

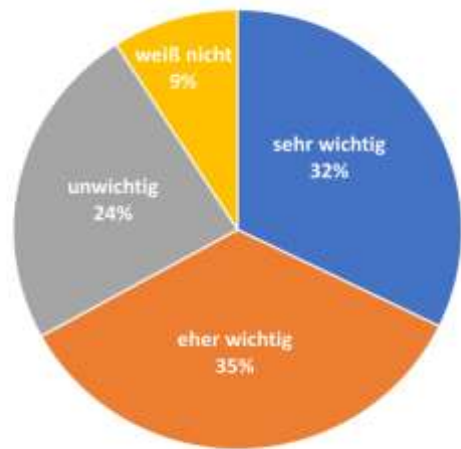
Umfrage zur Arbeitszeiterfassung bei Lehrerinnen und Lehrern an
berufsbildenden Schulen in RLP
April-Mai 2024

Antworten auf die geschlossenen Fragen

Frage 1:
Sind Sie für eine Erfassung der
Arbeitszeit?



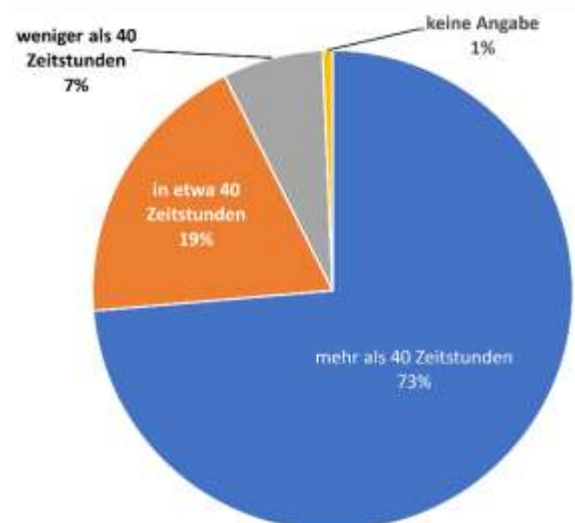
Frage 2:
Wie wichtig ist die Arbeits-
zeiterfassung?



Frage 3:
Erwarten Sie durch die Arbeits-
zeiterfassung Verbesserungen?



Frage 4:
Wie hoch ist Ihre Arbeitszeit pro
Woche?



Umfrage zur Arbeitszeiterfassung bei Lehrerinnen und Lehrern an berufsbildenden Schulen in RLP

April-Mai 2024

Antworten auf die offenen Fragen

1. Gründe für die Erfassung der Arbeitszeit

Thema: außerunterrichtliche Tätigkeiten, Belastung insgesamt

- Gibt es leider keine
- Zu viele zusätzliche Verpflichtungen (Vertretung, Aufsichten bei Prüfungen, Konferenzen, ...) werden nicht erfasst. Dies ist besonders bei Teilzeit nicht zufriedenstellend
- Zu viele Tätigkeiten neben dem Unterricht (Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Konferenzen, Elternabende, diverse Klassenleitungstätigkeiten wie Mahnungen oder Fehlzeiten, ...)
- Wegen der mannigfaltigen außerunterrichtlichen Aufgaben, die im Laufe der Jahre immer zeitaufwendiger geworden sind, ist die ausschließlich auf die Unterrichtsstunden ausgerichtete Messung der Arbeitszeit hinfällig.
- Viele zeitraubende Tätigkeiten bleiben „unhonoriert“ und werden nicht anerkannt (Klassenleitungen, Korrekturen, ...)
- Viele kleine zeitaufwendige Bürokratiewarbeiten. Leicht zu übersehen
- viel zu viel geleistete Arbeit der Lehrer wird nicht gesehen und es macht auch einen Unterschied, ob ich z.B. ein korrekturintensives Fach habe oder nicht, ob ich Abitur korrigiere oder einen Test in Mathematik in einer Berufsschulklasse - der Zeitaufwand sollte wahrgenommen werden! Auch als Zeitausgleich für ausfallende Stunden z.B. bei Abschlussklassen
- Sehr unterschiedlicher Arbeitseinsatz und Engagement jedes einzelnen Unterrichtsausfall von Abschlussklassen werden als Minusstunden erfasst obwohl häufig Prüfungsklasse mit entsprechender Vor- und Nachbereitung, Korrekturen
- Sehr unterschiedlicher Arbeitseinsatz und Engagement jedes einzelnen Unterrichtsausfall von Abschlussklassen werden als Minusstunden erfasst obwohl häufig Prüfungsklasse mit entsprechender Vor- und Nachbereitung, Korrekturen
- Viel Arbeit zuhause
- Unter Umständen realistischere Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeiten
- Um die ungebundene Arbeitszeit zu ermitteln
- Tatsächliche Arbeitszeit wird erfasst. Verwaltungsarbeit kann nicht ohne Ausgleich weiterhin auf Lehrkräfte abgewälzt werden. Dadurch könnte eine Fokussierung auf das Kerngeschäft Unterricht erfolgen und für Lehrkräfte unnötige Verwaltungsarbeit wie Fehlzeitenmanagement, etc. an Verwaltungskräfte ausgelagert werden.
- Tatsächliche Arbeitszeit wird erfasst Schulfahrten, Exkursionen werden voll erfasst. Arbeitsbeginn bei Betreten bspw. des Lehrerzimmers
- Ständig kommen weitere Aufgaben (auch Verwaltungsarbeiten und Einarbeitung in Technik etc) hinzu und die SL bzw. die Vorgaben von oben betiteln es immer als „ist doch kein Problem“ Blick und Wichtigkeit des Unterrichts wird wieder in den Vordergrund gerückt nebst guter Vor- und Nachbereitung, da dies an Wichtigkeit neben den restlichen Aufgaben verliert

