



Argumentationspapier des VBE NRW zur Arbeitszeiterfassung

Dortmund, September 2025

Verband Bildung und Erziehung (VBE)
Landesverband NRW e. V.
Westfalendamm 247
44141 Dortmund
Tel. 0231 449900 0
<https://vbe-nrw.de/>

Argumentationspapier zur Arbeitszeiterfassung

Arbeitszeit von Lehrkräften

Die Arbeitszeit von Lehrkräften ist anhand des Deputatsmodells geregelt. Dafür werden (abhängig von der Schulart) die unterrichtsbezogenen Pflichtstunden festgelegt. Abhängig von der Schulform reicht die Bandbreite eines vollen Deputats von 25,5 bis 28 Stunden, die durch verschiedene Faktoren (Alter, Schwerbehinderung, ...) abgemindert werden können.

Die Tätigkeitsfelder von Lehrkräften sind bereits sehr vielfältig und umfassen u. a.:

- Unterrichten:

Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht, Gestaltung von Lernprozessen, Einsatz verschiedener Methoden und Medien.

- Erziehen:

Gestaltung eines positiven Lernklimas, Förderung der individuellen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler, Umgang mit Heterogenität und Inklusion.

- Beurteilen, Beraten und Unterstützen:

Diagnostik, Förderung und Beratung von Schülerinnen und Schülern, Eltern sowie Kolleginnen und Kollegen, transparente Leistungsbeurteilung.

- Mitwirken bei der Schulentwicklung:

Beteiligung an der Gestaltung der Schule, Weiterentwicklung der eigenen Berufskompetenz, Reflexion des eigenen Handelns.

- Zusätzliche Aufgaben und Tätigkeiten:

- Kooperation: Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Schulleitung, Eltern und anderen Professionen.
- Beratung: Individuelle Beratung von Schülerinnen und Schülern und Eltern, Teilnahme an Beratungsgesprächen.
- Fortbildung: Teilnahme an Fortbildungen zur Erweiterung der eigenen Kompetenzen.
- Gremienarbeit: Mitarbeit in schulinternen Gremien (z.B. Fachkonferenzen, Schulpflegschaft).
- Öffentlichkeitsarbeit: Teilnahme an schulischen Veranstaltungen und Projekten.

- Besondere Herausforderungen:

Umgang mit Heterogenität und Inklusion, Förderung der individuellen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler, Reflexion des eigenen Handelns und der beruflichen Entwicklung, Gestaltung einer positiven Lernatmosphäre.

Es ist festzustellen, dass insbesondere die nicht-unterrichtlichen Tätigkeiten in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben: Die wachsenden Erziehungsaufgaben der Schulen sowie eine immer heterogener werdende Schülerschaft erfordern immer mehr Zeit für Elternberatungen, „runde Tische“ mit außerschulischen Institutionen, Klassenkonferenzen, Förderplanberatung und den Austausch in multiprofessionellen Teams. Auch die Unterrichtsvorbereitung erfordert mit Blick auf individuelle Förderung im Rahmen der Binnendifferenzierung zusätzliche Zeitressourcen.

Nicht zuletzt werden den Schulen von der Politik ständig weitere Aufgaben erteilt, um gesamtgesellschaftliche Probleme zu lösen oder ihnen entgegenzuwirken. Die Folgen: Erarbeitung, Durchführung und Evaluation von immer mehr Arbeitsvorhaben und Konzepten in unzähligen Arbeitsgruppen einer Schule, zusätzlich zu den üblichen Konferenzen.

Eine Senkung der Pflichtstunden resultierte daraus bisher nicht. Im Gegenteil: Die Vorgriffstunde, die alle Lehrerinnen und Lehrer zwischen 30 und 49 Jahren zwischen 1997 und 2004 vorübergehend zusätzlich unterrichten mussten, blieb Teil des regulären Deputats. Pflichtstunden könnten aufgrund des Lehrkräftemangels sogar noch erhöht werden, wie es in Sachsen-Anhalt bereits 2023 geschehen ist. Die Folge davon ist, dass Lehrkräften strukturell und regelmäßig Überstunden abverlangt werden.

Rechtsprechung: Arbeitszeiterfassung

Der Europäische Gerichtshof hat 2019 entschieden, dass alle Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen. Es ist festgelegt, dass es ein Anrecht auf Arbeitszeiterfassung gibt, mit welchem der Gesetzgeber Arbeitnehmende schützen möchte. Es dient der Einhaltung von Erholung und Ruhe und soll damit die Gesundheit von Arbeitnehmenden schützen, um ihre Kapazitäten und Kompetenzen langfristig für den Arbeitsmarkt zu erhalten.

