



BLVN Aktuell

Informationen für unsere Mitglieder

Nr. 117

Februar 2018

1. Didacta: 20.-24.02.2018 in Hannover

Auf der didacta in Hannover informiert der **BLVN in Halle 13, Stand D84** über seine Arbeit und über die allgemeinen Bedingungen der beruflichen Bildung in Niedersachsen. Auf dem Stand werden auch wieder Pensionsberechnungen für Mitglieder des BLVN angeboten.

Bitte beachten Sie auch folgende **BLVN-Veranstaltung**:

Podiumsdiskussion/Panel: Berufliche Bildung digital

Freitag, 23.02.2018, 14:30–15:30 Uhr
Halle 13, Stand F104

Teilnehmer:

Heinz Ameskamp, Vorsitzender des Berufsschullehrerverbandes Niedersachsen e. V. (BLVN)

Gabriele Droste-Kühling, BBS Justus-von-Liebig-Schule, stellv. Vorsitzende BLVN

Michael Sternberg, Geschäftsführer, n-21: Schulen in Niedersachsen online e. V.

Das Programm Berufliche Bildung finden Sie unter:

<http://www.didacta-hannover.de/files/037-fs5/media/downloads/besucher/programm-berufliche-bildung.pdf>

Digitale internetfähige mobile Endgeräte sind inzwischen realer Bestandteil des Schulunterrichts. Die **Landesinitiative n-21** präsentiert deshalb auch 2018 wieder das „gläserne Klassenzimmer“ (**Stand C19 in Halle 12**), in dem dieses neue Lernen gemäß dem Landeskonzert „Medienkompetenz in Niedersachsen – Ziellinie 2020“ im Mittelpunkt stehen wird. Zahlreiche Aktivitäten sind vorgesehen. Die Einzelheiten - es handelt sich um eine Sonderveröffentlichung zur Didacta 2018 - finden Sie im folgenden Link:

http://www.hahnsche-buchhandlung.de/typo3temp/secure_downloads/3/0/b2b7e4690f40881f7c33e0056afe3bd44575299e/n-21_Beihefter_didacta_2018.pdf

Wie schon in den vergangenen Jahren, bieten wir unseren Mitgliedern Freikarten für den Besuch der „didacta 2018“ an.

Sie haben Interesse? Dann melden Sie sich bei Ihren Vorsitzenden der BLVN-Ortsverbände. Diese bestellen bei der Geschäftsstelle des Landesvorstandes die Eintrittskarten.

Kommen Sie dann zur didacta 2018 auf das Messegelände nach Hannover und besuchen Sie uns in Halle 13 Stand D84!

2. Streikrecht für Beamte

Fragen und Antworten zum Streikrecht für Beamte sowie Erläuterungen zum aktuellen gerichtlichen Verfahrensverlauf finden Sie in zwei **Anlagen**.

3. Neuregelung der Arbeitszeit der Lehrkräfte

Den Sachstandsbericht des Expertengremiums Arbeitszeitanalyse beim Nieders. Kultusministerium zur Neuregelung der Arbeitszeit der Lehrkräfte finden Sie im **Anhang**. Beachten Sie auf Seite 18 die Aussagen zur Arbeitszeit an berufsbildenden Schulen. Der **BLVN** wird die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen, damit die Interessen der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen gewahrt bleiben!

4. Schulsozialarbeit an berufsbildenden Schulen

Die Landesregierung hat für die Jahre 2017 und 2018 weitere 47 Stellen zur Verfügung gestellt. Das Arbeitsfeld dieser Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen beschränkt sich daher nicht auf die Schülerinnen und Schüler der „eigenen“ berufsbildenden Schule, sondern umfasst alle Flüchtlinge in der Region, die der Zielgruppe zugeordnet werden können.

Mehr:

https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/ausbau_schulischer_sozialarbeit_landesverantwortung/schulsozialarbeit_an_berufsbildenden_schulen/schulsozialarbeit-an-berufsbildenden-schulen-150694.html

5. Stellenausschreibungen an berufsbildenden Schulen (BBS) für Funktionsstellen A10/A11/A14

Informationen zu den Stellenausschreibungen für A10-/A11-/A14- Funktionsstellen erhalten Sie über folgende Internetseite:

<http://www.best-online-bbs.niedersachsen.de>

oder

unter <http://www.best-online-bbs.niedersachsen.de/StellenA14.aspx>

6. Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung

Die EU-Kommission hat Mitte November die sechste Auflage des jährlichen [Monitors für die allgemeine und berufliche Bildung](#) veröffentlicht. Der Bericht untersucht den Fortschritt im Bildungsbereich in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten und erstellt daraus einen EU-Durchschnitt. Die Studie orientiert sich an den sechs Zielen der EU-Strategie für die allgemeine und berufliche Bildung 2020. Der diesjährige Bericht konstatiert eine gesunkene Schulabbrecherquote und steigende Bildungsausgaben. Der zugehörige Länderbericht für Deutschland wartet mit vielen positiven Tendenzen auf.

7. European Commission: Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung

Der Beitrag "Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung" ist Teil des Schrift-Bandes "Berufsbildungseinrichtungen nachhaltig gestalten". Als Herausgeber hat **Dr. Klaus-Dieter Mertineit** Beiträge zusammengestellt, die exemplarisch zeigen, was nachhaltige Lernorte in der beruflichen Bildung kennzeichnet und wie sie gestaltet sein können.

Mehr: <https://ec.europa.eu/epale/de/resource-centre/content/auf-dem-weg-zu-einer-nachhaltigen-gestaltung-von-lernorten-der-beruflichen>

8. Bundespräsident ruft "Themenwoche Berufliche Bildung" aus

Unter Schirmherrschaft von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier in Kooperation mit Sozialpartnern, Kammerorganisationen, BIBB und KMK wird in der Zeit vom **16. bis 20. April 2018** erstmals eine "Themenwoche Berufliche Bildung" stattfinden. In der Themenwoche sollen die Attraktivität und der Stellenwert der beruflichen Bildung öffentlichkeitswirksam herausgestellt werden.

Dabei soll die Arbeit in den Schulen (Berufsorientierung), Berufsschulen und Betrieben herausgestellt und mit Namen, Gesichtern und Geschichten verbunden werden. Darüber hinaus gilt es, das vielfältige ehrenamtliche Engagement im Bereich der Berufsausbildung, aber auch die Bedeutung der beruflichen Bildung für die Bereiche Inklusion und Integration von Flüchtlingen zu würdigen. Vorschläge und Hinweise auf Veranstaltungen leitet das [KWB](#) gerne an die Organisatoren weiter.

9. Hermann-Schmidt-Preis 2017 - Vier Projekte der beruflichen Bildung für die digitalisierte Arbeitswelt ausgezeichnet

Der Einsatz neuer digitaler Technologien wird die Arbeitswelt von morgen grundlegend verändern. Der diesjährige [Hermann-Schmidt-Preis](#) zeichnet Projekte aus, die sich bereits heute auf die kommenden Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten, die Ausbildungsberufe und Berufsbilder, die Fachkräftenachfrage, die Lernformen und -umgebungen sowie nicht zuletzt auch auf die berufliche Weiterbildung vorbereiten. Aus den 26 Einreichungen erhielt die "**Excellence Initiative Industrie 4.0**" der **Berufsbildenden**

Schulen Osnabrück, Brinkstraße, den Hermann-Schmidt-Preis 2017. Beim prämierten Projekt handelt es sich um ein innovatives Ausbildungskonzept zur Förderung digitaler Kompetenzen. Auszubildende erhalten die Gelegenheit, selbstgesteuert komplexe Problemstellungen im Zusammenhang mit den Herausforderungen von "Industrie 4.0" zu lösen. Hierfür bilden in einer Projekt-AG Auszubildende unterschiedlicher Berufsgruppen in interdisziplinärer Teamarbeit wesentliche Prinzipien des Produktionsprozesses in einer Smart Factory nach. So wurde unter Einsatz intelligenter Lern- und Produktionsmodule sowie Augmented Reality zum Beispiel ein Webshop entwickelt, ein Fahrradcomputer produziert und ein Kamerasystem zur Qualitätssicherung integriert. Die Jury würdigt das inhaltlich und zeitlich sehr anspruchsvolle Projekt und betont insbesondere die guten Voraussetzungen für einen Transfer in weitere berufliche Schulen.

Sonderpreise gingen an:

- "azubi:web" - Generation:L - Michael Hoffmann e. K., Frankfurt a.M.
- "eE4home" (Intelligente Energieverteilung) - Berufliche Schule des Kreises Nordfriesland in Niebüll
- "Digitalisierung im Ausbildungsberuf Geomatiker/Geomatikerin" - Staatliche Gewerbeschule Bautechnik, Hamburg

10. Verband Bildungsmedien: Gute Bildung: Basis für gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit

Bildung ist eine der zentralen Ressourcen für den Produktions-, Innovations- und Wissensstandort Deutschland – und Grundlage für den Erfolg individueller Lebensbiografien. Das betont der Verband Bildungsmedien anlässlich des Weltalphabetisierungstages. Rund 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland gelten als funktionale Analphabeten: Sie können nicht ausreichend gut lesen und schreiben, um am gesellschaftlichen Leben angemessen teilzuhaben.

Bildung hat aus Sicht der deutschen Bildungsmedienverlage die Aufgabe, Lernende zu befähigen, sich in einer zunehmend komplexen gesellschaftlichen Umgebung zu mündigen und reflexionsfähigen Bürgerinnen und Bürgern zu entwickeln. Der Einzelne muss durch Bildung die Fähigkeit erwerben, die eigene Biographie und den Umgang mit seinem Umfeld selbstbestimmt gestalten zu können. Durch die vermittelten Kompetenzen wird gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit möglich.

Mehr: <https://bildungsklick.de/bildung-und-gesellschaft/meldung/gute-bildung-basis-fuer-gesellschaftliche-teilhabe-und-chancengleichheit/>

Beamte und Streik

Fragen und Antworten

Warum gibt es in Deutschland Beamte?

Weil wir als Gesellschaft ganz selbstverständlich davon ausgehen, dass die Leistungen des Staates für seine Bürgerinnen und Bürger mit einem Höchstmaß an Verlässlichkeit und Neutralität erbracht werden. Verlässlichkeit und Neutralität sichern wir als Gesellschaft über den Beamtenstatus ab. Dieser Status garantiert einen streikfreien öffentlichen Dienst; zudem ist dessen beamtetes Personal in besonderem Maße „immun“ gegen politische Einflussnahmen.

Ist das deutsche Modell noch zeitgemäß?

Absolut. Deutschland ist – verglichen mit anderen Ländern – gut durch die Krisen der jüngeren Vergangenheit gekommen. Deutschlands öffentlicher Dienst mit der starken Säule des Berufsbeamtentums hat seine Leistungsstärke in der Finanzkrise ebenso unter Beweis gestellt wie in der Bewältigung des Flüchtlingszustromes. Ohne einen streikfreien öffentlichen Dienst wäre das nicht zu bewerkstelligen gewesen. Dabei gibt es zwischen Beamten und Arbeitnehmern kein „Rangverhältnis“; vor allem sind Beamte nicht die besseren Beschäftigten. Beide Gruppen unterscheiden sich in ihrer Aufgabenstellung, beide Bereiche sind in ihren jeweiligen Rechten und Pflichten ausgewogen. Zu bedauern ist, dass Bund, Länder und Gemeinden die Stellenbesetzung nicht nach sachlichen, sondern nach politischen oder sonstigen Gesichtspunkten durchführen.

Kann das Streikverbot die „Beamtenprivilegien“ rechtfertigen?

Ja, aber Privilegien ist der falsche Begriff. Die Streikfreiheit des deutschen öffentlichen Dienstes ist die wichtigste, aber nicht die einzige Rechtfertigung für das besondere Band, das zwischen dem Staat und seinen Beamten geknüpft ist. Voraussetzung für Verlässlichkeit, für die Beamte in besonderem Maße stehen, drückt sich zunächst in Verfügbarkeit aus. Kurz gesagt: Wer nicht im Arbeitskampf ist, kann arbeiten. Aber die zweite Frage ist ja auch: Wie wird die Arbeit erledigt? Hier kommt noch einmal Verlässlichkeit ins Spiel. Beamte dienen dem Volk, also dem Staat. Dafür kümmert sich der Staat auch besonders um seine Staatsdiener. Das drückt sich unter anderem in der Absicherung für Krankheit und für das Alter aus. Das Kümmern des Staates um seine Beamten prägt deren Einstellung zu ihrer Arbeit für das Gemeinwesen. Beamter zu sein, ist halt nicht nur ein Job, es ist ein Dienst an der Gesellschaft. Und die Gesellschaft verlässt sich auf die Beamten. Es ist ein Geben und Nehmen.

Warum müssen Lehrer Beamte sein?

Weil Bildung die wichtigste Ressource Deutschlands ist. Der Staat ist in der Pflicht, den Zugang zu und die Vermittlung von schulischer Bildung flächendeckend und ohne Beeinträchtigung durch Arbeitskampfmaßnahmen zu gewähren. Daher ist es zwingend, den staatlichen Bildungsauftrag, der über Art. 7 ausdrücklich in das Grundgesetz

aufgenommen wurde und der mit der Schulpflicht hinterlegt ist, oder einfacher formuliert das Wohl und Wehe der nachwachsenden Generationen in die Hände verbeamteter Pädagoginnen und Pädagogen zu legen.

