

4 | 2018
29. Jg., PädF

ISSN 0939-0413 · G 11817
Art.-Nr. 07780804



Thema
**Arbeitszeit und
Arbeitsbelastung**

Die Arbeitszeit von Lehrkräften: Bestimmbar und unter Druck
Zentrale Befunde und arbeitspolitische Schlussfolgerungen.

Arbeitsbelastungen von Schulleitungen
Zur Passung von Person und Situation.

Arbeitszeit und -belastung im internationalen Vergleich
Impulse und Anregungen für Deutschland?

Ganzttag für Klein und Groß
Jahresarbeitszeit: Mehr Zeit für Kooperation und Arbeit im Team.

**ONLINE-
AUSGABE**

auf
www.schulverwaltung.de
KOSTENLOS

für
Premium-Mitglieder

Näheres zu Ihrem
persönlichen Freischaltcode finden
Sie im Produkt!

Carl Link

Die Arbeitszeit von Lehrkräften: Bestimmbar und unter Druck



Die Arbeitszeitfrage von Lehrkräften ist seit Langem virulent. Ist die Arbeitszeit überhaupt vergleichbar und zuverlässig zu ermitteln? Wie hoch sind die zeitlichen Belastungen und wo liegen Spitzenbelastungen? Am Beispiel der Niedersächsischen Arbeitszeitstudie 2015/2016 werden im folgenden Beitrag zentrale Befunde erläutert und arbeitspolitische Schlussfolgerungen gezogen.

Frank Mußmann

Studien zur Arbeitszeit

Die Arbeitszeit von Lehrkräften wurde jahrzehntelang für unbestimmbar gehalten. Zu vielfältig seien die individuellen und schul(form)spezifischen Einflussgrößen, zu groß die methodischen Herausforderungen einer angemessenen Erfassung der Arbeitszeit für Lehrkräfte. Die Arbeitszeitverordnungen der Länder regeln mit schulformspezifischen Deputatsvorgaben den determinierten Teil der Arbeitszeit von Lehrkräften, der sich aus Unterrichtsverpflichtung, Funktionstätigkeiten und verpflichtenden Präsenzzeiten zusammensetzt. Sie überlassen den obligaten Teil der Arbeitszeit den Lehrkräften zur selbstständigen Organisation in eigener professioneller Verantwortung. Bei Änderungen der Unterrichtsverpflichtung oder bei neuen Anforderungen an das Schulsystem kommt damit den Lehrkräften allein die Verantwortung zu, individuell zu entscheiden welche Anteile ihrer Tätigkeit sie anpassen respektive reduzieren müssen bzw. können, um im Arbeitszeitrahmen zu bleiben. Vonseiten der Dienstgeber wird der obligate Teil der Arbeitszeit von Lehrkräf-

ten damit als nahezu beliebig variabel behandelt. Vor diesem Hintergrund haben sich die Deputatsvorgaben in Deutschland trotz großer Arbeitszeitverkürzungen in anderen Branchen und trotz aller Kritik seit über 100 Jahren als erstaunlich resistent erwiesen (Expertise S. 9 ff.).

»Was aber, wenn aufgrund struktureller Änderungen im System Schule immer mehr Aufgaben außerunterrichtlich erbracht werden müssen, ohne dass bestehende Aufgaben entfallen?«

Was die eigenverantwortliche Organisation des Arbeitstages (bzw. der Arbeitswochen) nach sachlich-fachlichen, pädagogisch-sozialen und professionellen Anforderungen betrifft,

ist die Selbstorganisation sicher angemessen. Was aber, wenn aufgrund struktureller Änderungen im System Schule immer mehr Aufgaben außerunterrichtlich erbracht werden müssen, ohne dass bestehende Aufgaben entfallen? Was, wenn mit der Aufgabenvielfalt der obligate Anteil der Arbeitszeit von Lehrkräften anwächst und so den Spielraum individueller Gestaltung zu sehr einengt? Was, wenn zwischen der Unterrichtsverpflichtung und den sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten die Unterrichtsnahe Lehrarbeit zunehmend unter Druck gerät? Was wenn in der Folge entweder in Teilzeit ausgewichen wird, um das Stundenpensum zu schaffen bzw. um unerwünschte physische oder psychische Belastungsgrenzen nicht zu überschreiten? Oder wenn Vollzeitkräfte in der Folge in ein Qualitäts-Dilemma geraten und unter den gleichen Motiven entweder Abstriche bei der Qualität der eigenen Arbeit machen oder die Intensität der eigenen Arbeitsleistung dauerhaft erhöhen und damit verant-

