

Friedrichsdorf, Joachim

Arbeitszeit - ein zum Lehrberuf gehörendes Dauerstreitthema? Definitionen und Konkretisierungen im nationalen und internationalen Vergleich

Lehren & Lernen 49 (2023) 12, S. 8-16



Quellenangabe/ Reference:

Friedrichsdorf, Joachim: Arbeitszeit - ein zum Lehrberuf gehörendes Dauerstreitthema? Definitionen und Konkretisierungen im nationalen und internationalen Vergleich - In: Lehren & Lernen 49 (2023) 12, S. 8-16 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-341049 - DOI: 10.25656/01:34104

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-341049>

<https://doi.org/10.25656/01:34104>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://neckar-verlag.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe 12-2023 erschienen.





Hinweise zur Redaktion
und zu unserer
Zeitschrift finden
Sie auch unter
www.lehrenundlernen.eu

Lehren & Lernen

Zeitschrift für Schule und Innovation
aus Baden-Württemberg

Impressum

Herausgeber

Neckar-Verlag GmbH, Villingen-Schwenningen

Redaktionsleitung

Dr. Johannes Zylka (V.i.S.d.P.)

Prof. Dr. Helmut Frommer † bis 2014
OStD Johannes Baumann bis 2019

Redaktion

OStD Johannes Baumann, Wilhelmsdorf
Prof. Rolf Dürr, Reutlingen
Prof. Dr. Eva-Kristina Franz, Brühl
Dr. Joachim Friedrichsdorf, Grünstadt
Jun. Prof. Dr. Axinja Hachfeld, Konstanz
Carmen Huber, Salem
Prof. Dr. Kathrin Müller, Zürich
Prof. Dr. Volker Reinhardt, Freiburg
Dr. Helmut Wehr, Malsch
Dr. Johannes Zylka, Weingarten

Zuständig für das Thema dieses Heftes:

Dr. Joachim Friedrichsdorf, OStD Johannes Baumann

Manuskripte an den Verlag erbeten.
Über die Annahme entscheidet die Redaktion.
Rücksendung unverlangt eingesandter Manuskripte, Bücher und Arbeitsmittel erfolgt nicht.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen.

Verlag

Neckar-Verlag GmbH
Klosterring 1, 78050 Villingen-Schwenningen
Tel: +49 (0)7721/8987-0, Fax: +49 (0)7721/8987-50
info@neckar-verlag.de; www.neckar-verlag.de
Die Datenschutzbestimmungen der Neckar-Verlag GmbH können Sie unter www.neckar-verlag.de einsehen.

Marketing/Anzeigenleitung:

Rita Riedmüller, Tel: +49 (0)7721/8987-44
E-Mail: werbung@neckar-verlag.de

Anzeigenverkauf:

Alexandra Beha, Tel: +49 (0)7721/8987-42
E-Mail: anzeigen@neckar-verlag.de
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 7 vom 1.1.2021

Bestellungen: beim Verlag

E-Mail: bestellungen@neckar-verlag.de

Lehren & Lernen erscheint monatlich und ist in gedruckter sowie in digitaler Form erhältlich.
print oder digital: Einzelheft: 7,95 €, Doppelheft: 15,90 €, Jahresabonnement: 50,- €
print & digital: Jahresabonnement: 54,80 €
Printausgaben jeweils zzgl. Versandkosten

Kündigungen nur schriftlich, spätestens 8 Wochen vor Ende des aktuellen Bezugszeitraumes (nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit).

Für Verbraucher/innen gilt: Nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit verlängert sich das Abonnement bis auf Widerruf und kann dann mit Frist von 4 Wochen jederzeit gekündigt werden.

© 2023 Neckar-Verlag GmbH

Druck

jetoprint GmbH, 97080 Würzburg

INHALT

Grundsätzliches zur Gestaltung von Lehrerarbeitszeit an Schulen

Editorial	3
Johannes Baumann Lehrer/innenarbeitszeit	4
Joachim Friedrichsdorf Arbeitszeit – ein zum Lehrberuf gehörendes Dauerstreitthema?	8
Barbara Riekman Das Hamburger Lehrerarbeitszeit-Modell – ein Schritt in die richtige Richtung	16
Stefan Ruppner, Joachim Friedrichsdorf Arbeitszeitberechnung alternativ	21

Panorama

Ralf Lankau UNESCO-Bericht zu IT in Schulen fordert mehr Bildungsgerechtigkeit	23
Mathias Rein Humor hilft beim Lehren und Lernen	28

Serie: Die Besondere Schule

Tobias Gehrig, Roland Maier Internationale Gesamtschule Heidelberg (IGH) – eine Besondere Schule	32
---	----

Für Sie gelesen

Jochen Vatter zu: Tillmann Grüneberg, Alexandra Süß: Warum Lehrer/in werden?	36
---	----

Lehren & Lernen Jahresinhaltsverzeichnis 2023	38
---	----

Foto Titelseite: wurde mit 'Wordfoto' erstellt

Themen der nächsten Hefte:

- Pionierarbeit im Bildungssystem und die Auswirkungen
- Regionale Vernetzung von Bildungsinstitutionen
- Mit- und voneinander lernen im Kontext Inklusion
- Das neue Referendariat

➡ Einzelartikel downloaden unter: www.neckar-verlag.de

Dieser Ausgabe liegt ein Prospekt der Pädagogischen Hochschule Weingarten in Zusammenarbeit mit der Neckar-Verlag GmbH bei. Wir bitten um freundliche Beachtung.

Arbeitszeit – ein zum Lehrberuf gehörendes Dauerstreitthema?

Definitionen und Konkretisierungen im nationalen und internationalen Vergleich

Die Arbeitszeit von Lehrpersonen steht seit Jahrzehnten im Spannungsfeld von Über- und Unterbewertung. Arbeitszeituntersuchungen führen regelmäßig zum Ergebnis der Unterbewertung. Grund hierfür sind Intransparenz und Unvollständigkeiten bei den Arbeitszeitfestlegungen und -erfassungen. Untersuchungen zur Arbeitszeit von Lehrpersonen zeigten fast durchgängig zu hohe Arbeitszeiten, Maßnahmen zur Veränderung wurden aber nicht ergriffen. Ein neues Urteil des EuGH macht nun Neuregelungen erforderlich.