- Mehrarbeit am Abend Prüfungskorrekturen Prüfungserstellung
- Korrekturzeit und Unterrichtsvorbereitung
- Korrekturintensive Fächer, häufiger Einsatz bei Abschlussprüfungen
- Kommt auf die Art der Erfassung an. Evtl. macht eine Erfassung deutlich, welche außerunterrichtliche Mehrarbeit Lehrer regelmäßig leisten.
- Ich mache eine hohe Anzahl an „Überstunden“(Ferienzeiten angerechnet!). Für mich wäre eine Erfassung positiv.
- Ich habe meine Arbeitszeit über ein Jahr lang wöchentlich nachgehalten und festgestellt, dass die wöchentliche Arbeitszeit mind. 44 bis 46 Stunden beträgt. Verwaltung, Mailcheck, Ausbildergespräche, Schülergespräche, Aktenvermerke schreiben, Aufsichten, Vorbereitung Aufsichten, Konferenzen, Prüfungen erstellen, Korrekturen - auch Prüfungen - inbegriffen.
Standortwechsel und Fortbildungen - auch Webinare spät nachmittags - nicht.
- Gerade in den ersten Jahren fallen viele Überstunden an, weil Erfahrungen und vorhandenes Material fehlen. Auch in späterer Zeit wird an meiner Schule kaum auf Kontinuität geachtet Der Einsatz im Bereich Personalwesen ist etwas anderes als Marketing, auch ob in BF oder Gymnasium ist ein deutlicher Unterschied in gleichen Lernbereichen. Die Arbeit in Teams kommt oben drauf. Die Erstellung von Abschlussprüfungen mit Lösungen, je nachdem in doppelter Ausführung, wird nicht wirklich berücksichtigt
- Feststellung wie hoch die Arbeitszeit pro Woche tatsächlich ist. Feststellung wann gearbeitet wird, auch abends, am Wochenende und in den Ferien.
- Extrem erhöhter (Zeit)aufwand durch erhöhtem Verwaltungsaufwand; Beratungsaufwand. Zunehmende Übertragung von Aufgaben an die Lehrkräfte zur Entlastung von Schulleitung, Schulbehörden, Hausmeister, Sekretariat und Reinigungsfachkräfte sowie IHK. Erhöhter Zeitaufwand für nicht funktionierende EDV-Programme/Software von Seiten der Verwaltung. Erhöhter Zeitaufwand zur Entschlüsselung von Arbeitsergebnissen von Schülern und erhöhter Aufwand zur Nachholung der in allgemeinbildenden Schulen nicht erfolgten Basisausbildung (EDV, Sachtextanalyse, Argumentationstechniken, Präsentationstechniken, Rechtschreibung, Selbstlernkompetenzen) haben zu einer extrem erhöhten Belastung der Lehrkräfte geführt, die nicht entlohnt und nicht wertgeschätzt wird (was nichts kostet ist nichts wert) Diese Einstellung vollzieht sich von Schülerebene bis hin zu den Ministerien
- Es findet sehr viel Arbeit in Gremien und zuhause statt, die kaum von der Schulleitung / der ADD wahrgenommen werden. Mitunter kann die Klassenlehrerschaft in manchen Klassen einen erheblichen Aufwand bedeuten, in anderen Klassen dagegen kaum. In der BBS spielt sie eine untergeordnete Rolle, aber in den abgebenden Schulen ist die Elternarbeit eine erhebliche Belastung. Ferner ziehen die geforderten Zielvereinbarungen viele Gremien / Arbeitsgruppen nach sich mit Aufgaben, die im Zeitaufwand nicht erfasst werden.
- Die ungebundene Arbeitszeit geht deutlich über die „normale“ Arbeitszeit hinaus. Aufsichten, Förderunterricht, Telefonate, Elterngespräche, Fortbildungen, Schulveranstaltungen summieren sich zu deutlich mehr als die zu leistende Zeit.
- Die Deputatsverpflichtung von 24h bei Vollzeit spiegelt nicht die wirkliche Arbeitsbelastung wider. Ungebundene Arbeit und immer mehr Verwaltung fordern viel Zeit.
- Mehrarbeit kann besser berücksichtigt werden -Sensibilisierung der Lehrkräfte für „routinemäßige Arbeitszeiten“. z.B. kann aufgezeigt werden, dass die unregelmäßigen Arbeitszeiten gesundheitsschädlich sind und für eine tägliche Routine geworben werden kann. Beispielsweise jeden Morgen um 5 Uhr aufsteht, um 18 Uhr endgültig Feierabend machen und eine fixe Uhrzeit (21:30 Uhr) für die eigene Schlafhygiene einführen (es gibt nicht immer, aber die Regelmäßigkeit ist wichtig, nicht die Ausnahme). Den Lehrkräften aufzeigen, dass es feste

Erholungszeiten geben muss, um eine gewisse Arbeitsqualität zu gewährleisten (strukturiertes Arbeiten und Abschalten lernen).

Thema: Mehrarbeitsvergütung, Gerechtigkeit

- Honorierung der Überstunden. Unterschiedliche Stundendeputate in Abhängigkeit von Fächern
- Mehr Gehaltsgerechtigkeit.
- Wenn Mehrarbeit garantiert vergütet, sehe ich einen finanziellen Anreiz.
- Wenn Klassen vor den Ferien entlassen werden (HBF, BGY) fällt sehr viel Unterricht für manche Kollegen weg, für das restliche Kollegium aber nicht. Dies ist ungerecht.
- wenn es dadurch eine Kompensation geben würde (das sehe ich aber derzeit nicht)
- Vergütung der Mehrarbeit
- Überstunden müssten bezahlt werden
- Aufdeckung von unbezahlter Mehrarbeit
- Überlastung kann vermieden werden
- Tatsächlich Mehrarbeit wird erfasst und hoffentlich auch vergütet oder die Möglichkeit zum Abbau gewährt.
- Sehr viele unbezahlte Überstunden
- Permanente Überstunden. Ausgleich dieser Überstunden
- Nur so könnte Mehrarbeit vergütet oder anderweitig ausgeglichen werden.
- Mehrarbeit sollte vergütet werden.
- Mehrarbeit kann ausgeglichen werden. Es kann dadurch konzentrierter an einer systematischen Entlastung, vor allem von administrativen Tätigkeiten, gearbeitet werden. Insgesamt können Arbeitnehmerrechte besser eingehalten werden.
- Gerechtigkeit Erfassung von Überstunden
- Diverse unbezahlte Überstunden, Gerechtigkeit
- Gerechtes System
- Gerechtere Verteilung der Deputatsstunden möglich, z.B. in Anlehnung an das Hamburger Modell - ohne Arbeitszeiterfassung sollte man trotzdem überdenken, ob Prüfungsfächer/Korrekturfächer unterrichtet werden oder Sport.
- Gerechter
- Grundsätzlich mehr Arbeitszeit pro Woche. Anstrengung Präsenzzeiten zu rechtfertigen
- Erfassung von Überstunden
- Entlastung bei Mehrarbeit
- Eine gerechte Vergütung der Arbeit kann nur in Verbindung mit einer ordentlichen Arbeitszeiterfassung gelingen.
- Eher ja, wenn damit verbunden ist, dass Mehrarbeit(über41Stunden) anerkannt und ausgeglichen wird. Sollte dies nicht der Fall sein, dann keine Erfassung!
- Die Arbeitsbelastung der Kollegen ist sehr unterschiedlich, abhängig von Fächern, Prüfung, relevanten Bildungsgängen, persönlichem Einsatz... Vielleicht ist es erreichbar, dass diese ungleiche Situation klar wird und Konsequenzen gezogen werden.
- Bezahlung von Überstunden und vor allem organisatorische Entlastung von Lehrkräften zur Reduktion der Arbeitszeit
- Aufdecken von Mehrbelastungen, Grundlage für Ausgleichsforderungen
- Arbeite mehr als 40 Stunden / Woche => Reduktion der Arbeitszeit oder höhere Bezahlung
- Anerkennung der tatsächlichen Arbeitszeit
- deutlich höhere Arbeitszeit als angenommen - Gerechtigkeit