In Sachsen sind Lehrer ganz deutlich überwiegend nicht Beamte ohne dass das Bildungssystem zusammenbricht...

Gerade Sachsen zeigt, dass die Politik auf dem Holzweg ist, wenn sie glaubt, Schule ohne verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer verlässlich organisieren zu können. Die Anzahl der Seiten- und Quereinsteigerinnen in den Lehrerberuf ist in Sachsen und in Berlin, das ebenfalls nicht verbeamtet, dramatisch angestiegen. Der Beamtenstatus ist natürlich auch ein Personalgewinnungsinstrument. Und würden Sie das Wohl Ihrer Kinder einem Quereinsteiger anvertrauen, der über viele Qualifikationen verfügen kann, aber eben nicht die eines Lehrers? Es wird nur eine Frage der Zeit sein, bis sich der Qualitätsverlust in den sächsischen Lehrerzimmern auch in den gängigen Bildungstests herauslesen lässt.

Aus Verantwortung gegenüber den Schülern und wegen des vorhandenen Berufsethos haben die Lehrerinnen und Lehrer in Sachsen bisher ja nur dosierte Streiks vorgenommen. Aber bleiben die Lehrerinnen und Lehrer in Sachsen weiterhin statusmäßig vom Rest der Republik abgekoppelt, kann sich das schnell ändern.

Brauchen wir denn überhaupt – und wenn in welchen Bereichen – Beamte mit besonderen Rechten?

Ja, die Beamten brauchen wir. Und zwar in allen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Wenn Daseinsvorsorge, insbesondere im grundrechtsrelevanten Bereich, verlässlich funktionieren soll, geht das nur durch den Einsatz von Beamtinnen und Beamten. Nicht wegen deren Rechte, sondern wegen deren Pflichten! Streikfreiheit und besondere Loyalität gibt es nicht zum Nulltarif: Die Rechte sind als Gegenstück zu den Pflichten der Beamten ebenso Rechtfertigung wie Voraussetzung für ein funktionierendes Gemeinwesen.

Wie definiert der dbb den „Bereich der öffentlichen Daseinsfürsorge“?

Das Grundgesetz bestimmt, dass die „Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse“ in der Regel Beamten zu übertragen ist. Davon waren zu Beginn ganz selbstverständlich heute privatisierte Infrastrukturbereiche – Bahn, Post, Telekommunikation – und Schulen umfasst. Es geht nicht darum, eine neue Verbeamtungswelle anzustoßen, erst recht nicht in Bereichen, die gar nicht mehr öffentlich sind. Die Politik kann - und darf – aber entscheiden, wo sie wo sie das sichere Funktionieren für so wichtig hält, dass sie es über Beamte absichert.

Beamtenstatus und Europa

Warum reklamiert Deutschland für sich in Europa ein Sonderbeamtenrecht?

Die öffentlichen Dienste und dienstrechtlichen Regeln der EU-Mitgliedstaaten sind allesamt sehr unterschiedlich gestaltet. Das öffentliche Dienstrecht ist aufs Engste verknüpft mit der jeweiligen staatlichen Identität und spiegelt insoweit den

europäischen Pluralismus wieder. Denn die Mitgliedstaaten mit ihrer Identität und Vielfalt konstituieren dieses Europa, das eben kein Monolith ist und auch kein Monolith sein darf. Das Beamtenrecht ist wesentlich für die staatliche Identität der Bundesrepublik. Das BVerfG hat in seinem Lissabon-Urteil klargestellt, dass die Identität der Mitgliedstaaten eine Integrationsgrenze darstellt. Die Identität, für die der öffentliche Dienst maßgeblich ist, darf nicht angetastet werden.

Kollidiert Deutschlands Sonderrolle mit EU-Recht?

Das EU-Recht betrachtet den öffentlichen Dienst in besonderer Weise, was zum Beispiel in den Bestimmungen über die Freizügigkeit zum Ausdruck kommt. Die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung sind nämlich nach Artikel 45 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vom Anwendungsbereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit ausgenommen.

Weiterhin einschlägig ist Artikel 153 Absatz 5 AEUV, wo das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht von der EU-Kompetenz ausdrücklich ausgenommen sind! Das bedeutet: EU-Recht, ja, hat Vorrang vor nationalem Recht. Es ist aber vernünftig geregelt, weshalb es hier keinen Normenkonflikt gibt.

Die Länder um uns herum funktionieren gut – ohne Beamte

In der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland hat es weit weniger Streiks gegeben als in praktisch allen anderen europäischen Staaten. Dies ist der besonderen Stärke der Sozialpartnerschaft, der Mitbestimmung, aber eben auch dem besonderen Rechts- und Treueverhältnis des deutschen Berufsbeamtentums zu verdanken. Insofern kann man zwar nicht sagen, andere Länder funktionierten nicht. Aber die Bürger leiden dort schon, wenn immer wieder auch im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge streikbedingte Einschränkungen hinzunehmen sind. Im Übrigen ist das auch für die Wirtschaft ein klarer Standortnachteil, wenn der öffentliche Dienst regelmäßig durch intensive und extensive Streiks lahmgelegt wird.

Es gibt hier kein „richtig“ oder „falsch“. Jeder Staat hat das Recht, seine eigene innere Organisation selbst zu bestimmen. In Deutschland hat sich das Berufsbeamtentum als Instrument entwickelt, das Funktionieren wichtiger Aufgaben sicherzustellen. Hinzu kommt, dass es auch in allen Ländern Europas Streikverbote gibt, die sich dort aber auf bestimmte Bereiche beziehen, während das in Deutschland für eine bestimmte Berufsgruppe, die Beamten, geregelt ist.

Was hat die europäische Menschenrechtskonvention mit Beamten zu tun?

Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) ist ein völkerrechtlicher Vertrag, den die Europaratmitglieder geschlossen haben. Die EMRK hat damit nicht den Rang, den das EU-Recht genießt, das als supranationales Recht über dem einfachen Recht der EU-Staaten steht. Die EMRK steht somit nicht über deutschem Verfassungsrecht, das eben für die Berufsbeamten ein Streikverbot vorsieht.

Für die EMRK und den EGMR in Straßburg ist nicht die Identität der Staaten maßgeblich – anders als für die EU und den EuGH, die diese beachten müssen. Hier geht es vielmehr um die Frage, ob die Streikfreiheit der Beamten in Deutschland einen Verstoß gegen

Menschenrechte darstellt. Die Streikfreiheit für Beamte verletzt die Menschenrechte in Deutschland jedoch überhaupt nicht, weil der Streikentsagung im Moment der Verbeamtung die besondere Treuepflicht des Dienstherrn gegenübersteht.

dbb und Beamtenstatus

Wie kann eine Gewerkschaft überhaupt gegen das Streikrecht sein?

Wir stehen uneingeschränkt zum verfassungsrechtlich geschützten Streikrecht, von dem der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften im Arbeitnehmerbereich ja in den Tarifaueinandersetzungen auch Gebrauch machen. Allerdings hat das Grundgesetz, unsere Verfassung, auf der anderen Seite mit dem Beamtentum sehr bewusst einen streikfreien Bereich geschaffen, in dem eine ständige Aufgabenerledigung in den staatlichen Kernbereichen sichergestellt wird. Auch dazu steht der dbb.

Wieso will der dbb keine Veränderungen?

Der dbb hat in der Vergangenheit eine Vielzahl von Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Beamtenrechts vorgelegt. Allerdings immer auf der Grundlage der geltenden Verfassung. Zu derartigen Reformen, um z.B. auch in Zukunft genügend Bewerber für die Berufe im öffentlichen Dienst zu finden, reichen wir dem Gesetzgeber weiter die Hand. Wichtig ist, dass der öffentliche Dienst seiner Aufgabe, den Staat handlungsfähig zu machen und zu halten, jederzeit nachkommen kann.

Muss man auf das Streikrecht verzichten, um die „Privilegien“ der Beamten zu retten?

Es geht überhaupt nicht um Privilegien: Das Beamtenverhältnis nach der bestehenden Verfassungslage beinhaltet eine ausgewogene Mischung von Rechten und Pflichten. Die vom Grundgesetz vorgegebene Streikfreiheit im Beamtenbereich als hergebrachter Grundsatz korrespondiert insbesondere mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und dem Alimentationsprinzip. Dies ist die „Gegenleistung“ zur mit der Streikfreiheit verbundenen Garantie des zu jeder Zeit funktionsfähigen Staates. Die von einigen vertretene Hoffnung, man könne das Beste aus beiden Welten verbinden, also Streikrecht bei Lebenszeitanstellung und mit vollen Besoldungs- und Versorgungsansprüchen, ist weder rechtlich noch gesellschaftlich haltbar.

Was stört den dbb an dem Motto „verhandeln statt verordnen“?

Das Motto ist Effekthascherei pur, denn es hat mit dem geltenden Verfassungsrecht nichts zu tun. Die Rechtsbeziehungen des Staates zu seinen Beamten regelt der Gesetzgeber. Dabei sollte dieser schon ein gesundes Eigeninteresse haben, seinen Staatsdienern vernünftige Beschäftigungsbedingungen zu bieten, z.B. was die lineare Entwicklung der Besoldung angeht. Und: Wer verhandelt muss auch ein Druckmittel haben. Arbeitnehmer können deshalb streiken, Beamten fehlt ein solches Instrument. Darüber hinaus ist allerdings eine weiter verbesserte Beteiligung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes an den entsprechenden Gesetzgebungsverfahren sicherzustellen. Dafür treten wir ein.

Haben Sie in Ihrer Organisation auch Beamte, die gerne streiken würden?

Die Beamtinnen und Beamten haben in den vergangenen Jahrzehnten viele Sparrunden über sich ergehen lassen müssen, so dass vielleicht mancher über solche Ideen nachgedacht hat. Allerdings ist es tief im Berufsethos der Beamten verwurzelt, dieses besondere Dienst- und Treuverhältnis auch zu leben. Und das bedeutet, den Staat am Laufen zu halten, immer und unter allen Umständen.

Sie vertreten doch selbst Arbeitnehmern. Haben Sie keine Neiddebatten im dbb?

Im öffentlichen Dienst gibt es zwei völlig unterschiedlich konzipierte Dienstverhältnisse. Die Beamten wie die Tarifbeschäftigten wissen um die damit verbundenen Unterschiede, die ja jeweils Vor- wie Nachteile mit sich bringen. Was die Öffentlichkeit in diesem Zusammenhang oft nicht weiß ist beispielsweise, dass Beamte leichter versetzt werden können, dass es keinen Beförderungsanspruch gibt, wenn qualifiziertere Aufgaben übertragen werden oder dass Überstunden teilweise ohne Ausgleich zu leisten sind.

Was macht der dbb, wenn Karlsruhe den Beamtenstreik erlaubt?

Wir können und werden Karlsruhe nicht vorgreifen. Das Bundesverfassungsgericht hat aber bislang zu recht die Linie verfolgt, wonach die Grundsätze des Berufsbeamtentums im Beamtenbereich einen streikfreien Raum und damit die Funktionsfähigkeit des Staates garantieren. Dies ist richtig und wichtig, denn niemand will, dass beispielsweise die öffentliche Sicherheit zu irgendeinem Zeitpunkt nicht sichergestellt werden kann, weil die Sicherheitskräfte streiken. Sollte Karlsruhe sich doch generell oder für bestimmte Bereiche anders entscheiden, werden wir darauf eine systemgerechte Antwort finden.

Beamte und Streik

Verfahrenshistorie

Wie ist es zu diesem Verfahren gekommen – und worum geht es?

Dem Bundesverfassungsgericht liegen vier Verfassungsbeschwerden gegen das Streikverbot für Beamte vor.

Alle Klägerinnen / Kläger

- sind beamtete Lehrkräfte an Schulen in den Bundesländern Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.
- sind keine Mitglieder des dbb beamtenbund und tarifunion.
- sind bei der GEW organisiert und erhalten dort kostenlosen Rechtsschutz.
- nahmen alle während der Dienstzeit an Protestveranstaltungen und Streikmaßnahmen der GEW teil.

Mit Rechtsschutz der GEW wird behauptet,

- die Koalitionsfreiheit des Art. 9 GG gewähre ein Streikrecht auch für Beamte; jedenfalls für beamtete Lehrkräfte.
- das in Art. 33 GG enthaltene Streikverbot gelte nicht für beamtete Lehrkräfte und sei mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip unvereinbar.
- eine europafreundliche Auslegung des nationalen Rechts und die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) verbiete ein generelles Streikverbot für Beamte. Vielmehr existiere nach funktionalen Kriterien eine Einschränkung des Streikverbotes.

Die Verfahren sind damit eindeutig einer Gruppe von Beamten – Lehrern einer bestimmten Lehrgewerkschaft – zuzuordnen.

Die Verfahren richten sich im egoistischen Kern ausschließlich darauf, aus dem freiwillig gewählten Status als Beamter mit allen Rechten zusätzlich das weitest gehende Arbeitnehmerrecht – das Streikrecht – zu erhalten.

Die politische Tendenz ist auf die Abschaffung des Berufsbeamtentums und Schaffung eines neuen öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmers gerichtet.

