

KOMPAKT



LEHRKRÄFTE-ARBEITSZEIT: REFORM ÜBERFÄLLIG

**WANN KOMMT DAS
DENSTFAHRRAD?**

Umsetzung auf der Zielgeraden

75
JAHRE
VLW

SENIORENARBEIT

Seniorenbeauftragter
Michael Lutz im Interview



ARBEITSZEIT

Soll unsere Arbeitszeit künftig erfasst werden?

03 RUND UM DIE UHR?

Editorial

04 LEHRKRÄFTE-ARBEITSZEIT: UMFASSENDE REFORM IST ÜBERFÄLLIG!

Wir liefern Hintergründe und stellen Forderungen

08 EIN GEDANKENSPIEL MIT DURCHSCHLAGENDER WIRKUNG

Kommentar des Landesvorsitzenden

09 SAVE THE DATE

VLW Landesversammlung im November

MOBILITÄT

Es geht voran
in Sachen
Dienstfahrrad



10 MOBILITÄT: MIT DEM DIENSTFAHRRAD AUF DER ZIELGERADEN

Leasing-Kosten fürs E-Bike: zwei Rechenbeispiele

14 SENIORENARBEIT: WIR WOLLEN NEUE AKZENTE SETZEN

Im Gespräch mit Seniorenbeauftragten Michael Lutz

15 AUS DEN BEZIRKEN

*Treffen des Ortsverbands Idar-Oberstein
am 1. März 2024*

15 IMPRESSUM

16 FORDERUNGEN DES VLW



ANGEBOTE

Künftig mehr Angebote für
VLW-Seniorinnen und Senioren

RUND UM DIE UHR?

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Zeit ist Geld“ lautet das altbekannte Sprichwort, das insbesondere für privatwirtschaftliche Unternehmen mit dem Ziel der Gewinnmaximierung gilt. Auf unsere Schulen lässt sich das zwar nur bedingt übertragen, da der Lernerfolg unserer Schülerinnen und Schülern nicht monetär, sondern in Noten gemessen wird. Aber wie gut der schulische Erfolg ausfällt, hängt nicht zuletzt von der Lehrkraft und deren Rahmenbedingungen ab. In dieser Ausgabe des VLW kompakt möchten wir deshalb den Fokus auf die Arbeitszeit der Lehrkräfte lenken. Die überwiegende Zahl der Lehrkräfte beklagt die spürbare und nicht enden wollende Ausweitung der Aufgaben und Belastungen außerhalb der eigentlichen Unterrichtszeit. Dies geht oft zu Lasten der Gesundheit bis hin zur Flucht in die Teilzeit und dem daraus resultierenden Personalmangel an unseren Schulen. Wir wollen in diesem Heft die Ursachen der Veränderungen bei der sogenannten ungebundenen Arbeitszeit beleuchten und Forderungen formulieren, mit deren Erfüllung der derzeitigen Entwicklung begegnet werden kann. Lesen Sie dazu auch den Kommentar unseres Landesvorsitzenden!

Des Weiteren interessieren wir uns für Ihre Meinung zur kontrovers diskutierten Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte. In Kürze werden wir dazu eine Umfrage bei unseren Mitgliedern starten und sind schon sehr gespannt auf das Ergebnis.

Zum Thema Mobilität informieren wir Sie über den Sachstand beim Dienstrad-Leasing. Noch ist Geduld gefragt, aber die Umsetzung schrei-

tet voran, so dass hoffentlich alsbald ein Jobrad angeschafft werden kann. Ob das Modell der Entgeltumwandlung für die Bediensteten des Landes interessant ist, hängt von individuellen Voraussetzungen ab. Mit zwei Rechenbeispielen und den uns bislang bekannten Eckpunkten und Bedingungen zum Dienstrad-Leasing wollen wir Ihnen Ihre persönliche Entscheidung erleichtern.

Ebenfalls in diesem Heft finden Sie einen Bericht zur Mitgliederversammlung des VLW-Ortsverbands Idar-Oberstein, in deren Rahmen die Ortsvorsitzenden in ihrem Amt bestätigt wurden. Last but not least haben wir ein Interview mit unserem Vorstandsmitglied und Seniorenbeauftragten Michael Lutz geführt. Darin geht es darum, was der Verband für unsere Pensionäre tut und tun kann. Deutlich wird, wie sehr sich die Interessen der ehemaligen Kolleginnen und Kollegen im Vergleich zu früheren Generationen verschoben haben. Was erfreulicherweise bleibt ist das Interesse am Ehrenamt, was an einigen Beispielen aus dem VLW Rheinland-Pfalz belegt werden kann. Und davon lebt ein Verband, über alle Zeit und Generationen hinweg.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Ihr Karl-Heinz Fuß

**VLW Rheinland-Pfalz
jetzt auch auf Instagram!**

Followen Sie uns unter
vlw_rlp und verpassen Sie
keine aktuellen Posts.



*Sie haben Anregungen
oder Wünsche?
Dann schreiben Sie mir unter
redaktion@vlw-rlp.de*



Wer kennt sie nicht, die verbreitete Vorstellung vom Beruf des Lehrers als Halbtagsjobber, der drei Monate Ferien im Jahr hat. Aber wie viel muss eine verbeamtete BBS-Lehrkraft eigentlich arbeiten?