Folgende Quellen sind im Internet unter www.arbeitszeitstudie.de verfügbar. Seitenverweise bieten die Möglichkeit zur Vertiefung:

AZS – Mußmann, u.a. (2016): Niedersächsische Arbeitszeitstudie – Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015/2016, Göttingen.

ABS – Mußmann, u.a. (2017): Niedersächsische Arbeitsbelastungsstudie 2016 – Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, Göttingen.

Expertise – Hardwig, u.a. (2018): Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland. Konzepte, Methoden und Ergebnisse von Studien zu Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung im historischen Vergleich, Göttingen.

Expertengremium – Sachstandsbericht des Expertengremiums Arbeitszeitanalyse beim Niedersächsischen Kultusministerium zur Neuregelung der Arbeitszeit der Lehrkräfte, Hannover, November 2017, verfügbar auf www.mk.niedersachsen.de

wortbare physische bzw. psychische Belastungsgrenzen unter Umständen überschreiten? Außerdem stellen sich weitere Grundsatzfragen: Wie variabel ist der obligate Teil der Arbeitszeit tatsächlich? Wie weit reduzierbar ist die Unterrichtsnahe Lehrarbeit tatsächlich? Wie tauglich ist das Deputatsmodell in der heutigen Zeit?

Die Verpflichtungen und die spezifischen Tätigkeiten der einzelnen Lehrkräfte für den Schulbetrieb ergeben sich aus den jeweiligen Arbeitszeitverordnungen. In Kombination mit den regelmäßigen Wochenarbeitszeiten in den Beamtengesetzen lassen sich Jahresarbeitszeiten ermitteln, die aus Gleichbehandlungs- und Fürsorgegesichtspunkten nicht überschritten werden dürfen. Damit stehen Dienstgeber in der Pflicht, die Erfüllbarkeit von Aufgaben und Einhaltung von Arbeitszeitregelungen zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere für Folgeabschätzungen im Falle schulpolitischer Neuregelungen mit Auswirkungen auf die Arbeitszeit von Lehrkräften.

Das OVG Lüneburg gab am 9. Juni 2015 einer Normenkontrollklage statt und erklärte die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung an Gymnasien von 23,5 auf 24,5 Regelstunden zum Schuljahr 2014/15 für rechtswidrig. Der Ordnungsgeber habe es versäumt, »die tatsächlichen Grundlagen, die der Ausübung seiner Einschätzungsprärogative zugrunde liegen, in einem transparenten Verfahren sorgfältig zu ermitteln«. Tatsächlich hätte aufgrund zahlreicher Neuregelungen der letzten Jahre Veranlassung bestanden, vor einer arbeitspolitischen Entscheidung »im Rahmen einer auch empirischen Studie die tatsächliche Belastung der niedersächsischen Lehrkräfte an Gymnasien zu ermitteln« (PM des OVG Lüneburg vom 09.06.2015).

Eine solche empirische Arbeitszeiterhebung hatte die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen zusammen mit dem Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH) der Universi-

tät Bonn bereits vor Inkrafttreten der Erhöhung Anfang 2014 in einer Pilotstudie an einem Hannoveraner Gymnasium durchgeführt. Um die Datenbasis repräsentativ zu verbreitern, wurde eine niedersachsenweite Folgestudie für alle Schulformen aufgesetzt. An ihr beteiligten sich an 255 Schulen 2.869 Lehrerinnen und Lehrer, die ihre Arbeitszeiten 1 Jahr lang minutengenau in einem speziell entwickelten Zeiterfassungstool für schulische Lehrtätigkeiten per Smartphone, Tablet oder Desktop erfassten. Erhebungszeitraum war der 13.04.2015 bis 03.04.2016 inkl. aller Arbeits- und Ferienphasen (AZS S. 17 ff.).