Verfahrensgang

Entscheidung VG Düsseldorf

Eine 1965 geborene und seit 2002 als Beamtin auf Lebenszeit in NRW im Dienst befindliche Lehrerin nahm Januar und Februar 2009 während der Dienstzeit an einem Streik der GEW teil. Die Streikmaßnahmen in NRW fanden auf Aufruf der GEW als Warnstreik angestellter Lehrkräfte an öffentlichen Schulen statt. Damit sollte die Forderung nach einer Tarifierhöhung um 8 Prozent Nachdruck verliehen werden. Die

Beschwerdeführerin war Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), stellvertretende Vorsitzende der GEW sowie Mitglied der Landestarifkommission. Sie nahm ohne Genehmigung ihres Dienstherrn an dem Warnstreik teil, obwohl Streiks jeweils Gespräche mit der Schulleitung vorausgingen, in denen darauf hingewiesen wurde, dass Beamte kein Streikrecht haben. Wegen der Streikteilnahme in der Dienstzeit erließ der Dienstherr eine Disziplinarverfügung mit einer Geldbuße. Hiergegen Klage die Beamtin vor dem Verwaltungsgericht Düsseldorf, das feststellte:

- Nach höchstrichterlicher nationaler Rechtsprechung und Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte dürfen Beamte in Deutschland nicht streiken. Tun sie es, begehen sie ein Dienstvergehen.
- Die konkrete Disziplinarmaßnahme sei jedoch unzulässig, da eine völkerfreundliche Auslegung von Art. 11 Abs. 2 Satz 2 der EMRK einen generell streikfreier Raum nicht vorsehe.

Entscheidung OVG NRW

Feststellungen:

- In Deutschland besteht mit Art. 33 Abs. 5 GG kein Streikrecht.
- Auch mit Blick auf die EMRK besteht kein Streikrecht.
- Sollte aus Art. 11 Abs. 2 EMRK ein „Streikrecht“ ableitbar sein, gilt dies nicht in der Bundesrepublik Deutschland, da die EMRK den Rang eines einfachen Bundesgesetzes hat und damit den Vorgaben des Art. 33 Abs. 5 GG untergeordnet ist.

Entscheidung Bundesverwaltungsgericht 2014 (BVerwGE 2 C 1.13)

Zu diesem Zeitpunkt ist die Klägerin zwischenzeitlich auf eigenen Antrag aus dem Lehrer-Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entlassen.

Das BVerwG hat festgestellt:

- Durch die Teilnahme an den nicht erlaubten Warnstreik ist ein Dienstvergehen begangen.
- Beamte in der Bundesrepublik Deutschland sind nach wie vor nicht berechtigt sind, sich an kollektiven Kampfmaßnahmen zu beteiligen oder dieser zu unterstützen, da Art. 33 Abs. 5 GG ein umfassendes Verbot beinhaltet.

Das BVerwG hat aber auch festgestellt:

- Art. 11 EMRK sieht eine Einschränkung des Streikrechtes nur für den Bereich „Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder Staatsverwaltung“ vor.
- Lehrer an deutschen öffentlichen Schulen sind keine Angehörige der Staatsverwaltung im Sinne von Art. 11 Abs. EMRK.
- Das umfassende Verbot kollektiver Kampfmaßnahmen nach Art. 33 Abs. 5 GG sei daher mit Art. 11 EMRK unvereinbar.

Zudem hat das BVerwG hervorgehoben, dass das staatsbezogene beamtenrechtliche Streikverbot eine Kollisionslage mit der EMRK beinhaltet und eine Korrektur oder Lösung

durch den Gesetzgeber erfolgen müsse.

Hat der dbb eigene Verfahren geführt / Klagen unterstützt?

Der dbb hat bewusst keine eigenen Verfahren zu diesem Thema unterstützt oder geführt. Als dbb vertreten wir Beamte und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes.

Beamte sind in der Bundesrepublik Deutschland mit unserer Verfassung nicht Arbeitnehmer mit allen Rechten aus Art. 9 GG. Beamten stehen nicht die vollen und unbeschränkten Arbeitnehmerrechte zu, weil sie in einer besonderen Nähe zum Staat stehen, diesen repräsentieren und dauerhaft staatliche Aufgaben erledigen. Beamte bilden und erledigen die Staatstätigkeit auf allen Ebenen. Als funktionale Organe von juristischen Personen des öffentlichen Rechts können und sollen sie nicht gegen die Bevölkerung streiken.

Beamte werden wegen dieser Sonderstellung lebenslang alimentiert, erhalten Besoldung, Versorgung und Beihilfe. Sie können ihre Rechte aus der Koalitionsfreiheit wirkungsvoll über den dbb beamtenbund und tarifunion wahrnehmen.

Die die Beamten treffenden Regelungen werden nicht durch einem (Tarif)Vertrag geschlossen, sondern durch den Gesetzgeber im Gesetzgebungsverfahren.

Der dbb ist vom Bundesverfassungsgericht beteiligt worden. In welcher Funktion tritt er auf und welche Positionen vertritt er?

Dem BVerfG leisten Gerichte und Verwaltungsbehörden Rechts- und Amtshilfe. Zudem können zur Erforschung der Wahrheit ausgewählte Personen zu Tatsachen oder deren Einschätzung über Tatsachen befragt werden. Zur Erkundung und Ausleuchtung aller wichtigen mit einem Streitgegenstand verbunden relevanten tatsächlichen und rechtlichen Umstände kann das BVerfG sachkundigen Dritten Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Der dbb ist in diesem Verfahren als sachkundiger Dritter geladen, weil er die größte deutsche Interessenvertretung für Beamtinnen und Beamte ist.

Die Positionen des dbb sind eindeutig:

- Beamtinnen und Beamte haben aufgrund der jeweiligen übertragenen staatlichen Aufgaben eine besondere Nähe zum Staat.
- Beamtinnen und Beamte müssen wegen ihrer besonderen Nähe zu ihren Aufgaben Grundrechtseinschränkungen hinnehmen; demgegenüber erhalten sie in einem ausgewogenen Rechten- und Pflichtenverhältnis besondere Leistungen, wie lebenslange Alimentation und Fürsorge.
- Ein zentrales Element des gesamten Berufsbeamtentums in Deutschland ist deshalb auch, dass sie in einem besonderen öffentlichen rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen und in dieser Funktion nicht uneingeschränkt alle Arbeitnehmerrechte wahrnehmen können.

Wie wird der dbb weitermachen? Wird er bei einem negativen Ausgang des Verfahrens – wie auch beim TEG – weiterklagen und nach Europa gehen?

Der dbb beamtenbund und tarifunion ist nicht Beschwerdeführer der Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht und hat deshalb keine besonderen oder spezifischen Rechte. Als Sachkundiger Dritte hat der dbb beamtenbund und tarifunion seine richtigen, dauerhaft zielführenden Positionen verdeutlicht: Für den dbb beamtenbund und tarifunion ist es unvorstellbar, dass ein deutscher Beamter mit alle seine Rechten und Pflichten einen Verstoß gegen die Europäische Menschenrechtskonvention darstellt.

Jeder in der Bundesrepublik Deutschland weiß, dass mit der Funktion als Repräsentant des Staates besondere Rechte und Pflichten verbunden sind. Man kann nicht aus beiden Welten, der der Arbeitnehmer und der der Beamten, die Vorteile für sich selber gerade nach Belieben zusammenstellen.

Die Bundesrepublik Deutschland als Staat mit all seinen Gliederungsebenen, Aufgaben und Funktionen und all seinen Bürgerinnen und Bürger haben mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums – zu dem die Streikfreiheit ebenso gehört wie Lebenszeitprinzip, Leistungsgrundsatz und Alimentation – über Jahrzehnte hervorragende Erfahrungen gemacht. Der dbb beamtenbund und tarifunion will deshalb auch in Zukunft, dass unsere Verfassungsvorgaben in Deutschland weiterhin gelebt und geachtet werden – sowie auch europäisch akzeptiert sind und bleiben.

Eine Miss-Interpretation der Europäischen Menschenrechtskonvention dahingehend, dass es deutschen Beamten ermöglicht sein müsse zu streiken, ist mit unserem Staatsverständnis nicht vereinbar.

**Sachstandsbericht des
Expertengremiums Arbeitszeitanalyse
beim Niedersächsischen Kultusministerium
zur Neuregelung der
Arbeitszeit der Lehrkräfte**



Sachstandsbericht des Expertengremiums Arbeitszeitanalyse beim Niedersächsischen Kultusministerium zur Neuregelung der Arbeitszeit der Lehrkräfte

Hannover, den 13.11.2017

1. Ausgangs- und Auftragslage

Das Oberverwaltungsgericht Lüneburg (OVG Lüneburg) hat am 09.06.2015 entschieden, dass die Regelstundenanhebung für die Gymnasiallehrkräfte gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn aus Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG) verstoße, weil der Verordnungsgeber den aus der genannten Vorschrift resultierenden prozeduralen Anforderungen nicht hinreichend Rechnung getragen habe. Als Grundlage zur angemessenen Ausübung der Fürsorgepflicht nannte das Gericht § 60 Abs. 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG), wonach *„die regelmäßige Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten (darf).“*

Die Landesregierung habe – so das Urteil – die die Erhöhung tragenden Erwägungen weder vollständig in der Verordnungsbegründung selbst offengelegt, noch habe sie die tatsächlichen Grundlagen für die Ausübung ihrer Einschätzungsprärogative – nämlich die tatsächliche Arbeitsbelastung der niedersächsischen Gymnasiallehrkräfte – vor Verordnungserlass in einem transparenten Verfahren sorgfältig und nachvollziehbar ermittelt. Repräsentative Erhebungen auf der Basis von Selbstauskünften und Befragungen sieht das Gericht als geeignete Methode an.

Zugleich monierte das Gericht einen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG in seiner Ausprägung als Willkürverbot, weil sich vor dem Hintergrund des vorliegenden Verstoßes gegen die prozeduralen Anforderungen des Art. 33 Abs. 5 GG ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung der verbeamteten niedersächsischen Gymnasiallehrkräfte gegenüber den nicht von einer Erhöhung der Regelstundenzahl betroffenen verbeamteten Lehrkräften des Landes nicht feststellen lässt.

Das Niedersächsische Kultusministerium hat daraufhin ein Expertengremium eingesetzt, das zum einen die arbeitszeitrelevanten Tätigkeiten von Lehrkräften und Schulleitungen ermitteln und sodann nach objektiven Kriterien bewerten soll. Damit sollen verbindliche Standards gesetzt werden, die eine rechtssichere Bemessung der Arbeitszeit der Lehrkräfte und der Schulleitungen ermöglichen. Hierfür braucht es Kriterien, Instrumente und Verfahren. Das Gremium soll Vorschläge erarbeiten, die im Nachgang u. U. auch in der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeits-

zeit der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen (Nds. ArbZVO-Schule) abgebildet werden sollen.

Das Gremium setzt sich zusammen aus Arbeitswissenschaftlern, Bildungswissenschaftlern sowie Praktikern aus Schule und Schulverwaltung. Die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände wurden gemäß § 96 NBG einbezogen, da es sich um die Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse handelt. Der Niedersächsische Beamtenbund hat zwischenzeitig seine Mitwirkung eingestellt.

Das Gremium hat sich am 7.12.2016 konstituiert, zwischenzeitig fünfzehn ganztägige Sitzungen inklusive einer Klausurtagung durchgeführt und sich zunächst mit den einschlägigen und vorliegenden Materialien vertiefend auseinandergesetzt:

- Normenkontrollverfahren; Arbeitszeit niedersächsischer Gymnasiallehrkräfte; Unvereinbarkeit der Anhebung der Regelstundenzahl von 23,5 auf 24,5 Stunden mit Art. 33 Abs. 5 und Art. 3 Abs. 1 GG, Urteil des OVG Lüneburg 5. Senat vom 09.06.2015 – 5 KN 148/14 u.a.,
- § 60 NBG vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. 2009, 72),
- Nds. ArbZVO-Schule vom 14. Mai 2012 (Nds. GVBl. 2012, 106) zuletzt geändert durch Verordnung vom 06.07.2017 (Nds. GVBl. S. 234),
- „Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen“ von Mummert + Partner 1999. Die Gutachter im Auftrage des Arbeitsstabes Aufgabenkritik beim Finanzministerium Nordrhein-Westfalen orientierten sich an Jahresarbeitszeitvolumina und empfahlen bereits frühzeitig, sich an den fünf Leitkategorien Unterricht, Unterrichtsvor- und Nachbereitung, Korrekturen, unterrichtsbezogene Aufgaben sowie sonstige Aufgaben zu orientieren. Mummert + Partner rieten zu einer Stärkung der *„Disposition- und Entscheidungskompetenz der einzelnen Schule (...), um schul(programm)spezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen.“*,
- Ergebnisbericht *„Niedersächsische Arbeitszeitstudie Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015 / 2016“* der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen, August 2016 (Arbeitszeitstudie im Auftrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Niedersachsen),
- Historischer Überblick über die Studien zur Arbeitszeit von Lehrkräften der letzten 60 Jahre, *„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“*, i.E.,
- Bericht zur Onlinebefragung *„Mehr Zeit für gute*

Schule“ der Leuphana Universität Lüneburg, März 2017,

- Ergebnisbericht „Niedersächsische Arbeitsbelastungsstudie 2016. Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen, März 2017 (Arbeitsbelastungsstudie im Auftrag der GEW Niedersachsen) incl. einem Überblick über die arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM),
- „Orientierungsrahmen Schulqualität in Niedersachsen als Grundlage der Qualitätsentwicklung an allgemein bildenden Schulen“ (RdErl. d. MK v. 16.7.2014 – 31-81 821-1; SVBl. 2014, 442).