Thema: Transparenz

- Tendenziell habe ich das Gefühl zu viel zu arbeiten. Dies würde dann wenigstens dokumentiert werden.
- Transparenz Arbeitsschutz Fairness
- Kollegen die weniger arbeiten, würden erfasst werden.
- Darstellung der Belastung
- Tatsächliche Arbeitszeit wird sichtbar. Bessere Vergleichbarkeit zwischen eigener Einschätzung und tatsächlicher Arbeitszeit.
- Tatsächliche Arbeitszeit wird erfasst, ggf. Möglichkeit Prozessoptimierung und Argumentationshilfe
- tatsächliche Arbeitszeit wird unterschätzt gesetzliche Vorgabe gilt für alle Arbeitnehmer
- Sichtbarmachung der tatsächlichen Arbeitszeit
- Sichtbarkeit des Workloads
- Realistische Einschätzung, wieviel gearbeitet wird ist fair für alle Beteiligten.
- Reale Arbeitszeit vor Ort ersichtlich
- Persönliche Kontrolle und Steigerung meiner Unzufriedenheit
- Nur unnötige und zusätzliche Arbeit
- Ich arbeite subjektiv sehr viel mehr als vorgesehen.
- Fairness
- fairer Vergleich von Arbeitszeiten
- Es wird sichtbar, wie viel wir tatsächlich leisten. Es wird sichtbar, wie stark der Anteil der ungebundenen Arbeitszeit im Verlauf des Schuljahres schwankt und wie stark die Belastung in Hochphasen ist.
- Es wird deutlich, dass Lehrer deutlich mehr arbeiten als die Unterrichtsstunden
- Erfassung von Überstunden, eigener Überblick über die Arbeitslast
- Die Vielzahl der Verwaltungstätigkeiten wird deutlich.
- Die tatsächliche Arbeitszeit liegt oft viel höher als die Vorgegebene. Die Mehrbelastung wird deutlich.
- Der Dienstherr kann sehen, wieviel man tatsächlich außerhalb der gebundenen Arbeitszeit arbeitet. Die Belastung durch Konferenzen, Teamsitzungen etc. hat zugenommen und sollte auch dementsprechend erfasst werden. Gerade die Belastung für Teilzeitkräfte ist da besonders hoch.
- Das tatsächliche Arbeitspensum würde endlich erkannt!
- Damit meine tatsächlich geleistete Arbeitszeit deutlich wird.
- Arbeitsaufwand neben dem Unterricht transparent machen. Auch den Korrekturaufwand
- zeigt, wie viele Stunden tatsächlich gearbeitet wird und wann es Belastungsspitzen gibt - zeigt den Arbeitsumfang in den Ferien - macht deutlich, dass die ungebundene Arbeitszeit bei Teilzeitkräften überproportional hoch ausfällt
- weil mir sonst meine tatsächliche tägliche Arbeitszeit nicht geglaubt wird - weil dann vielleicht auch den Rechnungshof interessieren würde, was man alles machen muss - weil es abbildet, was niemand sehen möchte; nämlich dass Unterrichten - meine Kernaufgabe - nur einen kleinen Teil meiner Arbeitszeit ausmacht
- Verdeutlichen der Problematik, der ungebundenen Arbeitszeit. Mittlerweile arbeiten viele Kinderlose oder Personen ohne pflegerische Tätigkeiten im privaten Umfeld in Teilzeit, da das Arbeitspensum anders nicht bewältigt werden kann - die Sinnhaftigkeit der Faktorisierung unterschiedlicher Schulformen könnte so genauer hinterfragt werden - tatsächliche Überstunden könnten entlohnt werden
- Transparenz über die tatsächliche Arbeitszeit von Lehrern - Erfassung aller sonstigen Tätigkeiten in Teams innerhalb der Schule, die mittlerweile erwartet werden - Erfassung von Verwaltungstätigkeiten durch Lehrerinnen und Lehrer

- tatsächliche Belastung wird sichtbar
- Offenlegung der Arbeitszeit - Wochenstunden basieren auf alten Überlegungen - Änderungen der Arbeitsbedingungen - zunehmende organisatorische Tätigkeiten im Schulalltag - Digitalisierung - Basis für eine Neubewertung eines Deputats
- dass ich garantiert mehr arbeite, als ich müsste
- bessere Vergleichbarkeit - bessere Nachweisbarkeit

Thema: gesellschaftliche Akzeptanz

- Wertschätzung der geleisteten Arbeit!!!
- Würdigung der Leistungen der Lehrkräfte in unserer Gesellschaft
- Vorurteile gegenüber Lehrern würden aufhören
- Schlechtes Ansehen in der Gesellschaft, der „faule Lehrer“
- mehr Gerechtigkeit, tatsächliche Belastungen werden der Öffentlichkeit bekannt, Überstunden könnten vergütet werden
- Es bringt verwertbare Fakten in eine aufgeladene oft ideologisch geprägte Diskussion.
- Einerseits fände ich es schön durch eine lückenlose Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeit von Lehrkräften etwas „Handfestes“ dem Klischee entgegenhalten zu können, Lehrer arbeiteten zu wenig. - Übersicht der geleisteten Arbeitszeit für Arbeitgeber / Schulleitung / Kollegium und für einen selber