► Stichwörter: **Arbeitszeit, Deputat, Gesamtarbeitszeit, Präsenzzeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Urteil zur Arbeitszeiterfassung**

Hinführung

Deutschland gehen die Lehrpersonen aus. Und wie so oft ist man sich über das Ausmaß nicht einig: Die KMK redet von derzeit (Januar 2023) 12.341 nicht besetzten Stellen, während der dt. Lehrerverband von 32.000 bis 40.000 fehlenden Lehrpersonen ausgeht. Zukünftige Bedarfsberechnungen gehen ebenso auseinander: Den Berechnungen der KMK bis 2035 zufolge werden 23.800 Lehrpersonen fehlen, während andere Hochrechnungen von 127.100 bis 151.700 fehlenden Lehrpersonen reden (Anders 2023). Gleichzeitig wird man nicht müde zu betonen, wie wichtig Bildung sei und somit die Schulen eigentlich bestmöglich versorgt werden sollten.

Aber wie kann das sein – Lehrer zu sein war doch über Jahre ein erstrebenswerter Beruf. Es gab auch schon Zeiten, in denen gar nicht alle eine Stelle bekommen haben, die eine wollten (Ende der 80er Jahre). In den kollektiven Klischees der Öffentlichkeit gibt es doch eigentlich nur Vorteile:

- die Sicherheit des Beamtenstatus inklusive der Versorgungsansprüche
- eine Bezahlung deutlich oberhalb des Mindestlohns
- eine (noch) überwiegend am Vormittag stattfindende verpflichtende Präsenz am Arbeitsplatz mit vielfältigen Möglichkeiten, die Nachmittage zu gestalten
- kalkulierbare Ferien-/Urlaubszeiten
- während der Arbeitszeit ist man weitgehend der alleinige Gestalter des Geschehens, Absprachen und Interventionen kann man selber kontrollieren.

Auch ein zum Zwecke der Lehrkräftegewinnung von der Landesregierung entworfenes Plakat kokettiert mit genau diesen Stereotypen, wenn es dort – etwas verkürzt wiedergegeben – heißt: „Keinen Bock auf Arbeit – dann werde Lehrer“. Wie auch immer das letztlich gemeint

war, der allgemeine Aufschrei macht deutlich: Hier betritt man „sensibles“ Terrain. Denn wer genauer hinschaut, sieht sehr schnell, dass solche Vorstellungen ein Schubladendenken repräsentieren, das je länger desto weniger stimmt und teilweise immer schon falsch war.

Es gibt eine wachsende Kluft zwischen verunglimpfenden Aussagen über Lehrpersonen als „faule Säcke“, Menschen mit „Halbtagsjob“ und der „déformation professionnelle“ des notorischen Besserwissers und den realen Arbeitsbedingungen, die teilweise seit langem, teilweise aktuell die Anforderungen an Lehrtätigkeit immens steigen lassen.

Offensichtlich ist es eben nicht mehr erstrebenswert, sich um eine Stelle in einem Berufsfeld zu bemühen,

- das chronisch unter der Spannung leidet, die notgedrungen entsteht, wenn man versucht, die Schul-, Bildungs- und Organisationsstrukturen des 19. Jahrhunderts mit aller Gewalt in die Gegenwart zu retten,
- in dem seit Jahrzehnten die bildungsbezogenen Ideologien der politischen Parteien und anderen Interessenvertretungen eine sachbezogene Debatte beinahe unmöglich machen,
- in dem die schon vorhandenen Aufgaben und Anforderungen immer komplexer, vielfältiger und zahlreicher werden, und
- das in beinahe wöchentlichem Abstand neue Aufgaben zugewiesen bekommt, die – angeblich – ins Aufgabenfeld der Schule gehören,
- dessen Versorgungssystem in regelmäßigen Abständen in Frage gestellt wird, und
- dessen Arbeitszeitregelungen intransparent sind, und in dem die Relation zwischen Aufgabenumfang und verfügbarer Zeit zunehmend auseinanderklafft.

Wesentliche Elemente eines funktionierenden Bildungssystem wie

- eine soziale Struktur, die den Grundansatz einer modernen Demokratie und eines auf Gemeinschaft ausgelegten Allgemeinwesens stützt
- eine Besoldungsstruktur, die eine Gleichbehandlung aller Lehrkräfte beinhaltet,
- eine nachvollziehbare Arbeitsplatzbeschreibung und transparente Berechnungsverfahren für die zu leistenden Aufgaben

sind nach wie vor nicht gegeben.

Sicherlich sind die Gründe für den zunehmenden Lehrkräftemangel sehr vielschichtig, ein nicht unwesentlicher Faktor sind aber die schon Jahrzehnte andauernden Debatten und Kontroversen um die Arbeitszeitregelungen für Lehrpersonen.

Annäherungen an den Begriff: Arbeitszeit

Über viele Jahre war die Deputatsstunde die einzig fassbare Festlegung der Arbeitszeit für Lehrpersonen, später kam dann die Wochen-/Jahresarbeitszeit hinzu.

Aber schon bei der Deputatsstunde merkt man, dass Arbeitszeit nicht gleich Arbeitszeit ist, sondern je nach Bundesland und Schulform sehr unterschiedlich festgelegt wird:

- An Grundschulen bewegt sich die Pflichtstundenzahl zwischen 27,5 und 28,5 Unterrichtsstunden,
- an Hauptschulen zwischen 26,5 und 28,
- an Realschulen im Standardfall zwischen 26,5 und 28, bei fachbezogener Faktorisierung (Bayern) zwischen 24 und 28,
- an Gymnasien zwischen 23 und 27, wobei die Pflichtstundenzahl teilweise davon abhängt, wie viel Unterricht in der Sek. I oder in der Sek. II erteilt wird,
- an Gesamt-, Gemeinschafts- und anderen integrierten Schulformen unterschiedlicher Bezeichnung gilt ebenfalls generell eine Stundenzahl zwischen 23 und 27, ebenfalls mit Differenzierung hinsichtlich des Unterrichts in der Sek. II,
- an Förderschulen zwischen 25 und 27, nur Sachsen kennt hier auch eine Pflichtstundenzahl von 32,
- an beruflichen Schulen reicht die Pflichtstundenzahl im Standardfall von 24,5 bis 28, bei fachbezogener Faktorisierung 23–27.

Einzig Hamburg fällt komplett aus dem Rahmen und wendet ein deutlich anderes Modell an (siehe Artikel von Barbara Riekman), das zu Pflichtstunden zwischen 20 und 30 (29) führt. Wie viele Stunden im Einzelfall anfallen, hängt ab von Schulart, Fach und Stufe (vgl. Tabelle GEW).