Noch bevor es eine angepasste gesetzliche Grundlage in Deutschland hierfür gibt, hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil 2022 klargestellt, dass die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bereits besteht. Nach Bekanntwerden eines Referentenentwurfs für eine Gesetzesnovelle zur Reform der Arbeitszeiterfassung 2023 hatten sich die damalige KMK-Präsidentin Katharina Günther-Wünsch, Bildungssenatorin aus Berlin, und das Bundesbildungsministerium sich an den damaligen Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gewendet, um für Lehrkräfte und Forschende Ausnahmeregelungen zu erwirken. Dies wurde abgewiesen.

Nach der Bundestagswahl im Februar 2025 ist bisher unklar, wie die neue Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas zu der Frage der Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte steht.

Mittlerweile starten in einzelnen Bundesländern erste Projekte zur Erfassung der Arbeitszeit.

Grundlage für die hier zusammengetragenen Argumente ist die „Handreichung Arbeitszeiterfassung“ von Stefan Wesselmann (VBE Bund). Die Argumente sind weder als abschließend noch als vollumfänglich zu verstehen, sondern stehen aktuell im Zentrum der Diskussion.

Argumente aus Sicht der Lehrkräfte

Pro	Contra
<p>Der Arbeitsschutz gilt auch für Lehrkräfte. Die Durchsetzung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die Umsetzung europäischer Rechtsprechung muss gewerkschaftliche Aufgabe sein.</p>	<p>Durch eine Vorgabe der Arbeitszeiten wird die Flexibilität des Berufes massiv eingeschränkt. Dies hätte auch Konsequenzen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege.</p>
<p>Wenn die Arbeitszeit erfasst wird, wird endlich sichtbar, dass die Wochenarbeitszeit von Lehrkräften deutlich über der der anderen Landesbeschäftigten liegt.</p>	<p>Es liegen seit mindestens 1997 verschiedene Studien zur Arbeitszeit von Lehrkräften vor, die alle zum gleichen Ergebnis kommen: Lehrkräfte arbeiten zu viel. Außerdem führt die Erfassung der Arbeitszeit nicht automatisch auch zu einer Entlastung.</p>
<p>Um die Arbeitszeit zu erfassen, müsste zunächst eine Arbeitsplatzbeschreibung für Lehrkräfte erstellt werden. Diese würde endlich Klarheit in Bezug auf die Aufgaben von Lehrkräften bringen.</p>	<p>Die Pflichten der Lehrkräfte ergeben sich aus Gesetzen, Verordnungen und Erlassen, insbesondere aus der Dienstordnung. Über die konkrete Ausgestaltung muss und darf es unterschiedliche Auffassungen geben. Eine abschließende Arbeitsplatzbeschreibung könnte daher zu Beschneidungen und zeitlichen Normierungen für einzelne Tätigkeiten führen.</p>

Pro	Contra
<p>Wird die Arbeitszeit regelmäßig überschritten, müssen daraus Maßnahmen erfolgen und Aufgaben reduziert bzw. anderen Professionen wie Verwaltungsfachkräften übertragen werden.</p>	<p>Es besteht die Gefahr, dass dann für die Erfüllung von bestimmten Aufgaben Zeitvorgaben normiert werden, z. B. Minutenzahlen für die Korrektur einer Klausur oder für Beratungsgespräche mit Schülerinnen, Schülern, Eltern, Kolleginnen und Kollegen.</p> <p>Auch die Faktorisierung von Unterrichtsfächern löst die Probleme nicht, wie das Hamburger Modell zeigt, das bereits vor zwei Jahrzehnten eingeführt wurde.</p>
<p>Viele Kolleginnen und Kollegen geraten regelmäßig in einen Work-Privacy-Conflict. Eine Distanzierung zwischen Privatleben und dienstlicher Arbeit fällt schwer. Eine Zeiterfassung würde hier schützen.</p>	<p>Eine Arbeitszeiterfassung könnte zu mehr Anwesenheitspflichten in der Schule führen. Die Arbeitsplätze in der Schule sind aber oftmals nicht ausreichend und auch nicht adäquat ausgestattet.</p>
<p>Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften funktioniert nur, wenn das gesamte Jahr einschließlich der Ferien betrachtet wird. Vor allem längere Krankheitszeiten in Ferien können dann dazu führen, dass Urlaub auch außerhalb der Ferien nachgeholt werden kann.</p>	<p>Um die Arbeitszeit in den Ferien zu erfassen, müssten Lehrkräfte dann auch ihre Urlaubstage beantragen. An Ferientagen ohne Urlaub könnten sie dann auch von der Schulleitung zu Diensten in der Schule herangezogen werden.</p>