2. Gründe gegen die Erfassung der Arbeitszeit

Thema: Aufwand, Ehrlichkeit

- Zusätzlicher, bürokratischer Aufwand ...
- Zusätzlicher, bürokratischer Aufwand, weniger Flexibilität
- Zusätzlicher Aufwand, Überprüfbarkeit?
- Zusätzlicher Aufwand
- Zusätzlicher Arbeitsaufwand und evtl. keine Veränderung der sonstigen Arbeitsbedingungen wegen des mangelnden politischen Willens
- zu viel bürokratischer Aufwand
- Zu großer Aufwand. Ehrlichkeit nicht überprüfbar. Kontrolle bis ins Home-Office durch den Arbeitgeber. Ich benötige eine Erfassung nicht, kann mich selbst gut regulieren.
- Zu Gläsern, Aufwand
- Wie will man bei einer Erfassung nachweisen, dass man wirklich was gearbeitet hat. Nur Aufwand ohne Ertrag für beide Seiten. Was ist die Konsequenz, wenn man zu wenig arbeitet? Was ist die Konsequenz, wenn man zu viel arbeitet?
- Wie soll man das messen? Was ist Arbeitszeit? Mehr Bürokratie!
- Wie soll die Arbeitszeit ehrlich erfasst werden? Angaben von uns Kollegen wären nicht unbedingt hilfreich, so könnte sich auch der „faule“ Kollege viel Zeit „aufschreiben“. Schulleitungen können diese Aufgabe nicht auch noch leisten. Daher: Weg vom Deputat hin zu festen Zeiten in der Schule mit „Stechen“.
- Wie ist eine realistische Erfassung/Bewertung möglich was zur Arbeit zählt und was nicht? Sind dies dort gemachten Angaben realistisch und nachprüfbar?
- Wer will leisten können? Dann müsste die ungebundene Arbeitszeit an feste Zeiten geknüpft werden. Dann bleibt die Arbeit aber oft auch liegen.
- vieles lässt sich gar nicht erfassen. Bsp: - mit Kollegen in der „Freizeit“ über Unterricht und Schüler sprechen - beim Spazieren, Radeln, Laufen über Unterrichtskonzepte nachdenken - in der Zeitung/Internet etwas lesen und darüber nachdenken, wie und ob man damit etwas im Unterricht anfangen kann - ...
- Viel Aufwand

- Viel Aufwand
- Vertrauen in die Lehrkraft, dass sie mit der zur Verfügung stehenden Zeit verantwortungsvoll umgeht. Noch mehr Bürokratisierung durch Ausfüllen von Formularen
- Unterrichtsvor- und -nachbereitung sind meist kaum von Freizeit zu trennen.
- Unnötiger Verwaltungsaufwand und finanzielle Belastung des Bildungssystems
- Sehr aufwendig, nur schwer möglich.
- Schwierig zu erfassen, Kontrolle kaum möglich
- Schwierig die ungebundene Arbeitszeit immer genau festzuhalten.
- Schwer zu beziffern. Sehr unterschiedlich (tagesabhängig, wochenabhängig) ...
- schwer erfassbar, vieles passiert nebenbei oder wird „schnell“ erledigt, Deputat setzt Arbeitslast bereits zeitlich gut ab
- Schwer bis gar nicht messen. Kann von Woche zu Woche variieren.
- Problematisch, Betrug einfach
- Organisatorischer Mehraufwand
- Unwahre Angaben, da es keine objektive Messmethoden hierzu gibt
- Noch mehr Bürokratie Erfassung der Arbeitszeit hat keinen zusätzlichen Nutzen
- Noch ein bürokratischer Mehraufwand; manchmal schwierige Abwägung, was noch zur Arbeitszeit gehört (War die Lektüre mehrerer Zeitartikel Privatvergnügen oder Themensuche für das nächste Abitur?), wobei allein die Überlegung schon wieder Arbeitszeit bindet. Zusätzlich Vermutung, dass die Ergebnisse bei individueller Erfassung leicht angezweifelt werden können. Lieber modellhafte Zeiterfassung, wie Beratungsunternehmen sie auch in anderen Betrieben durchführen, an einer repräsentativen Menge von Lehrerinnen und Lehrer
- Mehr Verwaltungsaufwand.
- Mir ist nicht klar, wie die ungebundene Arbeitszeit erfasst werden soll und wie diese verrechnet wird. Aus diesem Grund weiß ich nicht, ob es wirklich sinnvoll ist.
- Lässt sich im Home-Office schwer kontrollieren; freie Zeiteinteilung könnte hinterfragt werden;
- Es kann nur die Lehrkraft selbst dokumentieren (was ich vor ca. 20 Jahren einmal gemacht habe und auf deutlich über 40 Stunden/Woche kam) und d.h. man muss auf ehrliche Angaben bauen. Sicher wird aber nicht immer jeder alles korrekt erfassen, (z. B. es wird vielleicht aus Angst vor den Folgen eher „hochgestapelt“ - vor allem in Zeiten, in denen einmal nicht so viel Arbeit anfällt). Vielleicht erwachsen daraus den Korrekten Nachteile im Vergleich zu den anderen. Es ist zu viel Aufwand, alles zu erfassen, da man oft auch in kleineren Abschnitten und an unterschiedlichen Orten arbeitet und nicht nur am heimischen Schreibtisch.
- Ich stelle mir eine Erfassung schwer vor. Es bedarf einer technischen Möglichkeit. Ich sehe es als wirklich schwierig an, die ungebundene Arbeitszeit korrekt zu erfassen, habe mich aber mit objektiven Möglichkeiten dazu noch nicht auseinandergesetzt.
- Hoher Aufwand, da in der Regel hohe Stückelung der außenunterrichtlichen Arbeitszeit
- In RLP würde das ja wieder selbst diszipliniert von den Lehrkräften auf Papier durchgeführt werden. Weiterer Verwaltungsaufwand. Willkommen im 21. Jhdt.
- Hoher Aufwand
- Hoher zeitlicher Aufwand Schwierige Erfassung, da Privatleben und Arbeit oft ineinander übergehen. Schwierige Trennung.
- fraglich, wie diese umgesetzt werden kann, viele Gespräche bzw. Telefonate außerhalb des Schulgebäudes stattfinden und weder Login noch Stechkarte Sinn machen
- Es kann nur persönlich erfolgen. Bei der Erfassung könnte „die Wahrheit zurechtgebogen“ werden.
- Erfassungsaufwand, wenig arbeitende Lehrer werden manipulieren, Freiheit könnte verloren gehen