Es wurden sodann Experten der Hamburger Schulbehörde eingeladen, um das „Hamburger Lehrkräftearbeitszeitmodell“ aus dem Jahre 2003 vorzustellen und zu diskutieren. In Hamburg wird – ausgehend von Mummert + Partner 1999 (s.o) – ebenfalls von einem Jahresarbeitszeitkonto der Lehrkräfte ausgegangen. Die Aufgabenbereiche der Lehrkräfte werden unterteilt in unterrichtsbezogene Aufgaben, funktionsbezogene Aufgaben, allgemeine Aufgaben sowie Sondermaßnahmen. Zudem wurde für die individuelle Festlegung der Soll-Arbeitszeit der einzelnen Lehrkräfte eine Differenzierung nach Fächern („Fächerfaktorisierung“) zugrunde gelegt.

Eine Abfrage bei allen Bundesländern wurde gestartet und erfolgreich beendet, um die jeweils gültigen Arbeitszeitverordnungen in Erfahrung zu bringen und um zu erfahren, ob, in welchen Ländern und ggf. wie über Projekte zur Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften oder Veränderungen gültiger Verordnungen beraten wird.

Das Niedersächsische Kultusministerium wurde gebeten, zu vielen Detailfragen entweder in fachlichen Stellungnahmen oder in Vorträgen im Gremium selbst Stellung zu beziehen. Erörtert wurden dabei Themen wie

- Arbeitszeit, Anrechnungs- und Ermäßigungstunden, Funktionsämter und -stellen,
- Unterrichtsversorgung in allgemein- und berufsbildenden Schulen,
- Statistik der Lehrkräfte in Niedersachsen,
- Dienst- und Erwerbsunfähigkeit sowie Wiedereingliederung,
- Entlastungen der Schulleitungen und Schulen, Schulsozialarbeit, nicht lehrendes pädagogisches und Verwaltungspersonal,
- Vorgaben des Dienstherrn zu Teilzeit, Schulfahrten, Ruhezeiten, Arztbesuchen, Fort- und Weiterbildungen,
- Erkenntnisse zur Umsetzung der inklusiven Bildung in Niedersachsen sowie
- Prüfungsmitteilung des Niedersächsischen Lan-

desrechnungshofes zur Wirtschaftlichkeit kleiner Grundschulstandorte.

Dieser Sachstandsbericht skizziert die bisherigen Erkenntnisse und Empfehlungen, an deren Konkretisierung weiter zu arbeiten ist.

2. Empirische Basis: Göttinger Arbeitszeitstudie

Zu einer Vielzahl wichtiger Merkmale der Arbeitszeitbelastung von Lehrkräften in Deutschland liegen wissenschaftliche Befunde in konsistenter Form vor. Auf dieser Grundlage können Umfänge, Belastungen und relevante Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit von Lehrkräften identifiziert, Bewertungen vorgenommen und Regulationsempfehlungen gegeben werden.

Neben belastbaren aktuellen Befunden besteht bei einigen Themen Forschungsbedarf, da manche vorliegende Befunde zehn oder zwanzig Jahre bzw. noch älter sind. Außerdem gehen neuere schulpolitische Entwicklungen in quantitativer Hinsicht zwar faktisch in die aktuellen Befunde ein, lassen sich aber nicht einzeln differenzieren; in qualitativer Hinsicht besteht dort deshalb in Einzelfällen ebenfalls noch Forschungsbedarf.

Mit der Göttinger Arbeitszeitstudie der Autoren Mußmann, Riethmüller und Hardwig (2016) existiert inzwischen ein normenkonformes Erhebungsverfahren, das aktuelle, differenzierte und repräsentative Arbeitszeitdaten für niedersächsische Lehrkräfte der drei Schulformen Grundschule, Gesamtschule und Gymnasium liefert¹. Die Göttinger Arbeitszeitstudie enthält nach Auffassung des Gremiums eine gute empirische Basis für die hier vorzunehmende Bestandsaufnahme, also des Status Quo in Niedersachsen.

Im Unterschied zu bisherigen Schätzverfahren wurde mit der Göttinger Arbeitszeitstudie eine zeitnahe, digital gestützte und differenzierte Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften in Niedersachsen über ein gesamtes pädagogisches Jahr auf breiter empirischer Basis durchgeführt. Anders als bei den zuvor aus Methodengründen üblichen und notwendigen Kombinationen aus Teilerhebungen einzelner Tätigkeiten und definierter Zeiträume, aus Schätzverfahren und Hochrechnungen im Methodenmix mit Interviewverfahren, werden durch eine solche Vollerfassung alle beruflichen Tätigkeiten der beteiligten Lehrkräfte über komplette Tage, Wochen und Schulphasen erfasst.

a) Methodeninnovation und Tätigkeitstruktur

Methodeninnovationen liegen insbesondere in der elektronischen Zeiterfassung, dem umfassenden Tätigkeitenkonzept und der Auswertung der Arbeitszeiten anhand des Vollzeitlehreräquivalents. Insbesondere die Auswertung der Arbeitszeiten anhand

¹ Es wurden weitere öffentliche Schulformen untersucht, die aber aufgrund von zu geringen Beteiligungsquoten und von strukturellen Stichprobendefiziten nicht zu repräsentativen Ergebnissen führten. Die Befunde zu diesen Schulformen können gleichwohl wichtige Orientierungen insbesondere zur Tätigkeitsverteilung der Lehrkräfte dieser Schulformen im Sinne von Pilotergebnissen liefern.

des Vollzeitlehreräquivalentes macht Zeiten unabhängig von der individuellen Unterrichtsverpflichtung vergleichbar und bildet damit die wirkliche Arbeitsstruktur aller Lehrkräfte im ‚System Schule‘ ab. Bislang wurden üblicherweise nur Vollzeitkräfte verglichen.

Auf diese Weise können nicht nur Wochen-, sondern auch Jahresverläufe der Arbeitszeit dokumentiert und sowohl Arbeitszeitvolumina, als auch Tätigkeitsstrukturen nach Schulform, Vollzeit, Teilzeit, Geschlecht und Alter differenziert analysiert werden.

Erhebungszeitraum der Göttinger Arbeitszeitstudie war vom 13. April 2015 bis zum 03. April 2016. Damit startete die Zeiterfassung am ersten Schultag nach den Osterferien 2015 und endete am letzten Tag der Osterferien 2016. Es wurde also kein vollständiges Kalenderjahr erhoben (51 Wochen), aber es wurde ein komplettes pädagogisches Jahr erfasst, d. h. alle relevanten Phasen eines Schuljahres (z. B. Einschulung, Projektphasen, Erarbeitungs-, Vertiefungs- und Prüfungsphasen etc.), die in den verschiedenen Schulformen und Jahrgängen höchst unterschiedlich ausfallen können, waren im Erhebungszeitraum vertreten. Somit wurde ein komplettes Schuljahr strukturell abgebildet.

Die Studie bildet eine Modellstichprobe anhand der Merkmale Schulform, Region, Einzugsgebiet ab, die in guter Näherung für drei Schulformen erreicht wurde: Für die Schulformen Grundschule, Gesamtschule (Integrierte Gesamtschule (IGS) und Kooperative Gesamtschule (KGS) wurden gemeinsam erfasst) und Gymnasium kann von repräsentativen Ergebnissen durch einen hohen Anteil an der Grundgesamtheit (mehr als 5 %) und durch eine überwiegende strukturelle Übereinstimmung mit der Grundgesamtheit (Geschlecht, Teilzeitquote, Alter) ausgegangen werden. Im Falle der Haupt-, Real- und Oberschulen (1,23 %), der berufsbildenden (1,04 %) und Förderschulen (1,90 %) sind die Beteiligungsquoten zu gering und die strukturelle Verteilung weist zu große Defizite auf, so dass lediglich Pilotergebnisse mit eingeschränkter Übertragbarkeit auf die Grundgesamtheiten vorliegen.

Die wichtigsten konzeptionellen Innovationen der Göttinger Arbeitszeitstudie betreffen die „Durchschnittswoche“ und das „Vollzeitlehreräquivalent“. Will man Arbeitszeiten von Lehrkräften untereinander, aber auch mit denen anderer Berufs- und Statusgruppen vergleichen, ist ein Vergleich auf Ebene von Jahresarbeitszeiten zwingende Voraussetzung. Wochenarbeitszeiten greifen zu kurz, da Lehrkräfte (bei rechnerisch vergleichbarem Urlaubsanspruch) in den Schulferienzeiten flexiblere Arbeitszeiten haben, deren Umfang in der öffentlichen Debatte und bei einzelnen Studien allerdings gelegentlich übersehen wurden. Tatsächlich arbeiten Lehrkräfte – mit

Einschränkungen in den Sommerferien – regelmäßig und in substantiellem Umfang auch während der Ferienzeiten. Sie arbeiten darüber hinaus häufig auch regelmäßig an Wochenenden und an Feiertagen. Ein den Anforderungen des § 60 NBG entsprechendes Verfahren muss deshalb die gesamte Jahresarbeitszeit von Lehrkräften auf die Schulwochen umlegen, um so einen Vergleichsmaßstab – die „Durchschnittswoche“ (IST) – von Lehrkräften mit anderen Beamten und Tarifangestellten zu erhalten.

Vorangegangene Studien konnten aus methodischen Zwängen nur Vollzeitlehrer(-gruppen) miteinander vergleichen. In Wirklichkeit sind die Teilzeitquoten allerdings gerade im Schulbereich mit ca. 25 % an Gesamtschulen, 30 % an Gymnasien und sogar 45 % an Grundschulen vergleichsweise hoch. Teilzeitarbeit, d.h. unterschiedliche, sehr individuell zugeschnittene Arbeitszeiten, sind in der Schule keine Ausnahme von der Normalarbeit, sondern der Regelfall. Auf diese schulische Realität reagiert das Konstrukt Vollzeitlehreräquivalent. Es quantifiziert die reale Arbeitsverfügbarkeit von Individuen einer Gruppe von Lehrkräften und bricht sie auf ein Vollzeit-Niveau um. Das Vollzeitlehreräquivalent ist die Summe der individuellen Tarifstunden-SOLL-Faktoren und gibt die Anzahl der Vollzeitlehrerinnen und Vollzeitlehrer an, die eine Gruppe von Lehrerinnen und Lehrern unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsverfügbarkeiten repräsentiert. Eine Gruppe von 10 Lehrkräften, von denen 5 in Vollzeit (Tarifstunden-SOLL-Faktoren von jeweils 1,0) und 5 in 50 %-iger Teilzeit arbeiten (Tarifstunden-SOLL-Faktoren von jeweils 0,5), ergeben in Summe 7,5 Vollzeitlehreräquivalente. Um ihre geleistete Arbeit nun mit einer Vollzeitstelle zu vergleichen, wird die Summe der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (z. B. 300 Stunden) aller 10 Lehrkräfte durch die 7,5 Vollzeitlehreräquivalente geteilt (Beispielergebnis = 40 Stunden). Würde man einfach durch die Anzahl der Lehrkräfte teilen, wäre der errechnete Wert (Beispielergebnis dann = 30 Stunden) nicht mit einer Vollzeitstelle vergleichbar, denn dann würde auch das erwartete SOLL sinken. Ein Durchschnittsergebnis auf Basis des Vollzeitlehreräquivalentes gibt den Vergleichswert für eine Vollzeitstelle an, ist aber nicht identisch zum personenbezogenen Durchschnitt (40 Stunden vs. 30 Stunden). Sein Nutzen besteht darin, die tatsächliche Struktur der Lehrkräfte in Niedersachsen mit ihren individuell sehr unterschiedlichen Soll-Arbeitszeiten abbilden zu können, um nicht der Fiktion einer „Normal“-Lehrkraft mit vollem Stundendeputat aufzusitzen. Bei seiner Berechnung werden individuelle Größen wie flexible Arbeitszeitregelungen, Arbeitszeitkonten, Teilzeitregelungen etc. berücksichtigt, die sich auf die gesetzlichen oder tariflichen SOLL-Arbeitszeiten (= Tarifstunden-SOLL-Faktor) auswirken. Das Vollzeitlehreräquivalent ist die Summe individueller Tarifstunden-SOLL-Faktoren (TSF), die sich zu Vollzeitlehrkräften addieren.