Einfluss auf die individuellen Pflichtstunden haben aber auch bestimmte Tätigkeiten, die mit den Unterrichtsstunden verrechnet werden, sowie Altersgrenzen und Gesundheitsfaktoren.

Wochenarbeitszeit

Sämtliche Deputatsstunden sind aber angebunden an die für Beamte generell geltende Wochenarbeitszeit und die daraus abgeleitete Jahresarbeitszeit. In den meisten Bundesländern sind dies 40 oder 41 Stunden, lediglich in Bayern können es in einzelnen Fällen auch 42 sein.

Allerdings sind hier Umrechnungen notwendig. Unterrichtsstunden sind – in der Regel – 45-Minuten-Stunden, die Wochenarbeitszeit aber wird in Zeitstunden angegeben. Rechnet man die Unterrichtsstunden in Zeitstunden um, dann werden z.B. aus 25 Unterrichtsstunden 18,75 Zeitstunden.

Nun ergibt sich noch das Problem der zeitlichen Abweichung der Arbeitszeit von beamteten Lehrpersonen und anderen z.B. Verwaltungsbeamten/innen. Die für alle Beamten/innen festgelegten Wochenstundenzahlen gelten für ca. 44 Wochen, die für die beamteten Lehrkräfte zur Verfügung stehende Zeit beträgt aber nur 38 Schulwochen. Weil aus diesem Grunde die reine Wochenarbeitszeit nicht wirklich aussagekräftig ist, gehen die Vergleiche inzwischen über die Jahresarbeitszeit, denn die ist für alle Beamten/innen gleich – in Baden-Württemberg: 1804 Zeitstunden.

Die offizielle Festlegung der Arbeitszeit erfolgt also über zwei Angaben: die zu erteilenden Unterrichtsstunden pro Woche und die Jahresarbeitszeit. Letztere ist für alle Beamten/innen gleich, Erstere folgt sehr unterschiedlichen Festlegungen. In keinem Fall aber ergibt sich aus der Summe der Unterrichtsstunden die Jahresarbeitszeit, denn als Lehrperson zu arbeiten bedeutet ja nicht nur zu unterrichten, sondern darüber hinaus eine Vielzahl weiterer Tätigkeiten zu erledigen. Diese weiteren Tätigkeiten nehmen auch innerhalb der Jahresarbeitszeit mehr Zeit in Anspruch als der eigentliche Unterricht. Daher liegt zwischen Deputatsstunden und Jahresarbeitszeit ein Zeitfenster, in dem alles andere stattfinden muss – oder besser stattfinden sollte.

Bei gleichbleibender Jahresstundenzahl und damit einer errechenbaren Wochenstundenzahl, gleichzeitig aber unterschiedlichen Deputatsverpflichtungen ergibt sich einfach ein unterschiedlich großes Zeitfenster für die „anderen Aufgaben“, die eine Lehrkraft nun mal hat. Etwas salopp gesagt: Wer mehr unterrichtet, muss nicht so viel vorbereiten oder umgekehrt. Dabei liegt es in der Verantwortung der Lehrperson, dass sie/er mit der zur Verfügung stehenden Zeit auskommt.

Dieses „Arbeitszeit-nicht-Erfassungsmodell“ ist so charmant, dass der Arbeitgeber in genau dieses Zeitfenster sukzessive mehr Aufgaben packt, ohne diese mit den schon vorhandenen zeitlichen Verpflichtungen in Form von Deputatsstunden zu verrechnen. Für die einzelne Lehrperson ergibt sich daraus die Situation, dass sie für höhere zeitliche Anforderungen eigentlich immer weniger Zeit hat, diese Arbeiten aber dennoch erledigt werden müssen. „Wenn die Lehrkräfte weder wissen, wie viel sie wofür arbeiten sollen, noch wie viel sie pro Woche wirklich arbeiten, dann wird es bei einer gegebenen (zum Teil drängenden) Arbeitslast in Form anfallender Arbeiten in diesem unregulierten Graubereich der Arbeitszeit in der Tendenz zu Mehrarbeit kommen“ (Rackles 2023, 19).

Zudem führt diese Zweiteilung in den Zeitkontingenzen zu der irrigen Grundannahme, dass nur die erfassten und geregelten Tätigkeiten wirklich wichtig seien. Was nicht erfasst wird, scheint auch nicht wichtig zu sein. Durch diese mangelnde Wertschätzung für die „weiteren Aufgaben“ werden die Aufgaben in diesem Segment tendenziell als unnötige Mehrbelastung empfunden – insbesondere neu hinzukommende Aufgaben.

Daher gibt dieser unbestimmte Zeitkorridor Anlass für zwei ganz unterschiedliche Positionen: „Die Dienstgeber beziehen die grundsätzliche Position, dass mit der Regelstundenvorgabe die Arbeitszeit ausreichend konkret bestimmt werde und sie nicht dafür verantwortlich zu machen seien, wenn die Lehrkräfte einen höheren Zeitaufwand betreiben als vorgesehen“ (Hardwig/Mußmann 2018, 13). Die Gewerkschaften wiederum „... verweisen auf eine zunehmende Belastung durch neue Aufgaben, ohne dass etablierte Aufgaben dafür entfallen würden“ (Hardwig/Mußmann 2018, 13).

Diese Regelung konnte man in der Vergangenheit auch problemlos so stehen lassen, denn die außer den Deputatsstunden anfallenden zusätzlichen Arbeiten galten prinzipiell als „unbestimmbar“ (Hardwig/Mußmann 2018, 11). „Dieser zweite, außerunterrichtliche Aufgabenbereich ist umso weniger zeitlich exakt messbar, als die hierfür aufzuwendende Arbeitszeit nach Schülerzahl, Schulform und Schulfächern, aber auch nach den individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Lehrkraft unterschiedlich sein kann“ (Hardwig/Mußmann 2018, 14). Und so blieb es bei den vorhandenen Regelungen, auch wenn sich die Rahmenbedingungen teilweise gravierend veränderten.

Ein Beispiel für sich verändernde Rahmenbedingungen sind die generellen Arbeitszeitverkürzungen, die auf die Deputatsstundenzahlen praktisch keine Auswirkungen hatten.