- Enormer Zeitaufwand. Stellt wiederum eine zusätzliche Belastung dar! Umsetzung schwierig - was und wie wird erfasst? Bleibt vermutlich ohne große Wirkung - wie mehr Geld oder Entlastung.
- Eine Dokumentation durch die Lehrkraft verbinde ich mit zusätzlicher Arbeit, sodass wahrscheinlich eher darauf verzichtet wird und somit Mehrarbeit nicht erfasst wird
- Erfassung schwierig,
- Erfassung der Arbeitszeit ist mit weiterem Verwaltungsaufwand verbunden
- Alle negativen Aspekte finde ich nicht gewichtig. -festgelegte Arbeitszeitfenster → Arbeitszeiten werden über viele Branchen hinweg flexibler. Es gibt keinen Grund, warum ein Großteil der Arbeitszeit der Lehrer nicht ebenso flexibel gestaltet werden könnte. Manipulationen der Arbeitszeit kann es immer geben. Wer betrügen will wird Mittel und Wege finden. Da muss man systematisch gegen vorgehen, aber deswegen die Erfassung abzulehnen gibt keinen Sinn. Gegenbeispiel: Jobrad - dagegen spricht, es könnte einen platten Reifen geben. Mag sein - das spricht nicht gegen das Jobrad an sich. -Mögliche Restriktionen bei Nichteinhaltung von Zeitvorgaben: Zeitvorgaben gibt es doch auch heute schon: Korrekturen müssen innerhalb von 2 Wochen erledigt sein etc. Spricht auch nicht gegen die Erfassung. Siehe Beispiel Jobrad/platter Reifen. - Freiheit der Arbeitszeitgestaltung → siehe oben: Flexibilität ist beim Lehrerberuf - bis auf die zu leistenden Stunden und Konferenzen - grundsätzlich möglich. Warum sollte das wegfallen?
- Eigentlich gibt es keine Argumente dagegen. Jeder Handwerker, IT-Leute usw. erfassen mit irgendwelchen PC-Apps oder Tools die Arbeitszeit bei bestimmten Kunden, um sie weiter zu berechnen. Der Einsatz eines solchen Tools ist auch für die Lehrer denkbar.
- Dokumentationsaufwand.
- aufwändige Dokumentation der ungebundenen Arbeitszeit
- Aufwand Zeitorientierung anstelle von Produktivität
- Diese ist ziemlich schwierig zu ermitteln. So gibt es Jahre, in denen man Unterricht „aus der Schublade“ macht (also kaum Vorbereitung braucht) und Jahre, wie ich dieses Jahr, in denen man sich in gleich 5 neue Lernfelder / Fächer einarbeiten muss.
- Die Zeit für die Unterrichtsvor- und -nachbereitung ist extrem individuell und lässt sich nicht sinnvoll erfassen. Durch Ausfallzeiten aufgrund von Prüfungen ist eher zu erwarten, dass eine konsequente Erfassung der gebundenen Arbeitszeit zu einer Verschlechterung der Situation führt.
- Die Dokumentation der Arbeitszeit wäre eine unnötige Mehrbelastung!
- Der Lehrerberuf ist nicht zuletzt wegen der freien Arbeitszeiteinteilung so interessant. Es gibt Jahreszeiten, in denen viel mehr Arbeit zu leisten ist, als in anderen. Es gibt auch ganze Schuljahre, in denen dies so ist. Eine Arbeitszeiterfassung stellt außerdem lediglich wiederum mehr Verwaltungsaufwand dar.
- Bürokratisches Monster, Datenschutzrechtliche Bedenken
- Das Problem an sich, ist das Problem der Zeiterfassung. Wie soll denn meine Arbeitszeit zu Hause erfasst werden. Eigentlich bin ich jeden Sonntag 3-4 Stunden in meinem Arbeitszimmer. In der Schule bin ich aber direkt nur zwischen 32 und 40 Stunden die Woche. Wenn ich jetzt an der Arbeitszeiterfassung des Dienstleistungszentrums Ländlicher Raum teilnehmen sollte, an der u. a. nicht Nicht-Kultuslehrer alle teilnehmen, werden unnötige Fragen betreffs unserer Ferienregelung aufgeworfen, auf die die übrigen Kollegen neidvoll blicken.
- Bisherige Versuche (schulischerseits) waren sehr zeitaufwändig für die Lehrer und keine klare Regulierung, wie das erfasst werden soll, ist in Sicht (asynchrone Erfassung als Stundenansatz, oder Echtzeit als Uhrzeit? ...)
- -Stärkere Kontrollen -Regelmäßige Absprachen (z.B. einmal pro Woche/Meeting) => noch mehr Termine -Es gibt Phasen, bei denen die Arbeitsintensität sehr hoch ist und Phasen, welche ruhiger sind. Das ist bei jeder Lehrkraft unterschiedlich. Hier müsste jede Person einzeln „kontrolliert“ werden => hierfür fehlen vermutlich Mittel und Zeit. -

Es gibt Lehrkräfte, die effizienter arbeiten als andere. Dadurch werden effizientere Lehrkräfte benachteiligt, weil Sie mit der gleichen/ähnlichen Arbeit schneller fertig werden. Das könnte zur Demotivation von fleißigen/effizienten Lehrkräften führen. -Der Lehrerberuf bleibt für die meisten Lehrkräfte sehr unregelmäßig. -Eine Arbeitszeiterfassung ist zu wenig. Es müsste auch eine to-do-Erfassung geben, damit man die Outputorientierung mit der Arbeitszeit betrachten kann. -Der Lehrerberuf ist kein normaler 40-Stunden-Beruf. Eine Erfassung der Arbeitszeit führt automatisch für die gleiche Arbeit zur Verringerung der Unterrichts- und Arbeitsqualität, weil sich eine Lehrkraft denken könnte, dass Sie nicht mehr als z.B. 40 Stunden pro Woche zu arbeiten hat. -Lehrkräfte können die Zeit selbstständig erfassen und selbstständig für sich kritische Schlussfolgerungen ziehen, auch was den eigenen Produktivitätszuwachs angeht. Z.B.: Warum habe ich in der dieser Woche nicht so viel geschafft wie sonst. Woran lag es, was kann ich nächste Woche anders machen (nach fünf Jahren Studium, sollte man dazu fähig sein).