Wenn wir über Lehrerarbeitszeit reden, interessiert zunächst die geforderte reguläre Arbeitszeit. Zwei Gymnasiallehrer aus Baden-Württemberg¹⁾ haben kürzlich Klage beim Stuttgarter Verwaltungsgericht eingereicht. Das Gericht möge feststellen, ob die vorgeschriebene

Wochenarbeitszeit überschritten wurde. So haben beide Kollegen über mehrere Jahre ihre persönliche Arbeitszeit erfasst und kamen so auf mehr als 2.000 Stunden, die sie pro Schuljahr geleistet haben. Dem gegenüber liegt die reguläre Jahresarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg bei nur ca. 1.800 Stunden pro Jahr, was 41 Stunden pro Woche entspricht. Das Urteil steht noch aus. Man darf gespannt sein.

In Rheinland-Pfalz beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte vierzig Stunden in der

LEHRKRÄFTE-ARBEITSZEIT UMFASSENDE REFORM IST ÜBERFÄLLIG!



Woche (§ 2 Arbeitszeitverordnung). Für Lehrkräfte gilt dies jedoch nicht. Deren Arbeitszeit wird in der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung geregelt. Diese richtet sich nach dem Deputats-Modell und regelt die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche. Die sogenannte ungebundene Arbeitszeit, also alles, was außerhalb der Unterrichtsstunde anfällt, wird nicht ausdrücklich geregelt. Aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn lässt sich ableiten, dass auch für Lehrkräfte die regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht höher als vierzig Stunden ausfallen sollte.

FERIENZEITEN SIND GEGENZURECHNEN

Der Dienstherr argumentiert nun wiederum mit den Ferienzeiten, die nach Abzug von dreißig Tagen Jahresurlaub, als Arbeitszeit zu nutzen sind. Ein Landesbeamter in der Verwaltung arbeitet schließlich auch 46 Wochen im Jahr, abzüglich der Feiertage. Ein „normales“ Arbeitsjahr hat durchschnittlich 222 Arbeitstage, was bei einer 40-Stunden-Woche 1.776 Stunden Arbeitszeit entspricht. Legt man diese Zeit auf vierzig Unterrichtswochen um, ergeben sich rechnerisch 44,4 Zeitstunden pro Woche. Das klingt zunächst viel. Doch die Stunden geleisteter Arbeit summieren sich schnell, durch Aufgaben wie Vertretungsunterricht, die Teilnahme an Team-Sitzungen und Konferenzen und so weiter. Zudem wird es wohl kaum eine Vollzeit-Lehrkraft geben, der es gelingt, ihr volles Arbeitspensum außerhalb der Ferien zu erledigen. Die Realität ist vielmehr, dass Ferienzeiten für Korrekturen und Unterrichtsvorbereitungen genutzt werden.

UNGEBUNDENE ARBEITSZEIT BRAUCHT GRENZEN

Nimmt man die Aufgaben genauer in den Blick, die eine Lehrkraft außerhalb des Unterrichts, also in der ungebundenen Arbeitszeit, zu erledigen hat, so wird deutlich, dass diese nicht mit einer 40-Stunden-Woche zu bewältigen sind. Stattdessen ist es für eine Lehrkraft völlig normal, dass sie auch abends

und an den Wochenenden arbeitet. Somit gibt es keine Zweifel, dass zumindest ein Teil der Ferienzeiten bereits durch vorab geleistete Arbeit kompensiert ist. Vielmehr lässt sich darauf schließen, dass bei all der Aufgabenfülle die durchschnittliche Arbeitszeit von vierzig Stunden pro Woche längst nicht ausreicht, was nun durch die oben erwähnte Klage vor dem Arbeitsgericht überprüft werden soll.

KMK LEHNT ERFASSUNG DER LEHRKRÄFTE-ARBEITSZEIT BISLANG AB

Bereits im Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof die Arbeitgeber verpflichtet, die volle Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) lehnt dies bislang für Lehrkräfte ab. Wie bisher soll eine Lehrkraft weiterhin selbstverantwortlich dafür sorgen, dass sie mit der ihr zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zurechtkommt. Gleichzeitig bedeutet dies, dass für Überstunden kein Anspruch auf Bezahlung besteht. Vielmehr müssen diese während der unterrichtsfreien Zeit ausgeglichen werden. Sorge dafür hat allein die einzelne Lehrkraft zu tragen.

ERHEBLICHER ZUWACHS AN AUSSERUNTERRICHTLICHEN AUFGABEN

Als Ursachen dafür, dass die gebundene und die ungebundene Arbeitszeit so sehr aus dem Gleich-

gewicht geraten sind, lassen sich schulpolitische Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Entwicklungen identifizieren. Selbständigkeit von Schule (EQU), Inklusion, Integration, Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Demokratiebildung sind nur einige Beispiele für zusätzliche Aufgaben, die unseren Schulen in den zurückliegenden Jahrzehnten auferlegt wurden. Hinzu gekommen ist die Digitalisierung. Die rasend schnelle Entwicklung bei der Lehr- und Lernsoftware erfordert einen Fortbildungsbedarf in immer kürzeren Zyklen. Online-Fortbildungen werden überwiegend am Nachmittag, also zu Lasten der ungebundenen Arbeitszeit, angeboten. Lehr- und Lernmaterialien sollen auf Lernplattformen wie Moodle hochgeladen werden und müssen dort fortlaufend aktuell gehalten werden. Über die Messenger-Dienste sind Lehrkräfte rund um die Uhr erreichbar, was die Anzahl an Schüler- und auch Elternanfragen gegenüber früheren Jahren erheblich gesteigert hat. In der Regel wird eine zeitnahe Antwort erwartet. Gleichzeitig hat seit der Pandemie der Absentismus einen zuvor nicht gekannten Stand erreicht, der mit weiterem nicht unerheblichem Verwaltungsaufwand für die Klassenleitungen verbunden ist. Nicht wenige Schülerinnen und Schüler zeigen beim Umgang mit ihren Handys suchtartiges Verhalten. Sie reagieren aggressiv, wenn sie es bei