„Auffällig ist das Festhalten an dem aus der Kaiserzeit stammenden Deputatsmodell, das sich in zwei Kernmerkmalen seit 1873 nicht verändert hat: Die

Arbeitsleistung wird in Deputatsstunden geregelt, die für ‚niedere‘ und ‚höhere‘ Schulen unterschiedlich hoch sind: Volks- bzw. Grundschulen hatten (...) 1873 ein Deputat von 30, 2015 in Niedersachsen von 28 Unterrichtsstunden; Gymnasien 1892 von 24 und 2014 von 23,5 bzw. 24,5 Unterrichtsstunden. In diesen 100 Jahren halbierte sich die Wochenarbeitszeit von Industriearbeiter/innen und die Stundenverpflichtung von Beamten/innen reduzierte sich von 48 auf 38,5 Stunden (...). Aber in den Schulen blieb trotz tiefgreifender Veränderungen in Gesellschaft und im Schulsystem die Regelstundenbemessung weitgehend unberührt“ (Hardwig/Mußmann 2018, 18).

Forschungen zur Lehrerarbeitszeit

Nun ist es ja nicht so, dass man nicht versucht hätte, etwas genauer sagen zu können, wie viel Arbeit eine beamtete Lehrperson leistet.

Seit Ende der 50er Jahre bis heute wurden ca. 20 Studien durchgeführt, in denen auf unterschiedlichen Wegen der „realen“ Arbeitszeit von Lehrkräften nachgegangen wurde.

Ausgangspunkte für die Untersuchungen waren häufig – aber nicht immer – die konträren Positionen von öffentlichen Arbeitgebern und Gewerkschaften, die häufig dann eine Untersuchung in Auftrag gaben, wenn sie tragfähige Argumente für ihre jeweilige Position brauchten. Neben diesen beiden Grundmotiven standen Untersuchungen zur Arbeitszeit aber auch im Zusammenhang mit Arbeitszeitveränderungen in anderen Tätigkeitsbereichen, Planungen für eine Veränderung der Arbeitszeit von Lehrkräften, Überlegungen, durch Umstrukturierungen ungleiche Belastungen abzufedern zu können, ohne hierfür mehr Geld ausgeben zu müssen, den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Belastung näher zu bestimmen oder generell die Professionalität von Lehrkräften erfassen zu können.

Die Untersuchungen

Die äußeren Rahmendaten der Untersuchungen sind durchaus unterschiedlich.

Bei der Bestimmung der Arbeitszeit wurden unterschiedliche Verfahren verwendet:

- Zeitdauer und Tätigkeit wurden entweder konkret notiert oder auf der Basis anonymisierter Befragungen geschätzt,
- die Erhebungszeiten lagen zwischen einer Woche und einem ganzen Schuljahr,
- zudem fiel die Liste der zu erfassenden Tätigkeiten sehr unterschiedlich aus,

- der Umfang der Stichproben lag zwischen 39 und 15.539,
- in einigen Umfragen waren alle Schularten gefragt, in anderen wiederum nur einzelne oder gar nur eine.

Regional wurden die meisten Erhebungen in Nordrhein-Westfalen und Berlin durchgeführt, mehrere in Hessen und Niedersachsen, einzelne in Schleswig-Holstein und Bayern. Baden-Württemberg war nur im Rahmen zweier Studien beteiligt, die das gesamte Bundesgebiet betrafen.

Auftraggeber waren Gewerkschaften und Verbände, aber auch einzelne Bundesländer, und in einem Fall die Kultusministerkonferenz.

Ohne an dieser Stelle alle Studien im Einzelnen aufzuführen, sind die Ergebnisse aber für einen tiefergehenden Blick auf die Arbeitszeitproblematik durchaus hilfreich.

Wesentliche Ergebnisse

Pauschal fassen *Hardwig/Mußmann* die Gesamtbilanz der Untersuchungen zwischen 1958 und 2016 so zusammen: „Seit 60 Jahren legen wissenschaftliche Studien zur Arbeitszeit Erkenntnisse vor, dass Lehrkräfte in Deutschland länger arbeiten müssen als andere vergleichbare Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst“ (Hardwig/Mußmann 2018, 9). Beinahe ausnahmslos liegen die in den 20 Studien ermittelten und verfügbaren Werte der Jahresarbeitszeit im „Ist“ deutlich über dem „Soll“.

Wenn man die Arbeit in den Ferien außer Acht lässt, liegen die Arbeitsstunden pro Woche im Schnitt zwischen 44,5 und 53,3, bei Einbeziehung der Arbeitszeit in den Ferien liegen die Zahlen zwischen 47,5 und 58,2.

„Die aktuellste Arbeitszeitstudie aus dem Jahr 2022 weist als bundesweiten Schätzwert eine Soll-Arbeitszeit von 46:48 Wochenstunden aus und eine Ist-Arbeitszeit von 49:56 Wochenstunden, somit wöchentliche Überstunden in Höhe von etwas mehr als drei Stunden je Lehrkraft“ (Rackles 2023, 19).

Interessant sind auch die Auswertungen für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche. Die Gesamtarbeitszeit lässt sich zumindest grob aufteilen in die durch das Deputat festgelegte Zeit, in der die Lehrperson im Unterricht vor der Klasse steht (Unterricht). Davon lässt sich die Zeit unterscheiden, in der mehr oder weniger direkt Vorbereitungen für die Unterrichtsstunden stattfinden oder zum Zwecke der Leistungsmessung Klassenarbeiten korrigiert werden (unterrichtsnahe Tätigkeit). Darüber hinaus fallen Tätigkeiten an im Bereich von Eltern-/Schülerberatung, Konferenzen, Verwaltungstätigkeit, Kooperationen, Klassenpflegschaftsabende etc. (weitere Tätigkeit).

Differenziert nach diesen Tätigkeiten liegen die Werte über alle Erhebungen

- für Unterricht zwischen 55,2% und 26,2%,
- für unterrichtsnahe Tätigkeit (überwiegend Vorbereitung und Korrektur) zwischen 46,5% und 21,6%,
- für alle weiteren Tätigkeiten zwischen 39,7% und 12,2%.