- Häufige Stoßzeiten und Arbeiten nach eigenen „Zeitschema“ (wie in der Nacht etc), da könnte die Zeiterfassung vergessen werden ->Ausnutzung des Systems von einigen KollegInnen
- Verwaltungsaufwand für die Zeiterfassung - der Umfang der tatsächlichen Arbeitszeit hängt sehr stark auch von der Lehrerpersönlichkeit ab (Gewissenhaftigkeit, Strukturiertheit), z. T. auch von den Fächern und Einsatzgebieten - Kammer-Prüfertätigkeiten werden vermutlich nicht als Arbeitszeit erfasst, stellen aber faktisch eine solche dar (kein freiwilliges Ehrenamt)
- Schwer zu erfassen - auf Vertrauensbasis - letztlich die Frage, in wie vielen Wochenstunden ein Deputat von 24 Stunden mündet - schlimmstenfalls Mehrarbeit, da die Arbeitszeit überschätzt wird und Erfassung dies offenlegt
- Faulenzer, die es zweifellos in jedem Kollegium gibt, könnten zum Lügen und Täuschen verleitet werden (aber um das zu vermeiden, gäbe es Möglichkeiten)
- Aufwendig ungebundene Zeit im Homeoffice zu protokollieren - kleine Zeiten (< 5 Minuten) z.B. Stundenplan/Vertretungsplan prüfen, E-Mails lesen fallen unter den Tisch - Mehrarbeit kann als Ineffizienz unter Kollegen angesehen oder/und muss vor der Abteilungsleitung gerechtfertigt werden. - Evtl. Wegfall von Homeoffice, um obige Punkte zu entkräften. - Zeiterfassung auch in den Ferien notwendig. - Ein Ausgleich für die Mehrarbeit ist nicht zu erwarten => Nachteile ohne Vorteile

Thema: Konsequenzen

- keine Veränderung der sonstigen Arbeitsbedingungen wegen des mangelnden politischen Willens
- Was ist die Konsequenz, wenn man zu wenig arbeitet? Was ist die Konsequenz, wenn man zu viel arbeitet?
- Wettbewerb/Leistungsdruck wird gesteigert und die Flexibilität genommen
- Wahrscheinlich würden dann wieder etliche Tätigkeiten gar nicht erfasst werden dürfen.
- Offenlegung unterschiedlicher Lehrerarbeitszeiten in Abhängigkeit von Fächern birgt schulsozialen Sprengstoff. Sozialer Frieden ist gewährleistet.
- Man wird unflexibler, wenn man z. B in der Schule arbeiten müsste
- Man darf nicht vergessen, dass Kolleginnen und Kollegen auch viele Ferien haben und dass die Arbeitszeit sehr stark schwankt.
- Komplizierter Erfassung, würde wahrscheinlich zwingende Präsenz in der Schule erhöhen.
- Klassenfahrten wären vermutlich nicht mehr möglich
- Kontrolle
- Keine Lust auf Kontrolle
- Keine Flexibilität

- Ich habe Angst, dass aus Gründen der Erfassung dann eine generelle Anwesenheitspflicht an der Schule eingeführt wird. Das wäre für mich als Alleinerziehende sehr schwierig, weil ich auf flexible Verteilung meiner Arbeit angewiesen bin.
- Gefahr von Präsenzzeiten und Gängelung
- Gefahr zum Ableisten der ungebundenen Arbeitszeit in der Schule. Dort existieren keine geeigneten Räumlichkeiten. Sehr viel Dokumentationsaufwand und womöglich gibt es keine Verbesserungen.
- Flexibilität der Arbeitseinteilung mit Familie (auch mal abends oder nachts zu arbeiten) geht evtl. verloren.
- Es wird sich nichts ändern, die Bürokratie steigt dadurch noch weiter.
- Eventuell Kernzeit in der Schule, wobei die Teilzeitkräfte wieder benachteiligt werden, gerade wenn man aus familiären Gründen Teilzeit arbeitet
- Es ist unklar, was passiert, wenn Unterricht außerhalb eventueller Kernzeiten vorbereitet wird/vorbereitet werden muss. Unterrichtsplanung kann nur sporadisch oder sehr ausgiebig gemacht werden. Wer gibt die Bedingungen vor und was passiert mit eventuellen Überstunden? Darüber hinaus ist nicht geklärt, inwiefern eine Anwesenheitspflicht in der unterrichtsfreien Zeit gefordert sein wird: Sollte hier die Arbeitszeit nicht individuell gestaltet sein, entsteht ein weiterer Nachteil gemeiner anderen beiden, da Urlaub wohl nicht während Phasen mit Unterricht genommen werden kann. Es ist somit sicherzustellen, dass dadurch der Lehrberuf nicht noch mehr an Attraktivität verliert!
- Geht vielleicht sogar nach hinten los: Erhöhung des Stundensolls?
- Konflikte zwischen den Kolleginnen und Kollegen, wer arbeitet mehr...
- zusätzlicher Mehraufwand, der wahrscheinlich nichts bringt. „Freiheit“ der freien Zeiteinteilung kann verloren gehen
- Andererseits könnte die Erfassung der Arbeitszeit dazu führen, dass der Lehrberuf ein 8-16-Uhr-Beruf wird und u.a. die Einteilbarkeit der Arbeitszeit ein positiver Aspekt des Lehrberufes ist. - Eine Möglichkeit (die ich für mich seit Jahren praktiziere) ist die individuelle, selbständige Niederschrift der Arbeitszeit. Dies ist zwar nichts „Offizielles“, gibt aber zumindest mir persönlich einen Überblick.
- Das Bildungsministerium wird, wie immer, die komplizierteste von allen denkbaren Möglichkeiten wählen und auch bei einer eventuellen Arbeitszeiterfassung auswählen und in gewohnter Manier ein bürokratisches Monstrum schaffen.
- Kontrolle - evtl. geringere Flexibilität (vor allem während Ferienzeiten)
- Es wird niemals zu einem finanziellen Ausgleich kommen - die Verantwortung für die Arbeitszeit wird den Betroffenen übertragen - ohne Nutzen oder Erfolge gehen nur Freiheiten verloren und der Verwaltungsaufwand steigt, was wieder Mehraufwand heißt
- Es sollten keine Vorschriften daraus abgeleitet werden, wann die „Kernarbeitszeit“ sein sollte. Wenn jemand erst abends anfängt zu arbeiten, weil er mittags anderweitig beschäftigt ist, darf das nicht problematisch sein. - Es darf niemand „bestraft“ oder denunziert werden, weil „nur“ die Regelarbeitszeit gearbeitet wurde