»Ziel der Göttinger Arbeitszeitstudie war es, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der Lehrkräfte normenkonform und schulformspezifisch zu erfassen.«

Ziel der Göttinger Arbeitszeitstudie war es, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der Lehrkräfte normenkonform und schulformspezifisch zu erfassen. Sie nach Tätigkeiten zu systematisieren und mit einer kalkulierten Erwartungsgröße abzugleichen. Analog zur Beamtenarbeitszeit in Niedersachsen von 40 Wochenstunden ergibt sich für Vollzeit-Lehrkräfte im Erhebungszeitraum eine Normwoche von 46:38 Stunden unter der kalkulatorischen Fiktion, dass Arbeit nur in der Schulzeit und keine Arbeit an Wochenenden, an Feiertagen oder in den Ferien erfolgt. Da viele Lehrkräfte nicht den vollen Beschäftigungsumfang wahrnehmen, wurde die individuell ermittelte SOLL-Arbeitszeit als Vergleichsgröße für die tatsächlich ermittelte IST-Arbeitszeit herangezogen. Die Arbeitszeit wurde für alle Schulformen nach ihrem tatsächlichen Umfang, ihrer Lage sowie ihrer Zeit- und Tätigkeitsstruktur erfasst. Insgesamt sind nahezu 5 Mio. Zeiteinträge gesammelt worden. Die Studie kann für die drei Schulformen Grundschule, Gesamtschule und Gymnasium als re-

präsentativ gelten, für weitere Schulformen liegen orientierende Pilotergebnisse vor.

Auf diese Weise wurde erstmalig die Arbeitszeit von Lehrkräften über ein komplettes pädagogisches Jahr hinweg vollständig und systematisch erfasst. Bisherige Studien zur Lehrerarbeitszeit hatten zuvor auf Schätzverfahren zurückgreifen müssen. Exemplarisch wurde eine normenkonforme Methode entwickelt, die als praktikabel, belastbar und konsistent gelten kann. Das empirische Design, die erfasste Tätigkeitsstruktur, das Berechnungsverfahren sowie die Befunde bildeten in der Folge die Basis der Überlegungen des vom Kultusministerium eingesetzten »Expertengremiums Arbeitszeitanalyse«: »Das Gremium hat keine Zweifel an den Ergebnissen der Göttinger Studie zu den Jahresarbeitszeiten, die für das statistische Konstrukt Vollzeitlehreräquivalent ermittelt wurden und hat sie deshalb zur Grundlage seiner Überlegungen gemacht.« (Expertengremium, S. 14). Das Problem der Unbestimmbarkeit kann nach den jüngsten Methodenfortschritten als überwunden und die Arbeitszeit von Lehrkräften somit als bestimmbar gelten.

Aktuelle Befunde zur Arbeitszeit von Lehrkräften

In den drei repräsentativen Schulformen mit 2.440 Teilnehmenden wird die Beamten-Normwoche überschritten, wenn alle anfallenden Arbeitszeiten über das gesamte pädagogische Jahr summiert werden (AZS). Auf Basis von Vollzeitlehreräquivalenten (VZLÄ, Normierung auf 100-Prozent-Stellen) arbeiten Lehrkräfte an Grundschulen im Durchschnitt 47:58 Stunden pro Woche. Sie liegen damit 01:20 Stunden über der Vergleichsnorm und leisten eine wöchentliche Mehrarbeit von 01:20 Stunden. Gesamtschullehrkräfte machen eine Punktlandung und überschreiten die Normwoche um vier Minuten, während Gymnasiallehrkräfte mit durchschnittlich 49:43 Stunden die Norm