Etwas spezifischer gibt es diese Werte auch für einzelne Schulformen und bestimmte Jahre – allerdings nur für Grundschule, Gesamtschule und Gymnasium. Zudem sind hier nur die Werte für Unterricht und unterrichtsnahe Tätigkeit aufgeführt, die Werte für die sog. weiteren Tätigkeiten machen die Differenz zu 100% aus. Vergleicht man dabei die erste Untersuchung, die diese verschiedenen Tätigkeiten unterscheidet (1961) – die Gesamtschule kam 1973 dazu – und die letzte (2016), so ergeben sich folgende Zahlen:

Anteile unterschiedlicher Lehrertätigkeiten			
	Unterricht	Unterrichtsnahe Tätigkeit	Weitere Tätigkeit
Grundschule			
1961	51,6%	32,3%	16,1%
2016	40,7%	25%	34,3%
Gymnasium			
1961	42,5%	45,5%	12%
2016	29,9%	38,9%	31,2%
Gesamtschule			
1973	28,6%	39,4%	32%
2016	33,1%	31,4%	35,5%

Tab. 1: Entwicklung der Tätigkeitsanteile
(Quelle: Hardwig/Mußmann 2018, 60)

EU-weit ergeben die diesbezüglichen Erhebungen für Sekundarstufen-I-Lehrkräfte eine Aufteilung der Tätigkeiten wie folgt:

- Unterrichtsstunden: 46,8%
- Unterrichtsvorbereitung: 14,5%
- Korrekturen: 10,2%
- Teambesprechungen: 5,8%
- Verwaltungstätigkeit: 4,7%
- Schülerberatung: 3,9%
- Elterngespräche: 2,9%
- Außerunterrichtliche Aktivitäten: 2,6%
- Berufliche Fortbildung: 2,9%
- Schulorganisation: 2,4%
- Andere Tätigkeiten: 3,3%

(Eurydice Report Chapt. I, 2021, 39)

Gruppiert man die Tätigkeiten wie in Tabelle 1, so ergeben sich für die Sek. I folgende Durchschnittswerte:

Unterricht: 46,8%, unterrichtsnahe Tätigkeit: 24,7% und weitere Tätigkeit: 28,5%.

Auch für den Arbeitszeitverlauf über den Zeitraum einer Woche liegen Zahlen vor:

In einer diesbezüglichen Studie (Wulk 1988) (zit. bei Hardwig/Mußmann 2018, 65) wurde ganz grundsätzlich festgehalten, dass Wochenendarbeit im Lehrberuf unerlässlich ist, weil es kaum möglich ist, die anfallende Arbeit an fünf Werktagen zu leisten. Über die Woche verteilt steigt die Arbeitszeit zu Wochenbeginn an und wird in Richtung Wochenende weniger, die durchschnittliche Arbeitszeit am Samstag wird mit 4,11 Stunden und die durchschnittliche Arbeitszeit am Sonntag mit 3,28 Stunden angegeben (Hardwig/Mußmann 2018, 65).

In einer weiteren Studie (Schaarschmidt 2007) (zit. bei Hardwig/Mußmann 2018, 65) wurde festgestellt, dass 52,5% der Lehrkräfte auch abends nach 20:00 Uhr arbeiten, 24,5% sogar nachts nach 22:00 Uhr. Problematisch ist hierbei die sog. Entgrenzung der Arbeit, d.h. zwischen Arbeitszeit und privater Zeit kann nicht unterschieden werden, so dass der Eindruck von endloser Arbeit entsteht – mit den entsprechenden Konsequenzen für die Gesundheit. „Für einen großen Teil der Lehrkräfte ist die Sieben-Tage-Woche und das Arbeiten abends und nachts beziehungsweise die Entgrenzung von Arbeits- und Privatzeit völlig normal“ (Rackles 2023, 26).

Die bisher genannten Werte sind allerdings nur Durchschnittswerte. Die zugrundeliegenden Werte einzelner Lehrkräfte weichen teilweise erheblich von diesen Durchschnittswerten ab – nach oben und nach unten.

Die mittlere Jahresarbeitszeit an Grundschulen z.B. liegt bei 1.750 Stunden, eine „normale“ Schwankung nach unten und oben (Standardabweichung) beträgt 205 Stunden pro Jahr. In diesem Bereich bewegen sich aber nur 68% der befragten Lehrkräfte. 32% überschreiten diese Abweichung, was noch einmal deutlich niedrigere oder höhere Arbeitszeiten verdeutlicht. Die Werte, die über eine normale Schwankung hinausgehen, betragen 500–700 Arbeitsstunden, was ca. 25% der Jahresarbeitszeit ausmacht (Hardwig/Mußmann 2018, 96).

Dazu tragen die Unterschiede in den Schulformen und Jahrgangsstufen, Unterschiede in den Fächern, der Klassenstärke und des Einzugsgebiets, aber natürlich auch individuelle Unterschiede in der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgeschwindigkeit bei.

Arbeitszeit im Wandel: Verschiebung der Tätigkeitsschwerpunkte

Aus der oben angeführten Tabelle 1 geht sehr deutlich hervor, dass sich im Laufe der Jahre die Zeiteile

der verschiedenen Tätigkeiten verschoben haben. Die Daten machen deutlich, dass der Zeitaufwand für die „weiteren Arbeiten“ über die Jahre erheblich zugenommen, während im Vergleich dazu der Zeitaufwand für den Unterricht zumindest bei Grundschule und Gymnasium deutlich abgenommen hat. Gleichzeitig blieben die Pflichtstundenzahlen aber stabil. Dies kann als Beleg dafür verstanden werden, dass das Aufgaben- und damit das Arbeitsvolumen deutlich zugenommen hat, es bei den Standardaufgaben aber keine Reduktionen gab.

Was aber waren die Ursachen für diese erkennbare Verschiebung der Aufgabenschwerpunkte?

Es war schon immer ein Reflex der politisch Verantwortlichen, immer dann, wenn es ein gesellschaftliches Problem zu lösen galt, dies dem Aufgabenspektrum der Schule zuzuweisen (Beispiele: Friedenserziehung, Antigewalttraining, Drogenaufklärung etc.).

Dennoch blieb Schule im Wesentlichen so wie Schule immer gewesen ist: Der Unterricht fand überwiegend vormittags statt, der Nachmittag war für Hausaufgaben vorgesehen. Die Lehrpersonen vermittelten die Inhalte, die Eltern begleiteten den Lernprozess. Dann gab es noch Klassenarbeiten, Schullandheimaufenthalte und für die Lehrpersonen Konferenzen unterschiedlicher Art. Vor der Jahrtausendwende waren es überwiegend die verschiedenen Versuche, die Hauptschule zu stabilisieren, die zu einigen Reformen führten, ansonsten gab es veränderte Bildungspläne und Bildungsplanstrukturen und Modifikationen im Fächerkanon einzelner Schularten. Es waren punktuelle Ereignisse, nach denen aber schnell die „Normalität“ wieder einkehrte.