Werbeplakat am Stuttgarter Flughafen: Erregte zwar Aufmerksamkeit aber auch viel Kritik von den Lehrkräfteverbänden



Seite legen oder vor dem Unterricht abgeben sollen. Durch mühsame Diskussionen geht oftmals wertvolle Unterrichtszeit verloren. Die Ahndung von Disziplinverstößen erfordert zusätzliches Engagement außerhalb des Unterrichts, z. B. für Team-Sitzungen und Beschlüsse der Klassenkonferenz.

FLUCHT IN DIE TEILZEIT

Angesichts der derzeitigen Aufgabenfülle verwundert es nicht, dass viele, insbesondere weibliche Lehrkräfte, lediglich in Teilzeit unterrichten. Nach dem Grund danach befragt, sei es oftmals nicht nur die familiäre Situation, sondern auch

das Bedürfnis, den Job qualitativ gut zu erledigen. Bei einem vollen Deputat sei dies angesichts der hohen Aufgabenfülle schlichtweg nicht vorstellbar. Dabei nehmen die betroffenen Lehrkräfte in Kauf, dass sie sich selbst ausbeuten, denn die aufgewandte Wochenarbeitszeit ist nicht selten höher, als sie dem Teilzeitfaktor entspricht. Folglich erhalten viele Teilzeit-Lehrkräfte nicht nur ein zu geringes Gehalt, sondern sie erleiden auch noch einen Nachteil bei ihrer Anwartschaft für die Versorgungsbezüge im Ruhestand. Will der Dienstherr also dafür sorgen, dass zur Abmilderung des Lehrkräftemangels Teil-

zeitkräfte ihre Arbeitszeit aufstocken, dann muss er sich zuallererst darum kümmern, dass die Vielzahl an Aufgaben in der ungebundenen Arbeitszeit reduziert wird.

DRINGENDER REFORMBEDARF BEI DER LEHRKRÄFTEARBEITSZEIT

All die genannten Punkte zeigen, wie dringend das Problem der Lehrkräftearbeitszeit gelöst werden muss, um die Qualität des Unterrichts zu verbessern und dem Lehrkräftemangel zu begegnen.

DER VLW ERHEBT DAZU DIE FOLGENDEN FORDERUNGEN:

Kritische Auseinandersetzung mit außerunterrichtlichen Aufgaben

Welche Arbeiten sind im Schulalltag unbedingt erforderlich? Worauf kann verzichtet werden? Wo gibt es die Möglichkeit, Zeit einzusparen? Der Auseinandersetzung mit solchen Fragen muss mehr Raum gegeben werden, um die Belastungen in der ungebundenen Arbeitszeit zu reduzieren.

Senkung des Wochendeputats

Damit gebundene und ungebundene Arbeitszeit wieder in ein Gleichgewicht kommen, muss das Wochendeputat so weit abgesenkt werden, dass das Arbeitspensum innerhalb von durchschnittlich vierzig Arbeitsstunden pro Woche geleistet werden kann.

Unterstützung durch multiprofessionelle Teams

Lehrkräfte brauchen Verstärkung durch Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter, die bei verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern Unterstützung bieten. Sie brauchen Verwaltungskräfte, die beispielsweise die Fehlzeiten von Schülerinnen und Schülern erfassen und die Entschuldigungen dokumentieren. Und sie brauchen einen verstärkten schulpsychologischen Dienst, damit es hinreichend Anlaufstellen für Schülerinnen und Schüler mit Problemen gibt.

Aktionen wie das Plakat des Bildungsministeriums in Baden-Württemberg führen zu einem verzerrten Bild der Arbeitsbelastung von Lehrkräften.²⁾

Quellen:

¹⁾ <https://www.merkur.de>

²⁾ Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

PRO UND KONTRA DER ARBEITSZEITERFASSUNG FÜR LEHRKRÄFTE:

Bei Lehrkräften wird nach dem Deputats-Modell lediglich die Zeit der gehaltenen Unterrichtsstunden erfasst. Alles Weitere gilt als ungebundene Arbeitszeit und unterliegt keiner Erfassung und somit auch keiner Kontrolle. Die KMK hat für Lehrkräfte eine Ausnahme von der gerichtlich festgestellten

PRO

- Richtwerte für die ungebundene Arbeitszeit müssten erstellt werden, was eine Überladung entlarven würde
- Den Bildungspolitikern würde klar werden, dass mit jeder neuen Aufgabe eine bisherige entfallen muss
- Die Notwendigkeit multiprofessioneller Teams zur Unterstützung der Lehrkräfte würde sichtbar werden
- Die Selbstausschöpfung einzelner Kolleginnen und Kollegen könnte verhindert werden (Stichwort: Flucht in die Teilzeit)
- Überstunden müssten vergütet oder zumindest ausgeglichen werden

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung beantragt. Das Ergebnis steht derzeit noch aus. Erste Meinungsäußerungen von VLW-Mitgliedern ergeben ein differenziertes Bild. Hier nun vonseiten der VLW-Redaktion eine erste Sammlung von Punkten zum Für und Wider der Arbeitszeiterfassung.