n = 2.440 / VZLÄ = 2.039	Grundschule n = 1.025	Gesamtschule n = 529	Gymnasium n = 886
Wochenarbeitszeit-SOLL pro VZLÄ (Normwoche für Lehrkräfte, Grundlage ist die Jahresarbeitszeit niedersächsischer Beamter auf Basis einer 40-Std.-Wo., deren Erbringung kalkulatorisch ausschließlich innerhalb der Schulzeiten erfolgt)	46:38	46:38	46:38
Durchschnittswoche (IST) pro VZLÄ (Arbeitszeiten eines gesamten pädagogischen Jahres inkl. Arbeitszeiten in Ferien und an Feiertagen, umgerechnet auf die Schulzeiten)	47:58	46:42	49:43
Differenz (SOLL-IST-Vergleich)	+ 01:20	+ 00:04	+ 03:05
Schulzeitwoche (IST) pro VZLÄ (Tatsächliche Arbeitszeiten ausschließlich während der Schulzeiten: an Schultagen und dazugehörigen Wochenenden)	45:06	43:05	45:15

Abb. 1: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten in drei repräsentativen Schulformen pro Vollzeitlehreräquivalent (VZLÄ) in Stunden:Minuten.

sogar mit 03:05 Stunden wöchentlicher Mehrarbeit überschreiten (vgl. Abb. 1).

Betrachtet man ausschließlich die geleistete Arbeit in den Schulwochen, also die Schultage mit den dazugehörigen Wochenenden, zeigt sich ein erhebliches Belastungsniveau, das aufgrund großer Streuungen in Einzelfällen gesundheitsrelevante Dimensionen annehmen kann. Eine empirische Durchschnittslehrkraft (VZLÄ) an Grundschulen hat eine Schul-Arbeitswoche von 45:06 Stunden, an Gesamtschulen von 43:05 Stunden und an Gymnasien von 45:15 Stunden.

Zentrale schulformübergreifende Befunde

Die differenzierte Auswertung der Schulformen wurde um schulformübergreifende Auswertungen nach Tätigkeiten, Alter, Beschäftigungsumfang (Teilzeit/Vollzeit), Geschlecht, Region (Bezirke) und Einzugsgebiet der Schülerschaft (Stadt/Land) ergänzt, bei denen auch Gesundheitsfragen (Überlange Arbeitszeiten, Mehrarbeit, Arbeit trotz Krankheit sowie Erholungsmöglichkeiten und Entregnungstendenzen) analysiert wurden. Was sind die wesentlichen Bestimmungsfaktoren, was die bestimmenden Trends?

1. Schulformübergreifend zeigt eine Analyse der empirischen IST-Zeiten eine grobe Drittelung der schulischen Haupttätigkeitsklassen: von der Gesamtarbeitszeit von 48:18 Stunden in der Durchschnittswoche entfallen 16:56 Stunden auf die Unterrichtstätigkeit (35,07%), 15:12 Stunden auf Unterrichtsnahe Lehrarbeit (31,46%) und die restlichen 16:10 Stunden auf die sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten (33,47%) (AZS S. 57–97, vgl. Abb. 2). Der historische Vergleich über mehrere Arbeitszeitstudien seit den späten 50er Jahren zeigt ferner, dass sich der Anteil des Unterrichts über die Jahrzehnte deutlich reduziert hat. Von anfangs über 50% auf heute

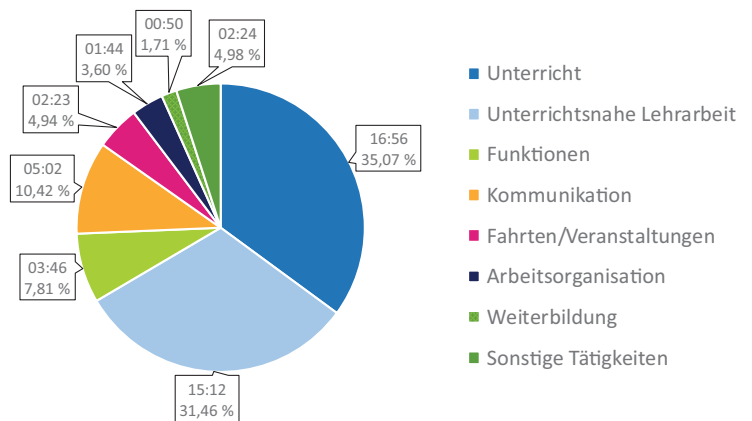


Abb. 2: Durchschnittliche Verteilung der Tätigkeiten in den drei Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Grundschule nach acht Tätigkeitsklassen (in Stunden und Prozent) in der aggregierten Durchschnittsarbeitszeit von 48:18 Stunden.