Thema: Mangelnde Definition von Lehrerarbeitszeit

- Was ist Arbeitszeit?
- Wie ist eine realistische Erfassung/Bewertung möglich was zur Arbeit zählt und was nicht?
- Ferienzeit als Minuszeit? Unterrichtsausfall durch Abwesenheit von Klassen, wie erfasst? Arbeitszeit auf Klassenfahrt 24/7? Offene Fragen, die der Klärung bedürfen.
- Wie soll die Erfassung erfolgen? - Bleiben die Ferien grundsätzlich frei? - Geht das mit einer Präsenzpflcht an der Schule über die gebundene Arbeitszeit hinaus?

3. Offene Fragen

- Zeiten für Vorbereitung, Nachbereitung, Korrektur, Gespräche mit Eltern, SuS, Kammern, Kollegen etc. sind schwer messbar und kontrollierbar und auch durch Zeiten nicht eingrenzbar ... Lehrerstunden müssen auf Vertrauen beruhen!
- Wie werden Freistunden in der Schule gewertet? Als Arbeitszeit? Was fällt alles unter Arbeitszeit? Fällt es unter Arbeitszeit, dass man als Wertschätzung/Respekt gegenüber den Abiturienten, bei der Zeugnisübergabe/Abiturfeier in der Schule am Wochenende, die eigene Anwesenheit zeigt?
- Wie soll die ungebundene Arbeitszeit erfasst werden? Diese nimmt mittlerweile sehr viel Raum ein.
- Wie kann Arbeitszeit außerhalb von Unterricht, insbes. am heimischen Schreibtisch gemessen werden?
- Was würde passieren, wenn man weniger arbeiten würde? Ist es sinnvoll bei starker Fluktuation die Arbeitszeit überhaupt zu erfassen?
- von allem entlasten, was nicht zum Lehren zählt, d. h. weniger oder keine Verwaltungsarbeiten (Einsammeln von Kopiergeld, Unterschriften einsammeln für alles Mögliche, Weiterleiten von Schulleiter-Angelegenheiten, Pflege von Schülerdaten, Korrespondenz mit Betrieben...
- Um eine klare Positionierung einzunehmen fehlen entsprechende Rahmenbedingungen: Wer gibt vor für was Arbeitszeit verwendet werden muss? Was passiert, wenn ich meine Unterrichtsvor- und -nachbereitung nicht innerhalb der vorgegebenen Zeit fertig habe, muss der Rest dann in meiner Freizeit erfolgen??? Wenn von mir Anwesenheit in den Ferien gefordert wird kann ich meinen Urlaub auch außerhalb der Ferien nehmen, wo z. B. Reisen günstiger und Ferienorte weniger überlaufen sind? In der Regel dürfen nur 60 % vom Arbeitgeber verplant werden. UVM
- Teilzeitkraft
- Schaffen Sie feste Deputatsstunden ab und fordern Sie wie bei Mitarbeitern in der Wirtschaft eine Wochenarbeitszeit, die durch Unterricht, Verwaltung oder andere Aufgaben erbracht werden kann.
- Je mehr Aufmerksamkeit dem Thema geschenkt wird, desto eher ändert sich etwas (in dem Fall nicht zum besseren)
- Insbesondere Fachlehrer Pflege werden besser abgebildet in Bezug auf Praxisbesuche und Prüfungsbelastung.
- Ich halte es für ein großes Privileg, dass wir unsere Arbeitszeit im Gegensatz zu den übrigen Kollegen an meiner Dienststelle nicht erfassen müssen. Das Problem ist doch, wie erfasse ich die Arbeitszeit an Wochenenden bzw. Feiertagen. Irgendwann heißt es dann, dass wir zu einem Teil der Ferien (wenn die 30 Urlaubstage

aufgebraucht sind) auch noch arbeiten müssen. Wir sollten hier nicht unnötig ein Fass aufmachen ...