KONTRA

- Dienstherr könnte feste Arbeitszeitfenster festlegen, z. B. täglich von 7.30 Uhr bis 16.30 Uhr, und dies auch während der Ferien
- Die Erfassung der Arbeitszeit per App kann manipuliert werden
- Restriktionen sind zu befürchten, wenn die Arbeit nicht innerhalb vorgegebener Zeit erledigt wird
- Freiheit der Arbeits(zeit)gestaltung gerät insgesamt in Gefahr

IHRE MEINUNG IST GEFRAGT

Bitte beteiligen Sie sich an unserer Diskussion!

Unsere Aufstellung zeigt, wie kontrovers die Thematik der Arbeitszeiterfassung beurteilt werden kann. Wir interessieren uns deshalb sehr für Ihre Meinung.

Bitte schreiben Sie uns unter redaktion@vlw-rlp.de oder beteiligen Sie sich an unserer Umfrage die wir in Bälde per Instagram und an unsere Mitglieder per Mail auf den Weg bringen werden.

Wir sind schon sehr gespannt auf Ihre Antworten!

Ihr VLW-Redaktionsteam

fordern
arbeitspläne
entschuldigungen
berufsorientierung
demokratiebildung
infotage
vertretungsunterricht
klassenleitung
dienstbesprechungen
mentorat
ausbildungsbetriebe
integration
schulcampus
korrekturen
lehrmittelauswahl
prüfungsausschuss
zeugniserstellung
studienfahrten
erasmus
unterrichtsvorbereitung
studienorientierung
schullaufbahnberatung
klassenfahrten
schulentwicklung
berufsinformationsmesse
fachkonferenzleitung
kammerprüfung
fortbildung
konfliktgespräche
Öffentlichkeitsarbeit
elterngespräche
unterrichtsgänge
konferenzen
projektstage
moodle
teamsitzungen
nichtschülerprüfungen
lernortkooperation
inklusion
nachhaltigkeit
klassenelternversammlung
verwaltungsaufgaben
beratungsgespräche
nachteilsausgleich
aufsichten
lernplattformen
sportfest



EIN GEDANKENSPIEL MIT DURCHSCHLAGENDER WIRKUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„35 Stunden bei vollem Lohnausgleich“ lautet die Forderung der Gewerkschaft der Lokführer. Als Argument dagegen wird immer wieder der bereits vorhandene Fachkräftemangel, der noch größer zu werden droht, angeführt. Die Gewerkschaft hält dagegen, dass der Beruf des Lokführers dadurch an Attraktivität gewänne, wodurch sich vielleicht mehr Menschen dafür entscheiden würden.

Nun mag ein jeder von dieser Forderung und vom Streikgebaren der GDL halten, was er will, aber ich finde das Gedankenspiel interessant, diese Idee einmal auf unseren Beruf zu übertragen. 35 statt 40 Stunden Wochenarbeitszeit hieße für unser Deputat, dass es von 24 auf 21 Stunden sinken müsste. Im Durchschnitt würde das darauf hinauslaufen, dass jede Kollegin und jeder Kollege mit voller Stelle eine oder zwei Klassen weniger zu unterrichten hätte. Das wiederum bedeutet entsprechend weniger Klassenarbeiten, weniger Zeugnis-konferenzen und weniger Ausbilder- bzw. Elterngespräche. So etwas nenne ich eine durchschlagende Wirkung.

Die Absenkung des Deputats ist eine Forderung, die der VLW schon lange erhebt. Ebenso mahnen wir seit Jahren immer wieder an, die außerunterrichtlichen Aufgaben der Lehrkräfte auszumisten. Wir sind dabei ungefähr so erfolgreich wie Don Quichotte. Auch wenn immer wieder gerne vom „Bürokratieabbau“ gesprochen wird, ist leider genau das Gegenteil der Fall. Als



Beispiel seien die geforderten Konzepte zur Anwesenheitskontrolle und zur Prävention vor sexueller Gewalt genannt. In beiden Fällen sind die Schulen gefordert, jeweils individuelle Ideen zu entwickeln und zu verschriftlichen. Wieviel Zeit, wieviel Energie und wieviel Hirnschmalz könnten eingespart und an anderer Stelle sinnvoller eingesetzt werden, wenn das Ministerium Rahmenkonzepte vorgäbe, die nur noch in Details angepasst werden müssten. Die Gestaltungsspielräume sind angesichts juristischer Vorgaben ohnehin überschaubar und die Probleme sind überall dieselben!

Die momentane Situation ist jedenfalls nicht dazu geeignet, junge Menschen vom Lehramt an Berufsbildenden Schulen zu begeistern. Das muss man schon wollen. Eine deutliche Sprache sprechen hier die auf niedrigem Niveau verharrenden Zahlen der Studentinnen und Studenten einerseits und der Anwärterinnen und Anwärter andererseits. Die Zahl an jungen Menschen, die sich derzeit in der Ausbildung zur BBS-Lehrkraft befinden, von denen darüber hinaus auch nicht alle an

unseren Schulen landen werden, reicht bei Weitem nicht aus, den Bedarf der kommenden Jahre zu decken. Wann nimmt man in der Mittleren Bleiche zur Kenntnis, dass wir schon bald wieder steigende Schülerzahlen an unseren BBSn haben werden? Wann akzeptiert man, dass es einen Zusammenhang zwischen dem allseits beklagten Fachkräftemangel und den Ausbildungsmöglichkeiten gerade an den Berufsbildenden Schulen gibt?