Für die Erfassung der Arbeitszeiten setzt die Göttinger Studie das folgende Kategoriensystem ein:

- Unterrichtszeit und Vertretungsstunden
- Aufsichten
- Korrekturzeiten
- Unterrichtsvor- und Nachbereitung
- Abschlussprüfungen
- Betriebspraktika
- Feststellungsverfahren
- Funktionsarbeit
- Schulleitungsfunktionen
- Konferenzen / Sitzungen
- Arbeitsgruppe / Ausschuss
- Pädagogische Kommunikation
- Vernetzung / Organisation
- Fahrten / Veranstaltungen ohne Übernachtung
- Fahrten / Veranstaltungen mit Übernachtung
- Arbeitsplatzorganisation
- Arbeitsraum Schulgebäude
- Weiterbildungszeit
- Krankheitstag
- Arztbesuch
- Sonderurlaub
- Fördergutachten
- Wege zwischen Schulen

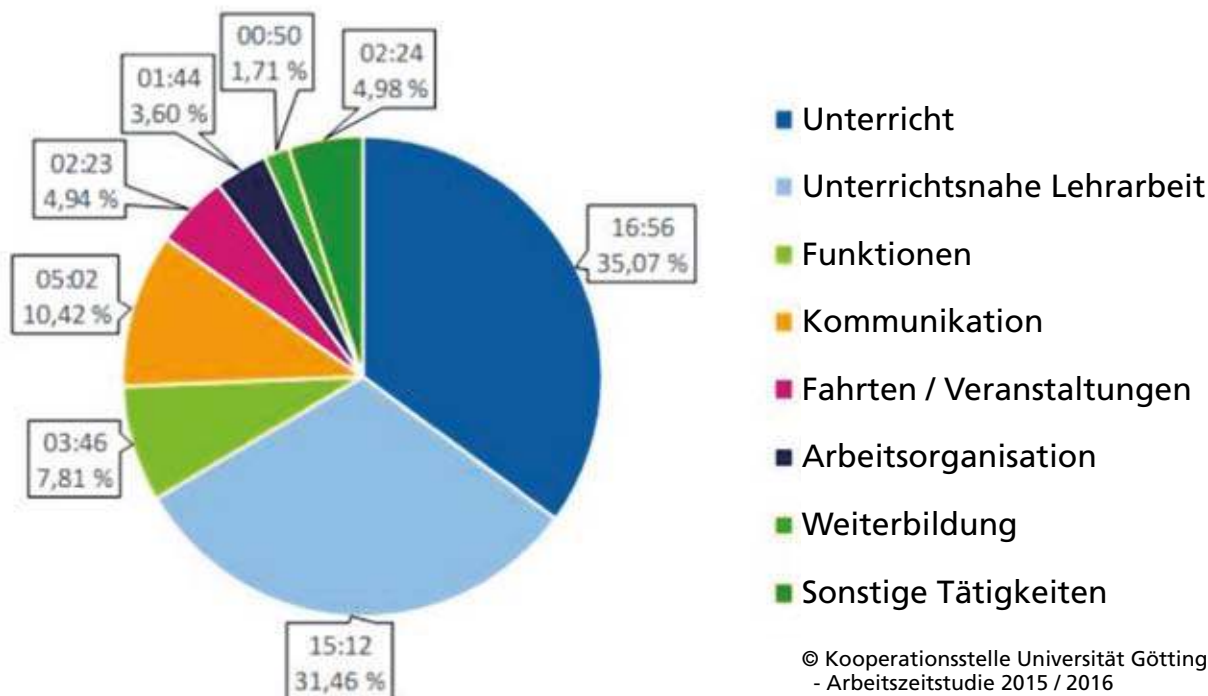
Das Kategoriensystem wurde im Expertengremium eingehend diskutiert und für angemessen und praxisgerecht befunden.²

b) Wichtigste Ergebnisse im Überblick

Die Göttinger Arbeitszeitstudie liefert im aggregierten Ergebnis für alle drei repräsentativen Schulformen zusammen folgende Struktur in acht Tätigkeitsklassen. Der reine, gehaltene Unterricht umfasst nur 35 % der tatsächlichen Arbeit von Lehrkräften, unterrichtsnahe Lehrarbeit 31 % und die verschiedenen Funktionen 8 %, alle weiteren Tätigkeiten 26 % (**Abbildung 1**).

Ein historischer Überblick über die Studien zur Arbeitszeit von Lehrkräften der letzten 60 Jahre, in der alle relevanten Arbeitszeituntersuchungen verglichen werden (Hardwig, Mußmann i.E.), kommt zu dem Ergebnis, dass Lehrkräfte in Deutschland im Vergleich der Jahresarbeitszeiten in nahezu allen relevanten Studien der letzten 40 Jahre über der Vergleichsnorm (Sollarbeitszeit, Regularbeitszeit) von Beamten und Tarifbeschäftigten liegen. In der Göttinger Arbeitszeitstudie übersteigt die empirische Jahresarbeitszeit 2015-2016 die Jahres-SOLL-Arbeitszeit ebenso wie die empirische Durchschnittswoche in den meisten Schulformen die Normwoche.

Die Göttinger Studie ermittelt über die drei repräsentativen Schulformen hinweg eine aggregierte durchschnittliche Jahresarbeitszeit (IST) der Vollzeitlehreräquivalente von 1.850 Stunden. Die Jahres-SOLL-Arbeitszeit im öffentlichen Dienst betrug 1.784 Stunden. Die SOLL-Arbeit während der Schulzeit be-



© Kooperationsstelle Universität Göttingen
- Arbeitszeitstudie 2015 / 2016

Abbildung 1: Durchschnittliche Verteilung der Tätigkeiten aggregiert in den drei Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Grundschule nach acht Tätigkeitsklassen (repräsentativ, in Stunden und Prozent)

² Das Gremium ist sich einig in der Feststellung, dass die Krankheitsanteile, würden sie nicht anfallen, die Lehr- und anderen Tätigkeitswerte der Lehrkräfte zumindest teilweise erhöhen würden. Daher sind Krankheitstage, Arztbesuch und Sonderurlaub nicht deputatsrelevant im Sinne der individuellen Lehrverpflichtungsvorgaben. Sie sind aber relevant für die Bemessung der Kapazitäten im Schulbetrieb, die der Dienstherr als Personalzuweisung an die Schulen vorsehen muss und daher an anderer Stelle (im Erlass „Klassenbildung und Lehrerstundenzuweisung an den allgemein bildenden Schulen (RdErl. d. MK v. 7.7.2011 - 15- 84001/3 -, SVBl. 2011 Nr. 8, S. 268, zuletzt geändert durch RdErl. d. MK v. 16.7.2015 (SVBl. 2015, S. 366) sog. Klassenbildungserlass) zu regeln hat.

Tabelle 1: Durchschnittswoche aggregiert in den drei Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Grundschule pro Vollzeitlehreräquivalent (repräsentativ, in Stunden und Prozent)

| n = 2.440 | | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ | | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ | | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ | | |
|---|--------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------|------------------------------|--------------|----------------|
| Name der Tätigkeit | in Stunden | in Prozent | Name der Tätigkeit | in Stunden | in Prozent | Name der Tätigkeit | in Stunden | in Prozent |
| Unterricht: | 16:56 | 35,07% | Funktionen: | 03:46 | 7,81% | Weiterbildung: | 00:50 | 1,71% |
| Unterrichtszeit und Vertretungsstunden | 15:52 | 32,86 % | Funktionsarbeit | 01:54 | 3,94 % | Weiterbildungszeiten | 00:50 | 1,71 % |
| Aufsichten | 01:04 | 2,22 % | Schulleitungsfunktionen | 01:52 | 3,86 % | | | |
| Unterrichtsnah Lehrarbeit: | 15:12 | 31,46 % | Kommunikation: | 05:02 | 10,42% | Sonstige Tätigkeiten: | 02:24 | 4,98% |
| Korrekturzeiten | 04:18 | 8,89 % | Konferenzen / Sitzungen | 01:37 | 3,34 % | Krankheitstag | 01:41 | 3,47 % |
| Unterrichtsvor- und Nachbereitung | 10:00 | 20,71 % | Arbeitsgruppe / Ausschuss | 00:14 | 0,49 % | Arztbesuch | 00:03 | 0,10 % |
| Abschlussprüfungen | 00:47 | 1,64 % | Pädagogische Kommunikation | 03:11 | 6,58 % | Sonderurlaub | 00:05 | 0,18 % |
| Betriebspraktika | 00:04 | 0,13 % | Vernetzung / Organisation | | | Fördergutachten | 00:08 | 0,26 % |
| Feststellungsverfahren | 00:02 | 0,09 % | | | | Sonstiges | 00:28 | 0,97 % |
| Fahrten / Veranstaltungen: | 02:23 | 4,84 % | Arbeitsorganisation: | 01:44 | 3,69% | Wege zwischen Schulen | 00:00 | 0,01 % |
| Fahrten / Veranstaltungen ohne Übernachtung | 00:59 | 2,05 % | Arbeitsplatzorganisation | 01:08 | 2,34 % | | | |
| Fahrten / Veranstaltungen mit Übernachtung | 01:24 | 2,89 % | Arbeitsraum Schulgebäude | 00:37 | 1,26 % | | | |
| | | | | | | Summe | 48:18 | 100,00% |

© Kooperationsstelle Universität Göttingen
- Arbeitszeitstudie 2015 / 2016 -

trug für Lehrkräfte 46:38 Stunden, ihr empirisch ermitteltes Durchschnittswochen-IST 48:18 Stunden über die drei Schulformen (wenn die komplette IST-Jahresarbeitszeit auf Schultage bzw. Schulwochen umgerechnet wird). Eine differenzierte Verteilung der einzelnen Arbeitsanteile von Lehrkräften für die insgesamt 24 Tätigkeitskategorien und acht Klassen zeigt **Tabelle 1**.

Über das Jahr verteilen sich die festgestellten Tätigkeiten wie folgt:

Auf der Grundlage von weit über drei Millionen einzelner Zeiteinträge können Arbeitsvolumina auch wochenweise ausgewiesen werden (vgl. **Abbildung 2**). So wird anschaulich, in welcher Weise sich die durchschnittlich 48:18 Stunden pro Vollzeitlehreräquivalent und Schulwoche über die einzelnen Jahreswochen

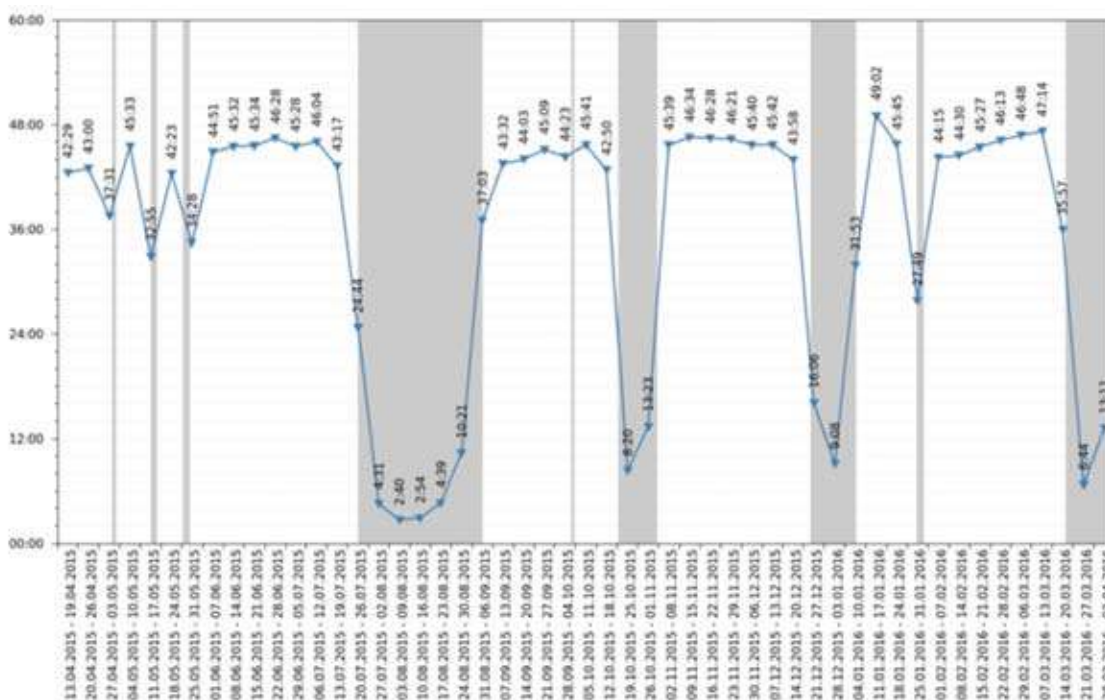


Abbildung 2: Jahresarbeitszeitverlauf von Lehrkräften aus drei repräsentativen Schulformen pro Vollzeitlehreräquivalent (n = 2.440, VZLÄ = 2.039,21, WochenarbeitszeitSOLL = 46:38, WochenarbeitszeitIST = 48:18)

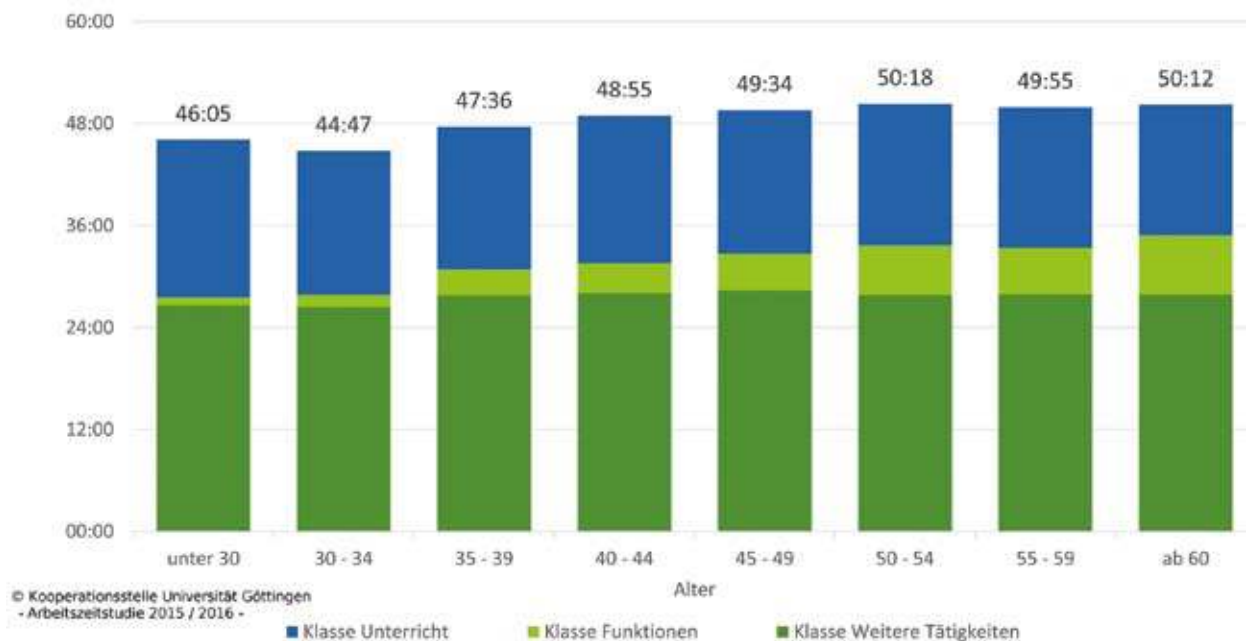


Abbildung 3: Durchschnittswoche (IST) nach Altersklassen von Lehrkräften der drei Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Grundschule in drei Tätigkeitsklassen (n = 2.440)

verteilen. Erkennbar sind einzelne Belastungsspitzen von zum Beispiel 49:02 durchschnittlichen Wochenstunden in der zweiten Januarwoche, mehrere Wochen um 46 und 47 Stunden oder der nicht unerhebliche Umfang von Ferienarbeitszeiten. Bedenkt man die große individuelle Streuung der erhobenen Arbeitszeiten, steigt noch die Bedeutung dieser Durchschnittswerte. Auf der Ebene von Einzelpersonen können zeitlich-quantitative und qualitative Belastungen kulminieren und gesundheitsgefährdende Ausmaße annehmen. Insgesamt stellt sich die Frage, ob unter Belastungsgesichtspunkten nicht einzelne schulische Aufgaben zeitlich entzerrt werden können bzw. wie deren zeitliche Taktung verbessert werden kann.