- Ich glaube es wäre dem Lehrpersonal bereits viel geholfen, wenn die steigende Anzahl an bürokratischen Aufgaben wegfallen würde (bspw.: Fehlzeitenverwaltung, Mahnverfahren ...)
- Ich finde, dass die Frage nach der wöchentlichen Arbeitszeit (40 Stunden) nicht die Ferienzeit berücksichtigt. Ich habe in meiner über 20-jährigen Dienstzeit bereits drei komplette Schuljahre lang meine ungebundene Arbeitszeit sehr akribisch mit Stoppuhr gemessen. Dabei kam heraus, dass ich in manchen Wochen 50-60 Stunden arbeite, dafür aber in den meisten Ferienwochen deutlich weniger als 40 Stunden. Bei einem unterstellten Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen bin ich zu Beginn meines Berufslebens im Durchschnitt auf eine 45 Stundenwoche gekommen, während die letzte Messung glücklicherweise nur eine 40 Stundenwoche ergeben hat (berücksichtigt waren dabei alle gesetzlichen Feiertage und unterstellt wurden 30 Urlaubstage, wie sie ein normaler Arbeitnehmer hätte nehmen müssen). Verbunden mit der Tatsache, dass wir uns von einem Großteil der Gesellschaft für unsere Arbeitszeiten belächeln lassen müssen, finde ich es schade, dass diese Tatsache nicht mehr im Bewusstsein aller ist. Andererseits mache ich meinen Job sehr gerne und bin sehr froh, dass ich einen Großteil meiner Arbeitszeit flexibel in meinen Tagesablauf einbauen kann. Einzig und allein in arbeitsintensiven Phasen (Prüfungszeit) würde ich mir eine größere Umschichtungsmöglichkeit wünschen. Durch meine exemplarische persönliche Arbeitszeiterfassung weiß ich, dass ich genug arbeite und habe deswegen auch kein schlechtes Gewissen! Wenn ich jede Stunde meiner ungebundenen Arbeitszeit für meinen Arbeitgeber dokumentieren sollte, würde mich jede Minute, die ich dafür verwenden muss, zusätzlich belasten, weshalb mir eine Einsicht darüber, dass wir einen guten und zeitintensiven Job machen, deutlich lieber wäre als eine reglementierte Arbeitszeiterfassung!
- Ich arbeite weniger als 40 Std., weil ich eine Teilzeitstelle habe.
- Gleitzeitmodell, Erfassung der Arbeitszeit auch für Führungskräfte
- Fokus sollte eher auf die Reduzierung der Arbeitszeit, sowie auf die Vereinheitlichung von schulinternen Prozessen gelegt werden. Das Schulsystem ist absolut ineffizient.
- Es kann nicht nur um Lehrerinnen und Lehrer in ihrer Kerntätigkeit gehen. Oft haben Lehrkräfte mehrere Dienstverpflichtungen, z.B. im Studienseminar als Fachleiter/in. Das muss in die Überlegungen einbezogen werden, denn diese Personengruppen sind deutlich über dem Limit von 40 Stunden!!!
- Es gibt immer mal Spitzen (z.B. Zeugnisphasen, Abschlussprüfungen). Diese Zeiten gleichen sich aber auch wieder aus z.B. am Ende der jeweiligen Phasen.
- Es gibt fast nur noch online Fortbildungen. Diese finden spät nachmittags nach dem Unterricht statt. Früher waren diese teilweise während der gebundenen Arbeitszeit. Auch dies verlängert meine Arbeitszeit - ohne entsprechende Belohnung.
- Eine systematische Entlastung der Lehrer wäre so einfach möglich: Klassenbuchführung, Mahnungen, Zusatzaufgaben bedürfen oft keiner pädagogischen Ausbildung. Das Sekretariat könnte vieles mehr übernehmen, oder die Schule stellt günstige Kräfte z.B. per EQuL an, welche solche Aufgaben übernehmen. Das würde viel störenden Ballast von den Lehrkräften nehmen.
- Eine Entlastung von Formalien, Dokumentationen und anderer Bürokratie würden sehr helfen. Konzentration auf das Kerngeschäft!!!
- Die Zeiterfassung ist nur eine von mehreren Möglichkeiten, die Belastung von Lehrkräften zu erfassen. Wesentlich wäre auch eine qualitative Erfassung der Belastung. Denn der Umgang mit „schwierigen“ Klassen sollte anders bewertet werden als der Umgang mit gut zu führenden Klassen. Auch Lärmbelästigung etwa im Sportunterricht oder in kleinen Klassen sollte angemessen berücksichtigt werden. Insgesamt würde es vielleicht eher helfen, wenn Lehrerinnen und Lehrer konsequent von bürokratischen Tätigkeiten wie Entschuldigungsverfahren, Zeugniserstellung etc. zu entlasten. Die gewonnene Zeit könnte wieder in die bessere Unterrichtsvorbereitung

fließen. Allerdings würde eine Zeiterfassung auch das Konzept unterschiedlicher Deputatsstunden in den Ländern auf den Prüfstand stellen.

- Die Fragen (Bedeutung der Erfassung der Arbeitszeit) finde ich ehrlich gesagt nur bedingt zielführend. Natürlich finde ich die Erfassung der Arbeitszeit wichtig, aber die Frage ist eher, wie soll die Arbeitszeit erfasst werden. Bei der Frage „Wie könnten sich die Arbeitsbedingungen ...?“ passen die Antworten m.E. nicht zur Frage. Vielleicht wäre hier ein Freitext besser? Oder eine andere Fragestellung, z.B. zum erwarteten Ausmaß der Verbesserungen? Insgesamt finde ich es aber gut, dass es die Umfrage gibt. Danke!
- Die außerunterrichtlichen Aufgaben müssen dringend reduziert werden!
- Die Arbeitszeiten werden ja bereits erfasst. Leider dürfen viele Aufgaben nicht erfasst werden, die jedoch viel Zeit in Anspruch nehmen. Hier auch Verantwortlichkeiten, die unter die sogenannte 3/6 Pauschale fallen. Viele Tätigkeiten benötigen weitaus mehr Zeit als 0,5 Anrechnungsstunden. Auch Korrekturzeiten die sehr viel Zeit in Anspruch nehmen dürfen nicht erfasst werden. Ein Unding!
- Die Anzahl der Aussteiger bzw. die Anzahl der KuK, die ihre Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen reduzieren spricht für sich. Außerdem sollten auch Lehrerinnen und Lehrer einen ganzen Korrekturtag/Vorbereitungstag mit voller Stelle im Homeoffice bekommen. Nicht nur Mitglieder der Schulleitung.
- Die Anrechnungsstunden für Führungskräfte (A15) müssen dringend erhöht werden. Zum Vergleich: Kein leitender Angestellter in der Industrie muss bis zu 80% seiner nominellen Arbeitszeit in der Produktion mitarbeiten.
- Bin, was dieses Thema betrifft, relativ resigniert.
- Besser ohne Arbeitszeiterfassung für Erleichterungen kämpfen wie z.B. Outsourcen oder Automatisieren von Bürotätigkeiten.
- Bei der Schätzung der Arbeitszeit habe ich die Stunden in den Ferien (Korrekturen, neue Unterrichtsmaterialien erstellen usw.) mit eingerechnet.
- Als TZ-Kraft ständig über das Deputat hinaus beschäftigt. Immer als Springer zur Verfügung
- 1. Allerdings ist die pauschale, ämtergebundene Ermäßigung der 3/6 Pauschale in der Tat nicht mehr zeitgemäß, wenn jemand für die Betreuung von OHPs oder als Sicherheitsbeauftragter pauschal eine Stunde ermäßigt bekommt, ohne jemals tätig zu sein. 2. Die frühe Entlassung der BBS-Oberstufen oder der Vollzeit-Prüfungsklassen führt entweder zur totalen Entlastung oder wird komplett mit Vertretungsstunden kompensiert.