Es hat sich inzwischen rumgesprochen, dass der Lehrberuf längst nicht so entspannt ist, wie gewisse Medien uns immer wieder weißmachen wollen. Es ist nötig und daher richtig, das Angebot an studierbaren beruflichen Fächern (wie z.B. Gesundheit und Sozialpädagogik) in Rheinland-Pfalz auszuweiten. Das allein genügt aber nicht. Es ist genauso erforderlich, endlich am Image des Berufsbildes zu arbeiten. Hochglanzbroschüren reichen da nicht aus!

Dass das nicht kostenneutral zu haben ist, dürfte jedem einleuchten. Hier muss die Landesregierung endlich den nötigen Paradigmenwechsel einläuten. Andernorts hat man dies längst erkannt. So forderte jüngst die Wirtschaftsweisse Veronika Grimm in einem SWR-Interview massive Investitionen in die Bildung und lieferte auch gleich die überzeugende Begründung mit: „Das wichtigste Kapital in unserer Volkswirtschaft ist die Jugend.“

Gespannt sein dürfen wir, ob die Pflicht zur Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit auch für Lehrkräfte kommt. Es stimmt schon nachdenk-

lich, dass sich ausgerechnet die Kultusministerkonferenz dagegen wehrt. An den Fragen zur technischen Umsetzung kann es nicht liegen. Dass Arbeitnehmer nur einen Teil ihrer Arbeitszeit im Unternehmen ableisten und den Rest im „Home-Office“, gehört spätestens seit der Covid-19-Pandemie zur gesellschaftlichen Normalität. Da sind wir Lehrkräfte also längst nicht mehr die Ausnahme. Daher liegt der Verdacht auf der Hand, dass die

Bildungsministerinnen und -minister quer durch die Republik sich vor den Ergebnissen fürchten.

Ob die Arbeitszeiterfassung kommt oder nicht, entscheidet sich auf Bundesebene. Falls sie nicht kommt, sollte man auch in Rheinland-Pfalz über eine wissenschaftlich begleitete Studie nachdenken, wie es sie in Baden-Württemberg im vergangenen Jahr gab. Dabei kam heraus, dass Berufsschullehrkräfte im

Schnitt drei Stunden zu viel arbeiten. Pro Woche wohl gemerkt.

Ihnen allen wünsche ich genügend Ausdauer für den Schuljahresendspurt. Es grüßt Sie herzlich

Dirk Mettler

<https://www.swr.de/swraktuell/radio/wirtschaftsweise-grimm-muessen-massiv-in-bildung-investieren-100.html> – abgerufen am 23.03.2024, 14:55 Uhr

SAVE THE DATE:

VLW-LANDESVERSAMMLUNG 2024

Am 4. November 2024 findet an der BBS Kaiserslautern Wirtschaft und Soziales die Landesdelegiertenversammlung des VLW Rheinland-Pfalz statt.

Neben bildungspolitischen Themen und der Neuwahl des Landesvorstands geht es inhaltlich um die Ausrichtung der Verbandsarbeit in den kommenden Jahren. Die Orts- und Bezirksverbände sind gebeten, Delegierte zu benennen und Anträge zu formulieren, die von der Versammlung beschlossen werden sollen. Bitte nutzen Sie diese Gelegenheit!

Delegierte haben Anspruch auf Freistellung vom Dienst für gewerkschaftliche Zwecke nach §25 UrIvO. Interessierte Mitglieder können ebenfalls teilnehmen, sofern dem keine dienstliche Verpflichtung entgegensteht.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter dem Menüpunkt LDV 24.



MOBILITÄT – MIT DEM DIENSTFAHRRAD AUF DER ZIELGERADEN

Die Möglichkeit zum Dienstrad-Leasing ist zwar aufgrund einer Rüge zum Ausschreibungsverfahren immer noch nicht endgültig gegeben, aber laut Information des zuständigen Ministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität (MKUEM) bereits weit gediehen. So erhielt das Unternehmen DD Deutsche Dienstrad GmbH den Zuschlag. Im Folgenden informieren wir Sie zu den bislang bekannten Eckpunkten zur vorgesehenen Regelung und ergänzen diese durch zwei Rechenbeispiele für verbeamtete Lehrkräfte.

WIE FUNKTIONIERT DAS MIT DEM JOBRAD?

Ab dem Jahr 2020 wurde das Dienstrad-Leasing steuerlich nochmals begünstigt, was es somit interessanter macht. Leasingnehmer ist der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung überlässt. Auch Haushaltsangehörige dürfen das Dienstfahrrad nutzen. Im Gegenzug wird das Bruttogehalt um die Leasingrate gekürzt (Entgeltumwandlung). Die Leasingdauer darf maximal 36 Monate betragen.

WER IST BERECHTIGT?

Das Fahrrad-Leasing soll sowohl den Beamtinnen und Beamten des Landes als auch den Tarifbeschäftigten (§ 19b TV-L) angeboten werden.

