektbetreuung) eingeführt werden.

Die Zuweisung in Hamburg erfolgt zweistufig: Die Schulbehörde legt ein Gesamtkontingent für die Schule fest und im Anschluss verteilt die Schulleitung individuelle Budgets und koppelt sie an konkrete Aufgaben. Jede Lehrkraft führt ein digitales Arbeitszeitkonto, das Soll- und Ist-Zeit erfasst und frühzeitige Ausgleichs- oder Überlastungsmaßnahmen ermöglicht.

Sollten ähnliche Modelle in Rheinland-Pfalz eingeführt werden, wird sich der vlbs definitiv für ein Pilotprojekt an ausgewählten Berufsschulen, eine regelmäßige Evaluation und die Einbindung der Lehrerverbände stark machen.



Insbesondere die letzten Jahre in der Entwicklung des Lehrberufs haben gezeigt, dass eine Arbeitszeiterfassung bei Berufsschullehrkräften vielen unterschiedlichen Faktoren unterliegt. Dabei muss auch die Arbeit in den Prüfungsausschüssen im Blick behalten werden. Gerade die Digitalisierung und die Sprachförderung haben durch die heterogene Schülerschaft und den engen Bezug zur Wirtschaft den Alltag der Lehrkräfte geprägt.

Fünf Forderungen des vlbs zur vollständigen Arbeitszeiterfassung an die Politik

(H. Wunschel)

Die Überbelastung der BBS-Lehrkräfte ist durch Arbeitszeitstudien belegt.

Die Belastung lässt sich reduzieren, zum Beispiel durch eine deutliche Erhöhung und neue Ausgestaltung der 3/6-Pauschale oder durch Anpassungen beim Deputat, ohne eine vollständige Arbeitszeiterfassung einzuführen. Sollte es gesetzliche Vorgaben geben, die eine vollständige Erfassung der Lehrkräftearbeitszeit vorschreiben, fordert der vlbs:

- Die Arbeitszeiterfassung muss Überstunden in der ungebundenen Arbeitszeit aufdecken und diese Mehrarbeit muss zeitnah ausgeglichen werden.
- Die Arbeitszeiterfassung soll möglichst einfach, digital, wenig zeitaufwendig und wenig manipulationsanfällig durchführbar und kontrollierbar sein.
- Im Zuge der vollständigen Arbeitszeiterfassung wird das Deputats- auf ein Jahresarbeitszeitmodell ausgeweitet werden:
- Die Arbeitszeitbestimmungen für die ungebundene Arbeitszeit dürfen die zeitliche Flexibilität der Lehrkräfte nicht einschränken; eine Pflichtanwesenheit in der Schule ohne festen Arbeitsplatz darf nicht ausgeweitet werden.
- Mehrarbeit in der ungebundenen Arbeitszeit soll durch Freizeit zeitnah ausgeglichen werden. Für Sonderaufgaben sind gesonderte Zeitkontingente bereitzustellen.
- Eine einfache, unbürokratische und flexible Handhabung der ungebundenen Arbeitszeit auf Basis eines Jahresarbeitszeitmodells soll ermöglicht werden.



Harry Wunschel reflektiert die Umfrageergebnisse aus Verbandssicht und stellt fünf Forderungen an die Politik.

Veranstaltungen

Die **BBS-Experten** laden Sie ein!



Unsere Veranstaltungen im Schuljahr 2025/26

Informationen zur Altersteilzeit

06.11. 2025, ab 16:30 Uhr, online

3/6 Pauschale / Personalversammlung

18.11.25, ab 16:30 Uhr, online

Teilzeitfalle - Bedeutung für

Pension/Altersvorsorge u. Dienstunfähigkeit

25.11.25, ab 16:30 Uhr, online

Work smarter, not harder –

Arbeitsflut meistern

02.12.2025, ab 16:30 Uhr, online

Informationen zum Pensionsrecht

13.01.2026, ab 16:30 Uhr, online

Personalratsschulung

05.02.26, ganztägig, Bingen

Erste-Hilfe-Schulung für ÖPRE:

BEM (stufenweise Wiedereingliederung)

09.02.2026, ab 16.30 Uhr, online

Übergang in den Ruhestand gesund gestalten

10.03.2026, ab 16:30 Uhr, online

Digital Detox – Bewältigung der Informationsflut und hin zum analogen Glück

20.04.2026, ab 16.30 Uhr, online

Erste-Hilfe-Schulung für ÖPRE Mehrarbeit / Zuvielarbeit

23.04.2026, ab 16.30 Uhr, online

Informationen zum Bewerbungsverfahren A13/A14

08.06.2026, ab 16.30 Uhr, online



Weitere Informationen zu den Veranstaltungen und zur Anmeldung finden Sie auf www.vlbs.org.

vlbs-aktuell

Herausgeber • Verband der Lehrerinnen & Lehrer an berufsbildenden Schulen Rheinland-Pfalz (vlbs) im DBB, Adam-Karrillon-Str. 62, 55118 Mainz, Telefon 06131-612450,

Fax 06131-616705, www.vlbs.org

Vorsitzender • Harry Wunschel, Etiennestraße 9, 67657 Kaiserslautern, Telefon 0631-97993, Harry.Wunschel@vlbs.org.

Schriftleitung und Layout • Andreas Cartarius, Biewerer Straße 98a, Telefon 01758253378, Andreas.Cartarius@vlbs.org

Redaktionsschluss ist am 15. eines jeden Monats. Einsender von Berichten, Briefen u.Ä. erklären sich mit redaktioneller Bearbeitung einverstanden. Die Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Alle Beiträge werden nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr veröffentlicht.

Nachdruck ist nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe zulässig. Für unverlangt eingesandte Manuskripte besteht keine Gewähr.

vlbs-aktuell erscheint grundsätzlich einmal im Monat. Der Verkaufspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.