Vor dem Hintergrund dieses Jahresverlaufes der Arbeitszeitbelastung und der Belastungsspitzen sind die folgenden Punkte zu berücksichtigen:

i) Hohe Arbeitszeitbelastungen stehen in einem Zusammenhang zum subjektiven Belastungserleben. Wesentliche Belastungsfaktoren wurden in der Göttinger Arbeitsbelastungsstudie (Mußmann, Hardwig, Riethmüller 2017) und der Onlinebefragung der Leuphana-Universität (Paulus, Horstmann, Baydar, Daczynski 2017) identifiziert. Hier seien nur die zwei wichtigsten hervorgehoben: Vollzeitlehrkräfte stoßen an Belastungsgrenzen (Deckeneffekte) und für eine große Anzahl aller Lehrkräfte stellt sich die Diagnose fehlender Erholungszeiten bzw. entgrenzter Arbeitszeiten im Schulalltag.

ii) Seit längerem wird wissenschaftlich die Existenz von Deckeneffekten bei Vollzeitkräften diskutiert.

Vermutet werden insbesondere Abstriche bei der Qualität der Arbeit(svorbereitung) und der pädagogischen Kommunikation, weil Vollzeitkräfte während der Schulzeiten an zeitliche Obergrenzen stoßen bzw. (indiv.) Belastungsmaxima erreichen. Gleichzeitig wird vermutet, dass einige Teilzeitkräfte ihre Deputatsstunden reduzieren, um diesem Dilemma zu entgehen. Dies würde bei vielen Vollzeitkräften zu Fehlbeanspruchungen und bei Teilzeitkräften zu (relativen) Mehrarbeitsquoten führen. Untersuchungen von Schaarschmidt, Fischer, Sieland, Rahm, Tarnowski (2007) in Nordrhein-Westfalen zu realistischen, am pädagogischen Bedarf ausgerichteten Zeitbedarfen für einzelne Tätigkeiten zeigten deutlich höhere Bedarfe, als üblicherweise in der Schulpraxis realisiert werden können.

iii) Die gesundheitlichen Risiken durch die hohe Arbeitszeitbelastung werden durch die begrenzten Erholungsmöglichkeiten während der Schulzeit erhöht: Schulpausen dienen allzu häufig nicht der Erholung. Zwischen 65 % und 76 % aller Lehrkräfte (je nach Schulform) arbeiten an mindestens 80 % aller Wochenenden, zwischen 49 % und 62 % aller Lehrkräfte an 80 % aller Sonntage. Tatsächlich arbeiten Lehrkräfte – mit Einschränkungen in den Sommerferien – regelmäßig und in substantiellem Umfang auch während der Ferienzeiten. Etwa 17 % der Lehrkräfte in Vollzeit überschreiten sogar während der Schulzeit dauerhaft die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche (vgl. Mußmann, Riethmüller, Hardwig 2016). Insgesamt 33 % der Lehrkräfte in Vollzeit überschreiten an immerhin 10 bis 15 Wochen im Jahr diese gesetzliche Grenze.

Tabelle 2: Deputate nach Schulform und deren Umrechnung in Zeitstunden

| Deputate nach Schulform Umrechnung in Zeitstunden | Grundschule | | IGS / KGS | | Gymnasium | |
|--|------------------------------------|-----------|------------------------------------|-----------|------------------------------------|-----------|
| | pro VZLÄ Deputate / Zeitstunden | | pro VZLÄ Deputate / Zeitstunden | | pro VZLÄ Deputate / Zeitstunden | |
| Unterrichtsdeputat | 28,0 | á 45 Min. | 24,5 | á 45 Min. | 23,5 | á 45 Min. |
| in Zeitstunden | 21:00 | á 60 Min. | 18:00 | á 60 Min. | 17:40 | á 60 Min. |

Bei der Analyse der Arbeitszeiten nach Altersgruppen fallen die mit dem Alter anwachsenden Durchschnittsarbeitszeiten auf. Das Merkmal Alter hat einen signifikanten Einfluss auf die IST- SOLL-Differenz. Statistische Analysen zeigen einen linearen Zusammenhang von Alter und Mehrarbeit. Lehrkräfte über 45 Jahre leisten ca. eine Stunde mehr Funktionsarbeit als Jüngere und übernehmen 02:16 Stunden mehr Schulleitungsfunktionen. **Abbildung 3** zeigt ab der Altersgruppe 35-39 Jahre eine Überschreitung der Normwoche von 46:38 Stunden mit Maxima über 50 Wochenstunden bei den ältesten Gruppen. Außerdem erkennt man eine Verschiebung in der Tätigkeitsstruktur der Lehrkräfte: in jüngeren Jahren ist der Unterrichtsanteil größer, mit zunehmender beruflicher Erfahrung werden mehr Funktionen sowie Leitungsaufgaben übernommen und es ist anzunehmen, dass auch in stärkerem Maße anspruchsvollere Aufgaben ebenso im Kollegium, wie in den Lerngruppen und in Prüfungsausschüssen übernommen werden. In der Summe wachsen die Arbeitszeitbelastungen mit dem Alter.

c) Schulformbezogene Ergebnisse für Grundschulen, Gesamtschulen und Gymnasien im Überblick

Bei differenzierender Betrachtung nach Schulformen fallen zunächst die unterschiedlichen Deputate als SOLL-Größen (in 45-Minuten-Einheiten) auf. Vollzeitlehrkräfte an Grundschulen unterrichten 28 Unterrichtsstunden, sofern sie keinen Ermäßigungs- oder Entlastungsmerkmalen etwa für spezifische Sonderaufgaben („Funktionen“) unterliegen. Da die empirische Zeiterfassung auf Stundenbasis (hh:mm:ss) erfolgt, ist zur Orientierung auch die Umrechnung in Zeitstunden von Bedeutung: 28 Deputatsstunden entsprechen 21:00 Zeitstunden. (**Tabelle 2**)

In die Erhebung der Arbeitszeiten an Gesamtschulen gingen in der Göttinger Arbeitszeitstudie sowohl IGS, als auch KGS gemeinsam ein; sie können nicht differenziert berichtet werden. Die Deputatsverpflichtung von 24,5 Regelstunden entspricht 18:00 Zeitstunden. Anders als bei den Gesamtschulen, bei denen in die Erhebung sowohl Systeme mit, als auch ohne Sekundarstufe II eingingen, weisen alle untersuchten Gymnasien Oberstufen auf. Die Deputatsverpflichtung beträgt 23,5 Regelstunden, was im Idealfall 17:40 Zeitstunden reinem Unterricht entspricht.

In die im Folgenden betrachteten Durchschnittswochen gehen alle Tätigkeiten von Lehrkräften ein, die über ein gesamtes pädagogisches Jahr hinweg anfallen, also auch Arbeitszeiten an Wochenenden, an Feiertagen oder zu Ferienzeiten. Alle erfassten Zeiten finden sich anteilig in der Durchschnittswoche wieder. Als empirische Größe umfasst sie somit gleichfalls Planungs- und Vorbereitungszeiten an Ferientagen. Fällt Unterricht im Rahmen von Schulveranstaltungen, Projekten oder Schulfahrten (mit oder ohne Übernachtung) an, wurden die entsprechenden Zeiten dort notiert und vermindern so die Kategorie „Unterricht“. Außerdem vermittelt die Durchschnittswoche einen Überblick über (anteilige) Krankheitstage und auch aus sonstigen Gründen effektiv ausfallender Unterricht geht nicht in die Kategorie „Unterrichtszeit und Vertretungsstunden“ ein. In der Klasse „Unterricht“ werden also nur tatsächlich erteilter Unterricht und Aufsichtszeiten minutengenau erfasst.

Die SOLL-Arbeitszeit pro Woche ist für alle Lehrkräfte mit 46:38 Stunden gleich. Gesamtschullehrkräfte erfüllen ziemlich exakt diese Norm, an Grundschulen wird sie empirisch um 01:20 Stunden und an Gymnasien im Durchschnitt um 03:05 Stunden überschritten. Bei eingehender schulformspezifischer Analyse der Tätigkeiten fällt zunächst der mit 41 % hohe Unterrichtsanteil an Grundschulen auf, an Gesamtschulen wird 33 % der Arbeitszeit im Unterricht verbracht und an Gymnasien 30 %. Zwar sind die Aufwände für Unterrichtsvor- und Nachbereitung zwischen 19 % und 21 % vergleichbar hoch, aber Korrekturzeiten betragen an Grundschulen mit 02:03 Stunden weniger als ein Drittel der 06:45 Stunden an Gymnasien. Bei den empirisch erfassten Gesamtschulen gilt es zu bedenken, dass nicht alle über ausgebaute Oberstufen verfügten, dies erklärt ihre anteiligen 00:51 Stunden an Abschlussprüfungen, während bei Gymnasien 01:41 Stunden eingehen.

Der Anteil für Funktionsarbeiten und Schulleitungsaufgaben ist an Grundschulen mit 7 % oder 03:22 Stunden am geringsten, während an Gymnasien allein für Funktionsaufgaben bereits 02:38 Stunden aufgewandt werden. Ebenso auffällig sind die Strukturunterschiede im Kommunikationsbereich: Lehrkräfte an Grundschulen wenden mit 03:41 Stunden besonders große Anteile ihrer Arbeitszeit für „Pädagogische

Tabelle 3: Durchschnittswoche in den drei Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Grundschule pro Vollzeitlehreräquivalent (repräsentativ, in Stunden und Prozent)