Ausgenommen sind jedoch Beamtstete und Beschäftigte,

- die sich in der Probezeit oder in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden,
- deren Arbeitsverhältnis kürzer als die zu vereinbarende Leasingdauer andauert,
- deren Bezüge von einer Abtretung, Aufrechnung oder Pfändung betroffen sind oder sich in
- einem laufenden Insolvenzverfahren befinden oder
- deren Bruttogehalt nicht mindestens 450 Euro pro Monat erreicht.

WELCHE ART VON FAHRRÄDERN STEHT ZUR AUSWAHL?

Der Arbeitnehmer kann aus dem Angebot eines teilnehmenden Fahrradhändlers ein Fahrrad auswählen, das einschließlich etwaiger Zusatzleistungen (zum Beispiel Versicherungen) und





verbundenem Zubehör einen Höchstbetrag von 7.000 Euro nicht über- und einen Mindestbetrag von 750 Euro nicht unterschreiten darf. Zur Wahl steht ein klassisches Fahrrad oder ein E-Bike, bzw. Pedelec mit einer Unterstützung bis 25 km/h. Zur Berechnung des geldwerten Vorteils ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich Umsatzsteuer für das Fahrrad (ergo ohne Zusatzleistungen) zugrunde zu legen. Jeder und jede Bedienstete kann jeweils nur ein Fahrrad leasen.

WAS IST IM LEASING ENTHALTEN?

Die Leasingrate soll eine Vollkasko-Versicherung ohne Selbstbeteiligung und eine unbegrenzte Verschleiß-Abdeckung (einschließlich E-Bike-Akku) umfassen. Ebenso soll die jährliche Inspektion und ein Mobilitätspaket enthalten sein, das neben ei-

ner 24-Stunden-Hotline im Schadensfall Abholung, Rücktransport und Ersatzfahrrad sowie ggf. Hotelübernachtung umfasst.

WIEVIEL STEUERN KANN MAN SPAREN?

Die mögliche Steuerersparnis ist vom individuellen Steuersatz abhängig. Das Dienstrad-Leasing wirkt sich durch die Entgeltumwandlung auf die Lohnsteuer aus, da das Bruttogehalt um die Leasingrate sinkt. Im Gegenzug muss der geldwerte Vorteil versteuert werden. Dieser beträgt ein Prozent des auf volle hundert Euro abgerundeten Viertels (= 0,25%) der unverbindlichen Preisempfehlung des Fahrradherstellers inklusive der Umsatzsteuer.

RECHENBEISPIELE (OHNE GEWÄHR)

Um die Ermittlung der steuerlichen Auswirkung des Dienstrad-Leasings zu veranschaulichen, hat die VLW-Redaktion zwei Rechenbeispiele mit fiktiven Werten erstellt. Da bislang noch kein Leasinggeber benannt wurde, können keine konkreten Angaben zu Preisen und zu den Leasingraten gemacht werden.

Wir orientierten uns an folgenden Quellen:

Gehaltsrechner: <https://rechner24.info>

Fahrradleasing: <https://www.deutsche-dienstrad.de/jetzt-berechnen/>

Leasingrate: <https://www.businessbike.de/de/rechner/>

In den Rechenbeispielen sind eventuelle Finanzierungskosten beim Kauf nicht berücksichtigt.

Da die Besteuerung bei jeder Person individuell ausfällt, können die Berechnungsbeispiele nur als Anhaltspunkt dienen. Bei Tarifbeschäftigten kommt noch die Einsparung von Sozialversicherungsabgaben hinzu. →

SERVICE:

BEISPIEL 1

- verbeamtete Person mit 5.500,- Euro monatlichem Bruttoeinkommen
- Steuerklasse IV/1
- Kaufpreis E-Bike, unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers inkl. USt. 6.000,00 €

GEHALTSABRECHNUNG

	ohne Leihfahrrad	mit Leihfahrrad
Bruttogehalt	5.500,00 €	5.500,00 €
Gehaltsumwandlung		217,40 €
Zwischensumme	5.500,00 €	5.282,60 €
geldwerter Vorteil		15,00 €
Steuerbrutto	5.500,00 €	5.297,60 €
Lohnsteuer IV/1	1.318,00 €	1.236,75 €
KiSt	104,47 €	97,74 €
Nettolohn	4.077,26 €	3.936,11 €
minus geldwerter Vorteil		15,00 €
Auszahlungsbetrag	4.077,24 €	3.948,11 €
Tatsächliche Belastung durch das Leasing pro Monat		129,15 €

LEASING PRO MONAT

Leasingrate	193,80 €
Versicherung	17,65 €
Service	5,95 €
Gesamtrate	217,40 €

BERECHNUNG DES GELDWERTEN VORTEILS

Kaufpreis Fahrrad	6.000,00 €
davon 25 %	1.500,00 €
davon 1 % p.m. geldwerter Vorteil	15,00 €

ERGEBNISRECHNUNG FAHRRADKAUF

Wunschpreis einschl. Ust.	6.000,00 €
Versicherungspaket	635,40 €
Servicepaket	214,20 €
Gesamtkosten	6.849,60 €

ERGEBNISRECHNUNG LEASING

Tats. Nettobelastung für 36 Monate (129,15 € x 36)	4.649,40 €
plus voraussichtlicher Kaufpreis nach 36 Monaten	900,00 €
Gesamtkosten Leasing	5.549,40 €

Daraus ergibt sich eine Ersparnis beim Leasing von

$$\begin{aligned} & 6.849,60 \text{ €} \\ & - 5.549,40 \text{ €} \\ & = 1.300,20 \text{ €}. \end{aligned}$$

Die relative Ersparnis zum Kauf beträgt 19 %.