Als aber zur Jahrtausendwende die ersten Ergebnisse der PISA-Untersuchung vorlagen, wurde plötzlich alles anders. Diese lösten zuerst einen Schock aus, dann aber begann eine Phase permanenter Reformen und Neuerungen.

Plötzlich mussten Standards erfüllt, interne und externe Evaluationen bewältigt, Leitbilder und Schulcurricula verfasst, Kontingentstundentafeln entworfen und Vergleichsarbeiten geschrieben und schulintern ausgewertet werden. Dies veränderte den Arbeitsalltag der Lehrpersonen deutlich. Sie mussten sich an Fächerverbünde, fächerverbindendes bzw. -übergreifendes Unterrichten und neue Prüfungsformen gewöhnen. EuroKom, GFS, Projektprüfungen und fachinterne Überprüfungen wurden zunehmend Teil der Alltagskultur. In all diese Neuerungen musste man sich aber einarbeiten, sie weiterentwickeln und gegenüber den Eltern vertreten, die damit zunächst ebenso wenig vertraut waren. Eine – wie bislang üblich – relativ schnelle Rückkehr zu vertrauten Abläufen gab es so nicht mehr. Im Gegenteil: Die ersten Schulen führten den Ganztagesbetrieb ein, es wurde experimentiert mit Präsenzzeiten für alle, um die Kooperationen im Kollegium zu befördern; und die Frage der Fortbildungen stand von nun an deutlich mehr

im Vordergrund. Zu diesem Zwecke wurden Fach-, Unterrichtsbereiter und Prozessbegleiter neu etabliert.

Hinzu kam, dass die Schule immer mehr Aufgaben im Bereich der Erziehung übernehmen musste, so sehr, dass schließlich Stellen für Schulsozialpädagogen eingerichtet wurden, mit denen die Lehrkräfte aber ebenfalls kooperieren mussten. Inklusion, Digitalisierung und verändertes Lernen sind die momentan aktuellen Begriffe, die zu einer weiteren Zunahme der Tätigkeiten führten, ohne dass die angestammten Verpflichtungen deshalb weniger wurden.

Mit Einführung der Gemeinschaftsschule wurden Tätigkeiten in den Schulbetrieb integriert, die bislang so nicht im Fokus standen, z. B. schulisches Coaching. Einerseits ist es im Schulgesetz verankert – andererseits sind dafür keinerlei Ressourcen vorgesehen.

Insofern ist nur verständlich, dass die bislang das Schulgeschehen dominierende Unterrichtstätigkeit zwar noch genauso geleistet werden musste, aber im Gesamtumfang der schulischen Arbeiten in den Hintergrund trat. Dessen ungeachtet wurde zu Beginn des Jahrtausends die Arbeitszeit für Lehrpersonen von der Landesregierung pauschal erhöht.

So sehr all diese Neuerungen und Veränderungen in ihren Begründungen nachvollzogen werden können, sie erfolgten ohne eine solide Kalkulation dessen, was im Rahmen der bestehenden Arbeitszeit überhaupt zu leisten ist. Nicht wenige Lehrpersonen haben vor diesem Hintergrund von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung gewechselt, um nicht die gesundheitlichen Folgen einer unkontrollierten und fahrlässigen Überforderung tragen zu müssen. Genau dieser „Schutzmechanismus“ steht in Zeiten der Lehrerknappheit aber zur Diskussion, um auf diese Weise einen Teil der Mangelversorgung auszugleichen – einmal mehr auf dem Rücken der Lehrpersonen.

Arbeitszeit im Wandel: der Arbeitsplatz

Insbesondere die Zusammenhänge zwischen sich ändernden Lehr- und Lernformen und einer dadurch erforderlichen längeren Präsenz der Lehrpersonen an der Schule führen zu einem weiteren Thema, das zu massiven Eingriffen in das vertraute Schema der Lehrer/innenarbeitszeiten führt und zunehmend führen wird. Allerdings ist die Schule – abgesehen von einzelnen Ausnahmen – nicht für eine „Lehrer/innenpräsenz abseits von Unterricht“ vorgesehen. Unterrichtsvorbereitungen und Korrekturen im „Großraumbüro Lehrer/innenzimmer“ werden eher als Einschränkung im Arbeitsablauf wahrgenommen, und für eine den Regelunterricht ergänzende Form der individuellen Lernbegleitung müssten die meisten Schulhausbauten grundlegend verändert werden.

Dennoch sind Präsenzzeiten langfristig nicht zu umgehen und werden europaweit zunehmend ein Teil der Arbeitszeitfestlegungen. In einigen europäischen Ländern sind sie bereits Teil der Arbeitszeitregelungen.

Arbeitszeitregelungen für Lehrpersonen in Europa

Im internationalen Vergleich lassen sich bei den Arbeitszeitfestlegungen drei „Bausteine“ identifizieren: Deputatsstunden, Präsenzzeiten und Gesamtarbeitszeit (Woche/Jahr). Daraus ergeben sich in unterschiedlichen Konstellationen folgende Regelungsmöglichkeiten:

- Regelung der Arbeitszeit ausschließlich über Unterrichtsstunden,
- Regelung der Arbeitszeit über Unterrichtsstunden und Präsenzzeit,
- Regelung nur durch die Gesamtarbeitszeit,
- Regelung durch Gesamtarbeitszeit und Präsenzzeit,
- Regelung durch eine Präsenzzeit, bei der Lehrpersonen an der Schule oder an einem anderen von der Schulleitung zugewiesenen Ort zur Verfügung stehen müssen (betr. England),
- Regelung durch Unterrichtsstunden, Präsenzzeit und Gesamtarbeitszeit.

Die folgende Tabelle zeigt den derzeitigen Stand in Europa. Zum Zweck der Vergleichbarkeit sind die Deputatszahlen auf Zeitstunden umgerechnet! (Unterschiedliche Werte benennen Mindest- und Höchststundenzahlen.)