| Durchschnittswoche Vergleich der Tätigkeitsstruktur ausgewählter Schulformen | Lehrkräfte der Schulform Grundschule | | Lehrkräfte der Schulformen IGS / KGS | | Lehrkräfte der Schulform Gymnasium | |
|--|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|
| | n = 1.025, VZLÄ = 848,13, TSF = 0,83 | | n = 529, VZLÄ = 465,42, TSF = 0,88 | | n = 886, VZLÄ = 725,66, TSF = 0,82 | |
| Name der Tätigkeit | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent |
| Durchschnittswochen SOLL | 46:38 | | 46:38 | | 46:38 | |
| Durchschnittswochen IST | 47:58 | | 46:42 | | 49:43 | |
| Durchschnittswochen IST-SOLL Differenz | 01:20 | | 00:04 | | 03:05 | |
| Unterricht: | 19:30 | 40,66 % | 15:29 | 33,17 % | 14:53 | 29,92 % |
| Unterrichtszeit und Vertretungstunden | 18:00 | 37,53 % | 14:38 | 31,34 % | 14:10 | 28,50 % |
| Aufsichten | 01:30 | 3,14 % | 00:51 | 1,83 % | 00:42 | 1,42 % |
| Unterrichtsnahen Lehrarbeit: | 11:59 | 24,98 % | 14:37 | 31,30 % | 19:19 | 38,86 % |
| Korrekturzeiten | 02:03 | 4,28 % | 04:33 | 9,75 % | 06:45 | 13,57 % |
| Unterrichtsvor- und Nachbereitung | 09:50 | 20,49 % | 09:02 | 19,34 % | 10:50 | 21,78 % |
| Abschlussprüfungen | 00:00 | 0,00 % | 00:51 | 1,83 % | 01:41 | 3,37 % |
| Betriebspraktika | 00:00 | 0,00 % | 00:11 | 0,39 % | 00:04 | 0,14 % |
| Feststellungsverfahren | 00:06 | 0,21 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % |
| Funktionen: | 03:22 | 7,01 % | 03:38 | 7,77 % | 04:21 | 8,73 % |
| Funktionsarbeit | 01:04 | 2,22 % | 02:18 | 4,93 % | 02:38 | 5,30 % |
| Schulleitungsfunktionen | 02:18 | 4,79 % | 01:19 | 2,83 % | 01:43 | 3,44 % |
| Kommunikation: | 05:37 | 11,72 % | 05:24 | 11,55 % | 04:06 | 8,26 % |
| Konferenzen / Sitzungen | 01:41 | 3,52 % | 02:03 | 4,38 % | 01:15 | 2,51 % |
| Arbeitsgruppe / Ausschuss | 00:15 | 0,52 % | 00:15 | 0,54 % | 00:13 | 0,43 % |
| Pädagogische Kommunikation | 03:41 | 7,67 % | 03:06 | 6,63 % | 02:39 | 5,32 % |
| Vernetzung / Organisation | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % |
| Fahrten / Veranstaltungen: | 01:45 | 3,66% | 02:57 | 6,31% | 02:46 | 5,57% |
| Fahrten / Veranstaltungen ohne Übernachtung | 00:55 | 1,90 % | 00:58 | 2,07 % | 01:06 | 2,21 % |
| Fahrten / Veranstaltungen mit Übernachtung | 00:50 | 1,75 % | 01:59 | 4,24 % | 01:40 | 3,37 % |
| Arbeitsorganisation: | 02:17 | 4,77% | 01:21 | 2,88% | 01:21 | 2,72% |
| Arbeitsplatzorganisation | 01:18 | 2,71 % | 01:01 | 2,17 % | 01:01 | 2,03 % |
| Arbeitsraum Schulgebäude | 00:59 | 2,06 % | 00:20 | 0,72 % | 00:21 | 0,69 % |
| Weiterbildung: | 00:53 | 1,83 % | 00:47 | 1,67 % | 00:48 | 1,60 % |
| Weiterbildungszeiten | 00:53 | 1,83 % | 00:47 | 1,67 % | 00:48 | 1,60 % |
| Sonstige Tätigkeiten: | 02:35 | 5,37% | 02:30 | 5,34% | 02:09 | 4,33% |
| Krankheitstag | 01:46 | 3,69 % | 01:45 | 3,76 % | 01:31 | 3,06 % |
| Arztbesuch | 00:03 | 0,11 % | 00:02 | 0,09 % | 00:02 | 0,08 % |
| Sonderurlaub | 00:05 | 0,18 % | 00:05 | 0,17 % | 00:05 | 0,17 % |
| Fördergutachten | 00:15 | 0,50 % | 00:05 | 0,16 % | 00:01 | 0,05 % |
| Sonstiges | 00:25 | 0,87 % | 00:32 | 1,16 % | 00:29 | 0,97 % |
| Wege zwischen Schulen | 00:00 | 0,01 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,01 % |
| Summe | 47:58 | 100,00 % | 46:42 | 100,00 % | 49:43 | 100,00 % |

Kommunikation“ (Gespräche mit Eltern, Schülern und Kollegen etc.) auf, während Gymnasiallehrkräfte nur 02:39 Stunden im Jahreswochenschnitt benötigen. Gesamtschullehrkräfte betreiben hier einen mittleren Aufwand, sind aber mit 02:03 Stunden am intensivsten in Konferenzen und Sitzungen im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aktiv. An Grundschulen wird schulintern ähnlich hoch mit 01:41 Stunden konferiert, an Gymnasien mit 01:15 Stunden vergleichsweise am geringsten. Vor dem Hintergrund der älteren Jahrgangsstufen verwundert schließlich nicht, dass in den weiterführenden Schulformen anteilig um ca. eine Stunde mehr Aufwand bei Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtungen anfällt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sowohl die aufgewendeten Arbeitszeiten, als auch die Tätigkeitsstrukturen schulformspezifisch ausgeprägt sind. Den Gesamtüberblick vermittelt **Tabelle 3**.

Die oben dargestellten Befunde beziehen sich auf das Vollzeitlehreräquivalent. Im Vollzeitlehreräquivalent sind alle vorkommenden Strukturmerkmale des Systems Schule enthalten – neben „normalen“ Vollzeit- und Teilzeit-Lehrkräften aller Fächerkombinationen, die keine zusätzlichen Funktionen im Schulsystem übernehmen, auch Lehrkräfte mit Funktionstätigkeiten (sowohl mit, als auch ohne Entlastungsstunden und mit oder ohne Funktionsstellen) und solche mit den verschiedensten Schulleitungsfunktionen. In der Studie selbst wurde das Merkmal „Schulleiterin und Schulleiter“ bzw. „Nicht-Schulleiterin und Nicht-Schulleiter“ nicht erhoben, weil dies unter Akzeptanzgesichtspunkten zu Verzerrungen hätte führen können. Das Gremium wollte allerdings Kenntnisse über die arbeitszeitliche Belastung speziell von Schulleiterinnen und Schulleitern gewinnen.

Aus diesem Grund entwickelte das Gremium eine Operationalisierung zur Auswertung des verfügbaren Datensatzes, die zumindest Näherungswerte liefern sollte: gebildet wurde eine Gruppe von n=114 Lehrkräften, welche mutmaßlich der Schulleitung in den Schulformen Grundschule, Gesamtschule und Gymnasium angehören, weil sie über mindestens neun Stunden Entlastung (angenommene Grenze: kleine Grundschulen) und über Einträge mit mindestens fünf Zeitstunden Schulleitungsfunktion verfügen. Diese Gruppe ist annahmekonform tatsächlich zeitlich besonders belastet. (Durchschnittswoche: 53:20 Stunden)

Als Nebenprodukt dieser Schulleitungs-Operationalisierung traten nun auch die Arbeitszeiten der verbleibenden Restgruppe mit weniger als neun Entlastungsstunden in den Blick. Zwar ist diese Gruppe genauso wenig „typrein“, wie die näherungsweise gebildete Schulleiterin und Schulleiter-Gruppe, zu der ja auch Nicht-Schulleiterin und Nicht-Schulleiter mit einer hohen Anzahl von Funktionstätigkeiten und Entlastungsstunden gehören. Dennoch lassen sich

näherungsweise Arbeitsstrukturen von „normalen“ Vollzeit- und Teilzeit-Lehrkräften mit maximal acht Entlastungsstunden abbilden. Um einen Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitlehrkräften herstellen zu können aggregiert die Göttinger Arbeitszeitstudie auch Teilzeitkräfte zu Vollzeitlehreräquivalenten. Dies ermöglicht eine vergleichende Betrachtung der erbrachten Leistungen im Grundschul-, IGS/KGS- und Gymnasialbereich, nicht hingegen bei Haupt-, Real- und Oberschulen, da die empirische Basis hier unzureichend ist. Die Göttinger Arbeitszeitstudie hat für die drei repräsentativen Schulformen folgende Arbeitszeiten und Tätigkeitsstrukturen für Vollzeitlehrkräfte ermittelt (**Tabelle 4**).

Vor dem Hintergrund der oben dargestellten Operationalisierung im Auftrag des Gremiums liefert die Auswertung der Tätigkeiten und Arbeitszeiten von Schulleiterinnen und Schulleitern (also Lehrkräften mit mehr als neun Entlastungsstunden) näherungsweise die in **Tabelle 6** dargestellten Ergebnisse. Zu beachten ist die insgesamt geringe Fallzahl von nur 114 teilnehmenden Schulleiterinnen und Schulleitern (Grundschule: 78, IGS/KGS: 17, Gymnasium 19).

Die in **Tabelle 6** aufgeführten Ergebnisse sind nicht repräsentativ und können nur der ersten Orientierung dienen. Die erste Spalte zeigt zum Vergleich die bereits aus **Tabelle 1** bekannten aggregierten Werte für alle Lehrkräfte an den repräsentativ erfassten Schulformen, Spalte drei die Werte der verbleibenden Restgruppe der sogenannten „Nicht-Schulleiterinnen und Nicht-Schulleiter“. Nach dieser Operationalisierung verbringen Schulleiterinnen und Schulleiter fast die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit Schulleitungsaufgaben (23:30 Stunden oder 44 %) und noch einmal 13 % mit Kommunikation. Zusammen mit „Unterrichtsnaher Lehrarbeit“ sind sie in der Durchschnittswoche nur in 14:47 Stunden oder 28 % ihrer insgesamt 53:20 Stunden im Unterricht engagiert. Schließlich verbringen Schulleiterinnen und Schulleiter mit 03:08 Stunden doppelt so viel Zeit in Konferenzen und Sitzungen, als Nicht-Schulleiterinnen und Nicht-Schulleiter und nehmen mit knapp einer Stunde der Durchschnittswoche seltener an Fahrten mit Übernachtung teil. Außer den etwas längeren Weiterbildungszeiten sind alle anderen Tätigkeiten mit Nicht-Schulleiterinnen und Nicht-Schulleitern vergleichbar. Besonders hohe Arbeitszeitbelastungen drücken sich allerdings in einer IST-SOLL-Differenz von im Durchschnitt 06:42 Stunden im Vergleich zu 01:22 Stunden bei allen anderen Lehrkräften aus.

Tabelle 4: Wochenarbeitszeit von Vollzeitlehrkräften (ohne Schulleiterinnen/Schulleiter) in den drei Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Grundschule pro Vollzeitlehreräquivalent (repräsentativ)

| Durchschnittswoche (repräsentativ) Vollzeitlehrkräfte (Tätigkeitsstruktur nach Funktionen-SOLL) | Nicht-Schulleiter/innen der Schulform Grundschule in Vollzeit (Funktionen-SOLL < 9h, TSF ≥ 0,9) n = 434, VZLÄ = 426,03, TSF = 0,98 | | Nicht-Schulleiter/innen der Schulformen IGS / KGS in Vollzeit (Funktionen-SOLL < 9h, TSF ≥ 0,9) n = 306, VZLÄ = 300,73, TSF = 0,98 | | Nicht-Schulleiter/innen der Schulform Gymnasium in Vollzeit (Funktionen-SOLL < 9h, TSF ≥ 0,9) n = 405, VZLÄ = 397,35, TSF = 0,98 | |
|--|---|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|
| | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent |
| Name der Tätigkeit | | | | | | |
| Durchschnittswochen SOLL | 46:38 | | 46:38 | | 46:38 | |
| Durchschnittswochen IST | 46:11 | | 44:41 | | 47:10 | |
| Durchschnittswochen IST-SOLL Differenz | -00:26 | | -01:57 | | 00:32 | |
| Unterricht: | 20:00 | 43,30 % | 15:39 | 35,01 % | 14:53 | 31,53 % |
| Unterrichtszeit und Vertretungsstunden | 18:28 | 39,98 % | 14:47 | 33,10 % | 14:13 | 30,12 % |
| Aufsichten | 01:32 | 3,32 % | 00:51 | 1,91 % | 00:40 | 1,41 % |
| Unterrichtsnah Lehrarbeit: | 11:55 | 25,80 % | 14:04 | 31,46 % | 18:11 | 38,53 % |
| Korrekturzeiten | 02:04 | 4,46 % | 04:22 | 9,79 % | 06:20 | 13,44 % |
| Unterrichtsvor- und Nachbereitung | 09:48 | 21,20 % | 08:44 | 19,54 % | 10:16 | 21,77 % |
| Abschlussprüfungen | 00:00 | 0,00 % | 00:46 | 1,71 % | 01:30 | 3,17 % |
| Betriebspraktika | 00:00 | 0,00 % | 00:11 | 0,42 % | 00:04 | 0,16 % |
| Feststellungsverfahren | 00:04 | 0,14 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % |
| Funktionen: | 01:55 | 4,16 % | 02:37 | 5,87 % | 03:26 | 7,29 % |
| Funktionsarbeit | 01:13 | 2,62 % | 02:13 | 4,98 % | 02:29 | 5,25 % |
| Schulleitungsfunktionen | 00:43 | 1,54 % | 00:24 | 0,89 % | 00:58 | 2,03 % |
| Kommunikation: | 05:08 | 11,12 % | 05:05 | 11,36 % | 03:47 | 8,01 % |
| Konferenzen / Sitzungen | 01:24 | 3,04 % | 01:50 | 4,11 % | 01:04 | 2,27 % |
| Arbeitsgruppe / Ausschuss | 00:14 | 0,49 % | 00:13 | 0,49 % | 00:11 | 0,38 % |
| Pädagogische Kommunikation | 03:31 | 7,60 % | 03:01 | 6,76 % | 02:32 | 5,36 % |
| Vernetzung / Organisation | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % |
| Fahrten / Veranstaltungen: | 01:40 | 3,60% | 02:51 | 6,36% | 02:42 | 5,72% |
| Fahrten / Veranstaltungen ohne Übernachtung | 00:49 | 1,77 % | 00:57 | 2,11 % | 01:03 | 2,21 % |
| Fahrten / Veranstaltungen mit Übernachtung | 00:51 | 1,83 % | 01:54 | 4,25 % | 01:39 | 3,51 % |
| Arbeitsorganisation: | 02:10 | 4,68% | 01:09 | 2,58% | 01:16 | 2,68% |
| Arbeitsplatzorganisation | 01:12 | 2,60 % | 00:51 | 1,89 % | 00:56 | 1,97 % |
| Arbeitsraum Schulgebäude | 00:57 | 2,07 % | 00:18 | 0,68 % | 00:20 | 0,71 % |
| Weiterbildung: | 00:52 | 1,88 % | 00:45 | 1,66 % | 00:46 | 1,64 % |
| Weiterbildungszeiten | 00:52 | 1,88 % | 00:45 | 1,66 % | 00:46 | 1,64 % |
| Sonstige Tätigkeiten: | 02:31 | 5,45% | 02:33 | 5,69% | 02:10 | 4,60% |
| Krankheitstag | 01:47 | 3,85 % | 01:51 | 4,15 % | 01:34 | 3,30 % |
| Arztbesuch | 00:03 | 0,09 % | 00:02 | 0,06 % | 00:02 | 0,09 % |
| Sonderurlaub | 00:04 | 0,15 % | 00:04 | 0,16 % | 00:06 | 0,19 % |
| Fördergutachten | 00:11 | 0,97 % | 00:04 | 1,17 % | 00:01 | 0,97 % |
| Sonstiges | 00:27 | 0,39 % | 00:31 | 0,16 % | 00:28 | 0,04 % |
| Wege zwischen Schulen | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % |
| Summe | 46:12 | 100,00 % | 44:41 | 100,00 % | 47:11 | 100,00 % |