BEISPIEL 2

- verbeamtete Person mit 5.500,- Euro monatlichem Bruttoeinkommen
- Steuerklasse I/0
- Kaufpreis E-Bike, unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers inkl. USt. 3.500,00 €

GEHALTSABRECHNUNG

	ohne Leihfahrrad	mit Leihfahrrad
Bruttogehalt	5.500,00 €	5.500,00 €
Gehaltsumwandlung		138,850 €
Zwischensumme	5.500,00 €	5.361,15 €
geldwerter Vorteil		8,00 €
Steuerbrutto	5.500,00 €	5.369,15 €
Lohnsteuer IV/1	1.318,00 €	1.265,25 €
KiSt	118,62 €	113,87 €
Nettolohn	4.063,38 €	3.990,03 €
minus geldwerter Vorteil		8,00 €
Auszahlungsbetrag	4.063,38 €	3.982,03 €
Tatsächliche Belastung durch das Leasing pro Monat		81,35 €

LEASING PRO MONAT

Leasingrate	129,40 €
Versicherung	12,50 €
Service	5,95 €
Gesamtrate	138,85 €

BERECHNUNG DES GELDWERTEN VORTEILS

Kaufpreis Fahrrad	3.500,00 €
davon 25 %	800,00 €
davon 1 % p.m. geldwerter Vorteil	8,00 €

ERGEBNISRECHNUNG FAHRRADKAUF

Wunschpreis einschl. Ust.	3.500,00 €
Versicherungspaket	449,82 €
Servicepaket	214,20 €
Gesamtkosten	4.164,02 €

ERGEBNISRECHNUNG LEASING

Tats. Nettobelastung für 36 Monate (129,15 € x 36)	2.928,60 €
plus voraussichtlicher Kaufpreis nach 36 Monaten	630,00 €
Gesamtkosten Leasing	3.558,60 €

Daraus ergibt sich eine Ersparnis beim Leasing von

$$\begin{aligned}
 &4.164,02 \text{ €} \\
 &- 3.558,60 \text{ €} \\
 &= 605,42 \text{ €}
 \end{aligned}$$

Die relative Ersparnis zum Kauf beträgt 15 %.

SENIORENARBEIT

WIR WOLLEN NEUE AKZENTE SETZEN

Michael Lutz ist seit vielen Jahren Mitglied des VLW-Landesvorstands und hat seit seiner Pensionierung auch die Funktion des Seniorenbeauftragten inne. Die VLW-Redaktion hat ihn zum Interview über seine Arbeit gebeten.

VLW kompakt: Michael, welchen Sinn hat Seniorenarbeit in einem Bildungsverband?

Michael Lutz: Nun, in unserem Landesverband sind rund zwanzig Prozent unserer Mitglieder Pensionärinnen und Pensionäre, mit steigender Tendenz. Wir möchten diese Kolleginnen und Kollegen im Verband halten und müssen Ihnen dazu etwas bieten. Andererseits profitieren sie auch von Ihrer Mitgliedschaft: Der dbb verhandelt die Tarifierhöhungen auch für die pensionierten Lehrkräfte, und hier kann eine starke Vertretung durchaus von Nutzen sein. Der VLW-Ortsverband bietet darüber hinaus auch die Möglichkeit, Kontakte zu den beruflich aktiven Kolleginnen und Kollegen zu knüpfen.

Was genau kann der Verband für pensionierte Lehrkräfte tun?

Die Seniorenarbeit in den Landesverbänden des BVLB ist sehr unterschiedlich strukturiert. Das könnte konkrete Beratung in Beihilfe-, Pflege-, Renten- und Versorgungsfragen an. Der Landesverband Baden-Württemberg gibt sogar regelmäßig ein Heft mit senioren-spezifischen Themen heraus. Auch gemeinsame Reisen werden durchgeführt. Informationsveranstaltungen zu z. B. Vorsorgerecht, Erbrecht oder Patientenverfügung finden statt. Verbandsintern werden auch Landes- oder Bezirks-Seniorentage durchgeführt. Schlüssel für die verstärkte Einbeziehung der Ver-

sorgungsempfänger ist sicher der Ortsverband. Hier können sich Aktive und Pensionierte ohne großen Fahraufwand treffen, man kennt sich und kann sich über Schule und andere Themen austauschen. Hier lernt man schnell, dass es auch für die älteren noch „Aktiven“ von Interesse sein kann, etwas über den neuen – und für viele auch schwer einzuschätzenden – Lebensabschnitt zu erfahren.

Wo siehst du Veränderungen in der Seniorenarbeit?

Zuerst einmal sind die heutigen „Alten“ die „neuen 50jährigen“ – sie sind aktiver, in Gesellschaft und Familie engagiert, verfügen über eine gute Kaufkraft, reisen viel und sind bis ins hohe Alter gesund und munter. Für den Verband bedeutet das aber eine hohe „Konkurrenz“ anderer Angebote und Aufgaben zur Verbandsarbeit; ganz ähnlich wie bei unseren noch im Beruf tätigen Mitglieder. Das herkömmliche Treffen bei Kaffee und Kuchen ist nicht mehr so interessant, andere Aktivitäten und Angebote, wie z. B. Fortbildungen oder Museumsbesuche, finden größeres Interesse.

Gibt es im Landesvorstand eine Seniorenvertretung?