Argumente aus Sicht der Schulleitungen

Pro	Contra
<p>Kolleginnen und Kollegen müssen aus Gründen der Fürsorge vor Überlastung geschützt werden.</p>	<p>Der Schulleitung fehlen Möglichkeiten zur wirksamen Entlastung von Kolleginnen und Kollegen, vor allem mit Blick auf Teilzeitkräfte und deren unteilbare Aufgaben.</p> <p>Engagierte Kolleginnen und Kollegen werden ausgebremst.</p>
<p>Schulleitungen sind für die Einhaltung des Arbeitsschutzes an der Schule verantwortlich.</p>	<p>Die Arbeitszeiterfassung sowie die Kontrolle durch die Schulleitung kann von Kolleginnen und Kollegen als Misstrauen empfunden werden. Vergleiche im Kollegium können zu Neid und Missgunst führen.</p>
	<p>Die Kontrolle der Arbeitszeiterfassung und daraus resultierende Gespräche sind eine zusätzliche Aufgabe für Schulleitungen, die bereits jetzt überlastet sind. Zudem stellt sich die Frage, wie die Arbeitszeit der Schulleitungen selber erfasst wird.</p>

Argumente mit Blick auf die Technik

Pro	Contra
Die Arbeitszeiterfassung ist über eine App am einfachsten umzusetzen.	Noch immer verfügen viele Lehrkräfte über kein dienstliches Endgerät. Zudem müsste eine entsprechende App auch auf allen Dienstgeräten installiert werden können.
<p>Eine nach Tätigkeitsbereichen gegliederte Erfassung der Arbeitszeit bietet der einzelnen Lehrkraft eine Möglichkeit der Selbstreflexion und entsprechender Anpassungen.</p> <p>Außerdem bietet sie allgemein die Chance alternative Modelle zur Arbeitszeit von Lehrkräften zu entwickeln.</p>	<p>Eine nach Tätigkeitsbereichen gegliederte Erfassung der Arbeitszeit bietet die Möglichkeit für Leistungs- und Verhaltenskontrolle.</p> <p>Die Zeit für die Erfassung gehört zur Arbeitszeit, bei einer detaillierten Erfassung geht somit Zeit von der pädagogischen Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern ab.</p>

Argumente aus gewerkschaftlicher Sicht

Pro	Contra
Die Arbeitszeiterfassung kann einen Beitrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz leisten. Dies ist ein relevantes gewerkschaftliches Thema.	Bevor die Arbeitszeit erfasst wird, muss klar sein, wie spürbare Entlastung gewährleistet werden kann.
Eine Gewerkschaft sollte sich nicht gegen das geltende Recht der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung stellen.	So lange noch kein neues Arbeitszeitgesetz vorliegt, wäre eine Ausnahmeregelung für den Schulbereich zumindest theoretisch noch möglich.

Pro	Contra
<p>Positioniert sich eine Gewerkschaft gegen eine Erfassung der Arbeitszeit, könnte der Eindruck entstehen, dass Lehrkräfte in Wirklichkeit doch nicht zu viel arbeiten, wie die Gewerkschaft seit Jahren behauptet.</p>	<p>Die Mehrarbeit von Lehrkräften ist seit vielen Jahren durch zahlreiche Studien belegt.</p> <p>Die Risiken bei der Umsetzung einer Erfassung sind höher als der zu erwartende Nutzen.</p>

Erste Thesen für die Umsetzung einer Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte

- Vor der Umsetzung der Arbeitszeiterfassung muss es eine rechtlich bindende Vorgabe durch eine Novelle des Arbeitszeitgesetzes geben. Ohne diese Rechtsgrundlage kann die Erfassung nur auf freiwilliger Basis erfolgen.
- Als Grundlage für die Feststellung und Erfassung der Arbeitszeit der Lehrkräfte bedarf es zunächst einer Arbeitsplatzbeschreibung, die alle Aufgaben definiert.
- Die Wochenarbeitszeit der Lehrkräfte muss sich nach der jeweils gültigen Arbeitszeit der übrigen Landesbediensteten richten und darf kein „Fass ohne Boden“ sein, das – je nach politischem Belieben – einfach immer weiter gefüllt wird.
- Die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes ist im Schulalltag eine besondere Herausforderung, für die der Dienstherr die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen muss und mit der die Lehrkräfte und Schulleitungen nicht allein gelassen werden dürfen.
- Im Sinne der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege und der Attraktivität des Berufs muss für die Lehrkräfte möglichst viel Flexibilität hinsichtlich der Vor- und Nachbereitung ihres Unterrichts und sonstiger dienstlicher Tätigkeiten erhalten bleiben.
- Wenn eine Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte eingeführt wird, muss dies unter Beteiligung der Personalräte und Gewerkschaften geschehen.
- Eine Erfassung muss leicht handhabbar sein und ohne besonderen Zeitaufwand und der Notwendigkeit privater Endgeräte erledigt werden können.
- Die Art der Umsetzung darf nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle geeignet sein.

- Die Schulleitungen müssen hierfür geschult und es muss ihnen entsprechend mehr Leitungszeit gegeben werden, sofern sie nicht von anderen Aufgaben entlastet werden können.
- Den Schulleitungen muss die Möglichkeit gegeben werden, Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall faktisch auch zu entlasten, ohne die anderen noch zusätzlich zu belasten.
- Eine Arbeitszeiterfassung darf weder zur Rationalisierung der Arbeit von Lehrkräften führen noch zur Vorgabe von „Normzeiten“ für Aufgaben.