etwa 40% bei den Grundschulen und von 40% auf heute etwa 30% bei den Gymnasien. Gleichzeitig wächst der Anteil der sonstigen, nicht unmittelbar unterrichtsbezogenen Tätigkeiten, so dass die Unterrichtsnahe Lehrarbeit (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, Korrekturen, Prüfungen etc.) zunehmend unter Druck gerät. Die Tätigkeit von Lehrkräften wandelt sich in ihrem Kern (Expertise S. 84 f., S. 99).

2. Eingehende statistische Analysen zeigen, dass mit zunehmendem Beschäftigungsumfang und mit höherem Alter die Differenzen größer werden zwischen IST- und SOLL-Arbeitszeit. Auch die Schulformen unterscheiden sich im Grad der Mehrarbeit. Die Einflussfaktoren Einzugsgebiet und Geschlecht zeigen hingegen keine Unterschiede (AZS S. 138 ff.).

3. Teilzeit-Lehrkräfte haben einen überproportionalen Anteil an der geleisteten Mehrarbeit. An Gymnasien liegen Lehrkräfte in Teilzeit durchschnittlich 04:07 Stunden über der je individuellen Soll-Arbeitszeit, an Gesamtschulen 02:31 Stunden und an Grundschulen exakt 02:00 Stunden (Pro-Kopf-Werte, AZS S. 143 ff.). Hervorzuheben ist, dass Teilzeitkräfte signifikant größere Anteile ihrer Gesamtarbeit als Vollzeitkräfte für die für die Unterrichtsqualität relevante Unterrichtsnahe Lehrarbeit aufbringen. Dies lässt erahnen, wieviel Zeit für unterrichtsnahe bzw. außer-



unterrichtliche Tätigkeiten insgesamt anfällt, wenn am Maßstab von Teilzeit-Lehrkräften nach professionellen Standards gearbeitet wird.

4. Vollzeit-Lehrkräfte können solche Mehrarbeitszeiten nicht erbringen. Sie stoßen mit durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten zwischen 43 und 46 Stunden schnell an Grenzen, die auch als Deckeneffekte beschrieben werden können (die Arbeitszeitkurve flacht ab, vgl. Abb. 3), während Teilzeitkräfte mit zunehmender Teilzeitquote über linear ansteigende Durchschnittsarbeitszeiten verfügen. Analog zu den Teilzeitkräften ergibt die Analyse der Tätigkeitsstruktur, dass Vollzeitkräfte sich offenbar gezwungen sehen, Abstriche bei der Unterrichtsnahen Lehrarbeit zu machen.

5. Ältere Lehrkräfte (über 45 Jahren) kommen auf hohe Mehrarbeitszeiten von im Durchschnitt über drei Stunden. Neben vermehrten Schulleitungstätigkeiten dürften Gründe darin zu suchen sein, dass mit zunehmender Seniorität komplexer werdende Aufgaben und schwierigere Zielgruppen übernommen werden (AZS S. 146 ff.).

6. Fehlende Erholzeiten können zu gesundheitsgefährdenden Belastungen führen. Zwei Drittel arbeiten an fast jedem Wochenende während der Schulzeiten. Ein beachtlicher Teil der Vollzeitkräfte arbeitet zudem regelmäßig oberhalb der europäischen Höchstarbeitszeitgrenze von 48 und mehr Stunden pro Woche: in Gymnasien fast jede fünfte, an Grundschulen jede sechste und an Gesamtschulen fast jede siebte Lehrkraft.

7. Fehlende Erholzeiten sind außer in den Sommerferien auch in den sonstigen Ferienzeiten ein Thema: je nach Schulform arbeiten zwischen 10%, 20% und bis zu 30% der Lehrkräfte auch in den Ferien nahezu täglich (AZS S. 157).