Ich habe diese Aufgabe vom Landesvorstand übernommen und an der jährlichen seniorenpolitischen Fachtagung des Bundesverbandes in Fulda teilgenommen. Hier ging es um das Thema „Mobilität im Alter“ – hoch aktuell, wie man an der



Michael Lutz: Mit attraktiven Angeboten die Seniorenarbeit im Verband gestalten

Diskussion um den Führerschein sehen kann.

Für unseren Landesverband sind die Seniorinnen und Senioren unverzichtbar: Das zeigt sich daran, dass mit Jürgen Hatzfeld (verantwortlich für die Finanzen des Landesverbandes) und Heinz Werner Seyler (er betreut die Homepage des Landesverbandes und unterstützt die Mitgliederverwaltung) zwei wichtige Funktionen von pensionierten Kollegen ausgefüllt werden.

Wie geht es denn weiter mit der Seniorenarbeit des Landesverbandes?

Wir möchten auf einer in diesem Jahr anstehenden Tagung der Ortssprecherinnen und -sprecher des VLW auch die Seniorenarbeit in den Ortsverbänden und Bezirken ansprechen und hier neue Akzente setzen. Auch die Seniorenarbeit des Verbandes sollte verstärkt thematisiert werden – wie in diesem Gespräch. ■

AUS DEN BEZIRKEN:

Für das leibliche Wohl und die gemütliche Atmosphäre an diesem Abend sorgte das Restaurant Handelshof, in das der Ortsverband eingeladen hatte.



TREFFEN DES ORTSVERBANDS IDAR-OBERSTEIN AM 1. MÄRZ

Der alles in allem nicht zufriedenstellende Tarifabschluss, die angedachte Verschmelzung mit dem vlbs, das Für und Wider einer systematischen Arbeitszeiterfassung: Über diese und viele andere Themen haben sich die Kolleginnen und Kollegen des Ortsverbands Idar-Oberstein auf der Mitgliederversammlung mit dem Landesvorsitzenden Dirk Mettler und der Bezirksvorsitzenden Stefanie Tischer rege ausgetauscht.

MINDESTANWESENHEIT

Aus den Reihen der Mitglieder wurde darüber hinaus der Wunsch geäußert, in den Verordnungen für die BBS-Bildungsgänge eine Mindestanwesenheitszeit im Unterricht – wie sie derzeit noch in der Fachschule Wirtschaft gilt – festzuschreiben.

Dieses berechnete Anliegen macht deutlich, dass sich das Ministerium bei der Neuordnung von Bildungsgängen derzeit leider in die falsche Richtung bewegt.

IM AMT BESTÄTIGT

Zuvor fand die Wahl der Ortsvorsitzenden statt: Mario Passannante mit Rita Rittmann und Peter

Schmidt leisteten in den letzten Jahren engagierte Arbeit in ihrem Ortsverband, was sich nicht zuletzt am Mitgliederzuwachs des Ortsverbandes ablesen lässt.

Für dieses Engagement haben sich Stefanie Tischer und Dirk Mettler mit einem kleinen Präsent bei ihnen bedankt. Alle drei wurden von den Mitgliedern einstimmig wiedergewählt.

IMPRESSUM

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen, Landesverband Rheinland-Pfalz e. V. (VLW), Mitgliedsverband im dbb und im BvLB

Vorsitzender

Dirk Mettler

Geschäftsstelle

Holzhauser Straße 27 • 55411 Bingen
www.vlw-rlp.de

Redaktion

Karl-Heinz Fuß • redaktion@vlw-rlp.de

Layout

Daniela Boudgoust • www.gestaltungsfreun.de

Karikatur auf der Titelseite

Uwe Herrmann

Auflage

1.500 Stück

Druck

SAXOPRINT GmbH
Enderstr. 92 c
01277 Dresden





VLW

VERBAND DER
LEHRERINNEN UND LEHRER
AN WIRTSCHAFTSSCHULEN
RHEINLAND-PFALZ E. V.

DER VLW FORDERT:

KRITISCHE AUSEINANDERSETZUNG MIT AUSSERUNTERRICHTLICHEN AUFGABEN

Welche Arbeiten sind im Schulalltag unbedingt erforderlich? Worauf kann verzichtet werden? Wo gibt es die Möglichkeit, Zeit einzusparen? Der Auseinandersetzung mit solchen Fragen muss mehr Raum gegeben werden, um die Belastungen in der ungebundenen Arbeitszeit zu reduzieren.

SENKUNG DES WOCHENDEPUTATS

Damit gebundene und ungebundene Arbeitszeit wieder in ein Gleichgewicht kommen, muss das Wochendeputat so weit abgesenkt werden, dass das Arbeitspensum innerhalb von durchschnittlich vierzig Arbeitsstunden pro Woche geleistet werden kann.

UNTERSTÜTZUNG DURCH MULTIPROFESSIONELLE TEAMS

Lehrkräfte brauchen Verstärkung durch Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter, die bei verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern Unterstützung bieten. Sie brauchen Verwaltungskräfte, die beispielsweise die Fehlzeiten von Schülerinnen und Schülern erfassen und die Entschuldigungen dokumentieren. Und sie brauchen einen verstärkten schulpsychologischen Dienst, damit es hinreichend Anlaufstellen für Schülerinnen und Schüler mit Problemen gibt.

**JETZT
MITGLIED
WERDEN!**

VLW-RLP.DE