Nation	Unterrichtsstunden	Präsenzzeit in Schule	Wochenarbeitszeit
Belgien	X (18 – 20)		
Bulgarien	X (16 – 19)	X (40)	
Tschechien	X (17)		X (40)
Dänemark			X (37)
Deutschland	X (17)		X (40/41)
Estland			X (35)
Irland	X (22)		
Griechenland	X (23)	X (30)	X (30)
Spanien	X (18 – 21)	X (30)	X (38)
Frankreich	X (15 – 20)		X (35)
Croatien	X (14 – 17)		X (40)
Italien	X (18)		
Zypern	X (18)	X (31)	
Litauen		X (30)	X (40)

Tab. 2: Arbeitszeitberechnungen in Europa
Quelle: European Commission/EACEA, 2021

Nation	Unterrichts- stunden	Präsenzzeit in Schule	Wochen- arbeitszeit
Luxemburg	X (22)	X (24)	X (40)
Ungarn	X (22 – 26)	X (32)	X (40)
Malta	X (17)	X (27)	
Niederlande	X (20)		X (40)
Österreich	X (17 – 18)		X (40)
Polen	X (14)		X (40)
Portugal	X (22)	X (24)	X (35)
Rumänien	X (18)		X (40)
Slovenien	X (16 – 17)		X (40)
Slovakei	X (17)		X (38)
Finnland	X (14 – 17)	X (21)	
Schweden		X (35)	X (40)
Groß- britannien		X (32)	
Albanien			X (30)
Bosnien- Herzegowina	X (24)		X (40)
Schweiz	X (21)		X (42)
Island	X (17)	X (23)	X (40)
Liechtenstein	X (21)		X (42)
Montenegro	X (15)	X (25)	X (40)
Nord- Mazedonien	X (15 – 17)		X (40)
Norwegen	X (18)	X (31)	X (38)
Serbien	X (24)		X (40)
Türkei	X (12 – 16)		

Tab. 2: Arbeitszeitberechnungen in Europa
Quelle: European Commission/EACEA, 2021

Je mehr Angaben gemacht werden, desto genauer kann die tatsächliche Arbeitszeit kalkuliert werden. Andererseits öffnen sehr sparsame Vorgaben – z. B. nur die wöchentliche Gesamtarbeitszeit – Freiräume, Arbeitsverpflichtungen und -modalitäten sehr unterschiedlich zu handhaben, bis hin zu individuellen Arbeitsplänen für jede Lehrperson wie in Dänemark. Dies setzt allerdings voraus, dass die Schulleitung wesentlich größere Freiräume bei den Festlegungen hat, als dies in der Bundesrepublik momentan der Fall ist.

Perspektive

Die sich nach der Lektüre der bislang aufgeführten Zusammenhänge aufdrängende Frage ist allerdings, warum sich bei der Festlegung von Arbeitszeiten im Lehrberuf – trotz einer Dauerdebatte über die Angemessenheit bestehender Verfahren – keine Änderungen abzeichnen.

„Die Kritik am aktuellen Arbeitszeitmodell eint Ministerien, Gewerkschaften, die Mehrheit der Lehrpersonen und Schulleitungen, Expertinnen und Experten aus dem Bildungsbereich, doch resultiert daraus keine gemeinsame Haltung gegenüber neuen Arbeitszeitmodellen“ (Rackles 2023, 23).

Hierfür lassen sich mehrere Gründe anführen:

- Das Zeitfenster für die „außerunterrichtlichen“ und „weiteren“ Aufgaben enthält keine klaren Regelungen, und wo keine Regelungen sind, kann man auch keine verändern. Daher müsste man sie für diesen Zeitbereich neu einführen.
- Bei solchen Neueinführungen gibt es aber unterschiedliche Vorbehalte: Die „Dienstgeber“ profitieren momentan von einer hohen Zahl unbezahlter Überstunden und befürchten, dass eine seriöse Festlegung einen deutlich höheren Personalbedarf auslösen würde und das beliebte Prinzip der Kostenneutralität bei Reformen im Bildungsbereich nicht länger anwendbar wäre. „Von Gewerkschaftsseite aus existieren durchaus Befürchtungen, dass klare Festlegungen den bislang vorherrschenden Freiraum bei der individuellen Arbeitsgestaltung einschränken könnten oder dass Reformen (...) am Ende in Mehrbelastungen und Arbeitszeiterhöhungen wie in Hessen und bedingt auch in Hamburg (...) münden könnten“ (Rackles 2023, 50/51). Schließlich könnte eine sachbezogene Festlegung auf Basis einer soliden Analyse auch dazu führen, dass statusbezogene Differenzen zwischen den Schularten entfallen.
- Hinzu kommt eine alle Beteiligten verbindende Ratlosigkeit, wie eine sachorientierte Regelung aussehen könnte, insbesondere solange der Grundsatz gilt, dass die Einzelheiten der Arbeitszeit von Lehrpersonen nicht erfasst werden können und deshalb der Gesetzgeber mehr oder weniger freie Hand darin hat, Arbeiten zu verteilen, ohne die Konsequenzen bedenken zu müssen.

Und genau hier ändert sich momentan Entscheidendes:

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14.05.2019 zur Erfassungspflicht von Arbeitszeiten wurde am 13.09.2022 vom Bundesarbeitsgericht bestätigt und gilt prinzipiell auch für Beamte.

Zudem hat sich die Rechtsposition bezüglich der Erfassbarkeit von Lehrer/innenarbeitszeit außerhalb der Unterrichtsstunden deutlich verändert: Alle Arbeiten gelten als erfassbar, auch solche, die auf Selbstdokumentation beruhen.

Eine Änderung der Arbeitszeitbilanzen und der Arbeitszeiterfassungsmodalitäten wird daher kommen – nur wie wird sie aussehen?

Möglichkeiten im Rahmen einer neuen Arbeitszeitregelung für Lehrpersonen

a) Das Hamburger Modell

Grundansatz: Die Gesamtarbeit der Lehrpersonen wird erfasst und prozentual kalkuliert: Unterricht 75%, Funktionen 15%, allgemeine Aufgaben 10%. Unterschiede bei der Vor- und Nachbereitung in unterschiedlichen Fächern werden durch eine Faktorisierung aufgefangen. Bei den „Allgemeinen Aufgaben“ wird im Hinblick auf Teilzeitlehrpersonen ein Sockel festgelegt. Das Stundenvolumen im Bereich der Funktionen wird in Relation zu der der Schule zustehenden Gesamtversorgung pauschal zugewiesen und der Schule vergeben (siehe Beitrag Riekmann).

b) Der Vorschlag der Telekom-Stiftung

Grundansatz: Änderung des Zeitzuweisungsmodells: keine Zuweisung von Deputatsstunden an die Schulen, sondern – nach Abzug von Ferienzeiten und Wochenenden – die Jahresarbeitszeit, berechnet in Arbeitsstunden pro Woche. Darin sind prinzipiell alle Tätigkeiten enthalten. Auf dieser Basis müssen nun sog. „Tätigkeitscluster“ gebildet und mit Zeitanteilen versehen werden. Der Vorschlag von Rackles sieht folgende Kontingentierung vor:

Unterricht 40%, unterrichtsnahe Tätigkeiten 35%, Fortbildung und Teambesprechungen 8% sowie weitere allgemeine Tätigkeiten 17%.