8. Schließlich arbeitet über die Hälfte der niedersächsischen Lehrkräfte trotz Krankheit an mindestens einem Tag, 14% stehen an mindestens 5 Tagen in einem Schuljahr krank vor der

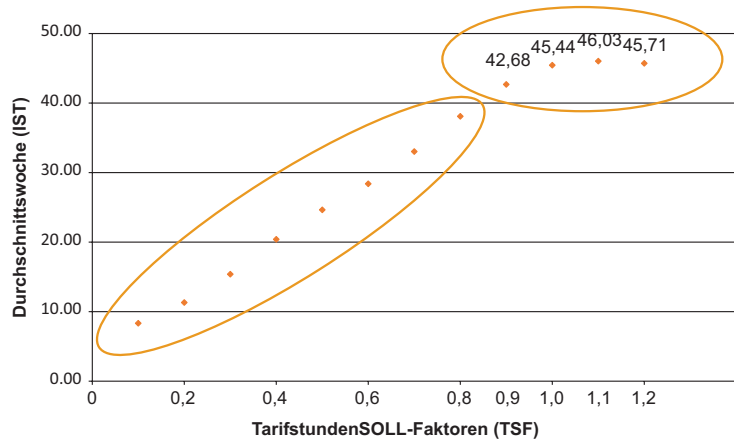


Abb. 3: Veranschaulichung des Deckeneffekts – Mittelwerte der Durchschnittswoche je Tarifstunden-SOLL-Faktor (TSF, entspricht Teilzeitanteil) (n = 2.440).

Klasse, korrigieren Arbeiten oder gehen sogar auf Klassenfahrt.

Fazit: Ansatzpunkte und Möglichkeiten der Arbeitspolitik

Aus Sicht der Arbeitspolitik markieren diese Befunde hohe arbeitszeitliche Belastungen für die Mehrheit der Lehrkräfte und belegen teils dringliche Handlungsbedarfe (vgl. den Beitrag von Thomas Hardwig auf S. 128). Ihnen sollte durch eine geeignete Kombination aus allgemeiner Regelstunden-Entlastung und zielgerichteten aufgaben- oder merkmalsbezogenen Entlastungen begegnet werden. Letztere sollten exklusiv an die die Zeitnorm deutlich überschreitende Gruppe hochbelasteter Lehrkräfte gehen. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sind ferner Maßnahmen zur Eingrenzung der diagnostizierten Gesundheitsgefahren insbesondere in den Bereichen Arbeitsverdichtung, Entgrenzung und fehlende Erholzeiten zu empfehlen. Auch sollte der gewachsenen Aufgabenvielfalt im außerunterrichtlichen Bereich sowie den wiederkehrenden Phasen längerer schulformspezifischer Spitzenbelastungen mit geeigneten organisatorischen Maßnahmen begegnet werden. Individuelle Schulungen und ggf. Coachings könnten das Maßnahmenpaket vervollständigen.

Vonnöten scheint eine Trendumkehr bei den Unterrichtsnahen Lehrtätigkeiten: Für mehr Qualität des Unterrichts muss die Kerntätigkeit vom gewachsenen Effizienzdruck befreit werden und den Lehrkräften mehr Raum für Unterrichtsnahen Lehrtätigkeiten gegeben werden. Die Bildungs- und Arbeitspolitik sollte daher – sobald dies die Rahmenbedingungen zulassen – zusätzlich zu den notwendigen quantitativen Entlastungen erwägen, auch den negativen Auswirkungen des Deckeneffekts zu begegnen und insgesamt mehr Luft ins System zu geben,

- um Teilzeitlehrkräften, die aus Überlast reduziert haben, wieder in die Lage zu versetzen, mehr Stunden zu übernehmen oder in Vollzeit zu arbeiten,
- um insbesondere bei Vollzeitlehrkräften Abstriche bei der Qualität der Arbeit unter Zeitdruck (Qualitätsdilemma) zu vermeiden und schließlich
- um generell gesundheitliche Belastungen zu reduzieren und so die Qualität der Arbeitsbedingungen aller Lehrkräfte zu verbessern. ■



Dr. Frank Mußmann
Kooperationsstelle
Hochschulen und
Gewerkschaften der
Georg-August-Universität
Göttingen