Insbesondere im Verhältnis von Unterricht und unterrichtsnaher Tätigkeit (Vorbereitung/Korrektur) erfolgt eine faktorenbasierte Differenzierung bei Fächern und Schulstufen. Je höher der Vorbereitungs- und Korrekturaufwand, desto weniger Unterricht wird erteilt. Auf der Basis dieser Grundprinzipien erfolgt auf der Basis der Schüler/innenzahlen eine errechnete Globalzuweisung an eine konkrete Schule. Im Rahmen dieser Globalzuweisung werden die einzelnen Tätigkeiten für die einzelnen Lehrpersonen im Gespräch mit der Schulleitung festgelegt (Rackles 2023, 47–49.)

c) Das Punktemodell

Grundansatz: Für alle Tätigkeiten an der Schule werden Punkte vergeben. Daraus ergeben sich die zeitlichen Verpflichtungen.

Das Modell geht von einer Jahresgesamtpunktezahl von 5590 Punkten aus (bei 25 Std. Unterrichtsverpflichtung nach alter Rechnungsweise).

Davon werden für Unterricht und unterrichtsnahe Tätigkeiten 85% veranschlagt, was 4750 Punkten entspricht. Die verbleibenden 840 Punkte (15) werden für die weiteren pädagogischen Tätigkeiten vergeben.

Anhand einer Tabelle, in der alle relevanten Tätigkeiten mit Punkten versehen werden, lässt sich für die Tätigkeiten von Lehrpersonen die jeweilige Punktezahl ermitteln und somit auch der zeitliche Aufwand kalkulieren (Baumann 2010).

d) Das „Gebührenordnungsmodell“

Grundansatz: Alternative zum üblichen Besoldungsmodell:

Die Zusammensetzung der Bezüge erfolgt in drei Kategorien:

a) *Grundbetrag* für die Teilnahme an *allen* für *alle* Lehrpersonen verbindlichen Veranstaltungen der Schule (Gesamtlehrer/innen-, Versetzungs-, Fachkonferenzen, Elternabende).

b) *Beträge*, die sich aus der Übernahme von Lehraufträgen ergeben. Dabei unterscheiden sich die Beträge je nach Fach und Jahrgangsstufe. Sie beinhalten immer auch die Unterrichtsvorbereitungen.

c) *Individuelle Beträge* für alle weiteren Tätigkeiten: Korrekturen, Klassenlehrertätigkeit, Schullandheimaufenthalte, Zusatzfunktionen z.B. Fachleitung, Sammlungsbetreuung, Beratungslehrer/innen etc.)

Die Summe der Beträge wird zu Beginn eines Schuljahres auf Basis der mit der Schulleitung vereinbarten Tätigkeiten festgelegt und gilt für ein Jahr. Während des Schuljahrs anfallende Mehrarbeit wird dokumentiert und am Ende des Schuljahres abgerechnet. Die von der üblichen Beamtenbesoldung bekannten Gehaltsstufen sowie Gehaltserhöhungen können durch Erhöhungsfaktoren pauschal umgesetzt werden. Auch Zusatzqualifikationen (Diplom, Promotion, Zusatzstudium z.B. Schulmanagement, Zertifikate in TZI, Transaktionsanalyse, Organisationsentwicklung) können durch Erhöhungsfaktoren honoriert werden. Bei Abordnungen an andere Dienststellen erfolgt die Bezahlung über die andere Dienststelle.

Zu den jeweiligen Besoldungsbeträgen gehört zwingend auch eine durchschnittliche zeitliche Angabe für jede Tätigkeit, die auf Erfahrungswerten beruht. Die Summe der mit den Besoldungsbeträgen verbundenen Zeitanteile darf die Jahresarbeitszeit nicht überschreiten (Modell wurde vom Autor entworfen und auf einer Gewerkschaftstagung zur Arbeitszeitfrage vorgestellt).

e) Das Wutöschinger Modell

Grundansatz: Alternativ zu den üblichen Deputatsregelungen kann an der Alemannenschule eine alternative Regelung gewählt werden, bei der die an innovativen Schulen notwendige Präsenzzeit an der Schule in die Arbeitszeit mit einbezogen wird (siehe Beitrag Ruppener/Friedrichsdorf).

f) Individuelle Arbeitsverträge durch die Schulleitung nach dänischem Muster

Grundansatz: Auf der Basis eines zwischen den Kommunen und den Lehrergewerkschaften vereinbarten Rahmens werden mit der Schulleitung individuelle Pläne für die Arbeit an der Schule festgelegt. Dies betrifft die Unterrichts- und Präsenzzeiten sowie alle weiteren anfallenden Arbeiten. Dieses Modell erfor-

dert ein großes Maß an Autonomie der Schule, da auch die Festlegung der Gehälter durch die Schule erfolgt.

Man darf gespannt sein, wann und in welcher Gründlichkeit die bislang versäumte detaillierte Erfassung der von den Lehrpersonen geleisteten Arbeit erfolgt und damit – hoffentlich – ein lange währendes Streitthema beendet wird.

Literatur

Anders, F.: Lehrermangel verschärft sich weiter. Aus: Deutsches Schulportal der Robert-Bosch-Stiftung. 26. August 2022
Aktualisiert am 2. August 2023.

Baumann, J.: Lehrerarbeitszeit – die Diskussion anregen. In: LEHREN & LERNEN 36 (2010), H. 3.

European Commission/EACEA/Eurydice: Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2021.

Hardwig, T./Mußmann, F.: Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland. Konzepte, Methoden und Ergebnisse von Studien zu Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung im historischen Vergleich. Expertise im Auftrag der Max-Träger-Stiftung. Georg-August-Universität Göttingen. Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften. Göttingen 2018.

Rackles, M.: Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland – Veränderungsdruck und Handlungsempfehlungen. Expertise im Auftrag der Deutsche Telekom Stiftung. Berlin 2023.

Tabelle der GEW: Pflichtstunden für Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Stand Januar 2019.

Dr. Joachim Friedrichsdorf
Mitglied der Redaktion von LEHREN & LERNEN
JFriedrichsdorf@web.de