Tabelle 5: Wochenarbeitszeit von Teilzeitlehrkräften (ohne Schulleiterinnen und Schulleiter) in den drei Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Grundschule pro Vollzeitlehreräquivalent (repräsentativ)

| Durchschnittswoche (repräsentativ) Teilzeitlehrkräfte (Tätigkeitsstruktur nach Funktionen-SOLL) | Nicht-Schulleiter/innen der Schulform Grundschule in Teilzeit (Funktionen-SOLL < 9h, TSF < 0,9) n = 513, VZLÄ = 348,39, TSF = 0,68 | | Nicht-Schulleiter/innen der Schulformen IGS / KGS in Teilzeit (Funktionen-SOLL < 9h, TSF < 0,9) n = 206, VZLÄ = 148,59, TSF = 0,72 | | Nicht-Schulleiter/innen der Schulform Gymnasium in Teilzeit (Funktionen-SOLL < 9h, TSF < 0,9) n = 462, VZLÄ = 310,44, TSF = 0,67 | |
|--|---|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|
| | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent |
| Name der Tätigkeit | | | | | | |
| Durchschnittswochen SOLL | 46:38 | | 46:38 | | 46:38 | |
| Durchschnittswochen IST | 49:15 | | 49:39 | | 52:40 | |
| Durchschnittswochen IST-SOLL Differenz | 02:36 | | 03:00 | | 06:01 | |
| Unterricht: | 20:54 | 42,42 % | 16:10 | 32,56 % | 15:26 | 29,31 % |
| Unterrichtszeit und Vertretungsstunden | 19:15 | 39,09 % | 15:14 | 30,70 % | 14:39 | 27,81 % |
| Aufsichten | 01:39 | 3,34 % | 00:56 | 1,87 % | 00:47 | 1,50 % |
| Unterrichtsnaher Lehrarbeit: | 13:23 | 27,18 % | 16:40 | 33,56 % | 21:27 | 40,73 % |
| Korrekturzeiten | 02:17 | 4,63 % | 05:13 | 10,51 % | 07:29 | 14,21 % |
| Unterrichtsvor- und Nachbereitung | 11:01 | 22,36 % | 10:12 | 20,53 % | 11:57 | 22,69 % |
| Abschlussprüfungen | 00:00 | 0,00 % | 01:05 | 2,18 % | 01:57 | 3,70 % |
| Betriebspraktika | 00:00 | 0,00 % | 00:10 | 0,35 % | 00:04 | 0,12 % |
| Feststellungsverfahren | 00:05 | 0,19 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % |
| Funktionen: | 01:13 | 2,48 % | 02:58 | 5,97 % | 03:55 | 7,45 % |
| Funktionsarbeit | 00:56 | 1,90 % | 02:39 | 5,33 % | 02:53 | 5,48 % |
| Schulleitungsfunktionen | 00:17 | 0,58 % | 00:19 | 0,65 % | 01:02 | 1,97 % |
| Kommunikation: | 05:53 | 11,94 % | 05:49 | 11,73 % | 04:28 | 8,49 % |
| Konferenzen / Sitzungen | 01:49 | 3,67 % | 02:10 | 4,35 % | 01:23 | 2,62 % |
| Arbeitsgruppe / Ausschuss | 00:14 | 0,46 % | 00:18 | 0,62 % | 00:15 | 0,49 % |
| Pädagogische Kommunikation | 03:51 | 7,81 % | 03:22 | 6,76 % | 02:50 | 5,38 % |
| Vernetzung / Organisation | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % |
| Fahrten / Veranstaltungen: | 01:55 | 3,88 % | 03:09 | 6,36 % | 02:55 | 5,53 % |
| Fahrten / Veranstaltungen ohne Übernachtung | 01:01 | 2,07 % | 01:02 | 2,07 % | 01:11 | 2,25 % |
| Fahrten / Veranstaltungen mit Übernachtung | 00:53 | 1,81 % | 02:08 | 4,29 % | 01:44 | 3,28 % |
| Arbeitsorganisation: | 02:32 | 5,16 % | 01:32 | 3,11 % | 01:30 | 2,85 % |
| Arbeitsplatzorganisation | 01:28 | 2,98 % | 01:09 | 2,32 % | 01:08 | 2,15 % |
| Arbeitsraum Schulgebäude | 01:05 | 2,18 % | 00:23 | 0,79 % | 00:22 | 0,70 % |
| Weiterbildung: | 00:49 | 1,65 % | 00:50 | 1,68 % | 00:48 | 1,52 % |
| Weiterbildungszeiten | 00:49 | 1,65 % | 00:50 | 1,68 % | 00:48 | 1,52 % |
| Sonstige Tätigkeiten: | 02:36 | 5,28 % | 02:30 | 5,03 % | 02:10 | 4,11 % |
| Krankheitstag | 01:45 | 3,54 % | 01:41 | 3,38 % | 01:30 | 2,85 % |
| Arztbesuch | 00:03 | 0,11 % | 00:04 | 0,12 % | 00:03 | 0,08 % |
| Sonderurlaub | 00:06 | 0,22 % | 00:05 | 0,18 % | 00:04 | 0,13 % |
| Fördergutachten | 00:17 | 0,82 % | 00:05 | 1,16 % | 00:02 | 0,98 % |
| Sonstiges | 00:24 | 0,57 % | 00:34 | 0,88 % | 00:31 | 0,65 % |
| Wege zwischen Schulen | 00:01 | 0,02 % | 00:00 | 0,01 % | 00:01 | 0,02 % |
| Summe | 49:15 | 100,00 % | 49:39 | 100,00 % | 52:40 | 100,00 % |

Tabelle 6: Wochenarbeitszeit von Schulleiterinnen und Schulleitern in den drei Schulformen Gymnasium, Gesamtschule und Grundschule pro Vollzeitlehreräquivalent (repräsentativ)

| Durchschnittswoche (repräsentativ) Vergleich der Tätigkeitsstruktur nach Funktionen-SOLL | Lehrkräfte der Schulformen Grundschule, IGS / KGS, Gymnasium aggregiert | | Schulleiter/innen (Funktionen-SOLL \geq 9h) | | Nicht-Schulleiter/innen (Funktionen-SOLL < 9h) | |
|--|---|-----------------|--|-----------------|---|-----------------|
| | n = 2.440, VZLÄ = 2.039,21, TSF = 0,84 | | n = 114, VZLÄ = 107,68, TSF = 0,94 | | n = 2.326, VZLÄ = 1.931,53, TSF = 0,83 | |
| Name der Tätigkeit | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent | Wochenarbeitszeit pro VZLÄ in Stunden | in Prozent |
| Durchschnittswochen SOLL | 46:38 | | 46:38 | | 46:38 | |
| Durchschnittswochen IST | 48:18 | | 53:20 | | 48:01 | |
| Durchschnittswochen IST-SOLL Differenz | 01:39 | | 06:42 | | 01:22 | |
| Unterricht: | 16:56 | 35,07 % | 08:40 | 16,25 % | 17:24 | 36,24 % |
| Unterrichtszeit und Vertretungsstunden | 15:52 | 32,86 % | 08:10 | 15,32 % | 16:18 | 33,94 % |
| Aufsichten | 01:04 | 2,22 % | 00:30 | 0,93 % | 01:06 | 2,30 % |
| Unterrichtsnahen Lehrarbeit: | 15:12 | 31,46 % | 06:07 | 11,46 % | 15:42 | 32,70 % |
| Korrekturzeiten | 04:18 | 8,89 % | 01:24 | 2,61 % | 04:27 | 9,28 % |
| Unterrichtsvor- und Nachbereitung | 10:00 | 20,71 % | 04:15 | 7,96 % | 10:19 | 21,50 % |
| Abschlussprüfungen | 00:47 | 1,64 % | 00:14 | 0,42 % | 00:49 | 1,71 % |
| Betriebspraktika | 00:04 | 0,13 % | 00:01 | 0,03 % | 00:04 | 0,14 % |
| Feststellungsverfahren | 00:02 | 0,09 % | 00:14 | 0,44 % | 00:02 | 0,06 % |
| Funktionen: | 03:46 | 7,81 % | 24:26 | 45,81 % | 02:37 | 5,45 % |
| Funktionsarbeit | 01:54 | 3,94 % | 00:56 | 1,75 % | 01:58 | 4,08 % |
| Schulleitungsfunktionen | 01:52 | 3,86 % | 23:30 | 44,07 % | 00:40 | 1,37 % |
| Kommunikation: | 05:02 | 10,42 % | 06:51 | 12,85 % | 04:56 | 10,26 % |
| Konferenzen / Sitzungen | 01:37 | 3,34 % | 03:08 | 5,88 % | 01:32 | 3,19 % |
| Arbeitsgruppe / Ausschuss | 00:14 | 0,49 % | 00:26 | 0,81 % | 00:14 | 0,47 % |
| Pädagogische Kommunikation | 03:11 | 6,58 % | 03:17 | 6,16 % | 03:10 | 6,61 % |
| Vernetzung / Organisation | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % | 00:00 | 0,00 % |
| Fahrten / Veranstaltungen: | 02:23 | 4,94 % | 01:48 | 3,39 % | 02:25 | 5,04 % |
| Fahrten / Veranstaltungen ohne Übernachtung | 00:59 | 2,05 % | 00:55 | 1,70 % | 01:00 | 2,07 % |
| Fahrten / Veranstaltungen mit Übernachtung | 01:24 | 2,89 % | 00:54 | 1,68 % | 01:25 | 2,97 % |
| Arbeitsorganisation: | 01:44 | 3,60 % | 01:51 | 3,47 % | 01:44 | 3,61 % |
| Arbeitsplatzorganisation | 01:08 | 2,34 % | 01:17 | 2,40 % | 01:07 | 2,34 % |
| Arbeitsraum Schulgebäude | 00:37 | 1,26 % | 00:34 | 1,07 % | 00:37 | 1,27 % |
| Weiterbildung: | 00:50 | 1,71 % | 01:12 | 2,24 % | 00:48 | 1,68 % |
| Weiterbildungszeiten | 00:50 | 1,71 % | 01:12 | 2,24 % | 00:48 | 1,68 % |
| Sonstige Tätigkeiten: | 02:24 | 4,99 % | 02:25 | 4,53 % | 02:24 | 5,01 % |
| Krankheitstag | 01:41 | 3,47 % | 01:32 | 2,88 % | 01:41 | 3,51 % |
| Arztbesuch | 00:03 | 0,10 % | 00:06 | 0,19 % | 00:03 | 0,09 % |
| Sonderurlaub | 00:05 | 0,18 % | 00:08 | 0,25 % | 00:05 | 0,17 % |
| Fördergutachten | 00:08 | 0,97 % | 00:17 | 0,67 % | 00:07 | 0,99 % |
| Sonstiges | 00:28 | 0,26 % | 00:21 | 0,53 % | 00:28 | 0,24 % |
| Wege zwischen Schulen | 00:00 | 0,01 % | 00:01 | 0,02 % | 00:00 | 0,01 % |
| Summe | 48:18 | 100,00 % | 53:21 | 100,00 % | 48:01 | 100,00 % |

3. Bewertung der Ergebnisse

Gesetzliche Grundlage der Nds. ArbZVO-Schule ist § 60 Abs. 5 i. V. m. § 63 Abs. 2 NBG. Basierend auf der allgemeinen Regelung des § 60 Abs. 1 NBG, nach der die regelmäßige Arbeitszeit niedersächsischer Beamtinnen und Beamter im Jahresdurchschnitt 40 Wochenstunden beträgt, bestimmt die Nds. ArbZVO-Schule die sich daraus für den Schulbetrieb ergebenden Verpflichtungen, insbesondere die sich aus der besonderen Arbeitszeitverteilung ergebenden Konsequenzen.

Aus rechtssystematischen Gründen sowie aus Gleichbehandlungs- und Fürsorgegesichtspunkten dürfen die Verpflichtungen aus einer Nds. ArbZVO-Schule die Verpflichtungen aus § 60 Abs. 1 NBG nicht überschreiten, d.h. alle vom Dienstherrn geforderten Tätigkeiten einer Lehrkraft müssen in einer 40 Stundenwoche zu erbringen sein. Da diese Verpflichtung nur jahresdurchschnittlich zu erfüllen ist und im Schulbetrieb die Besonderheit der unterrichtsfreien Zeit zu berücksichtigen ist, errechnet sich hieraus für die Unterrichtswochen der Jahre 2015-2016 eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 46:38 Stunden.

Das Gremium ist darüber hinaus der Auffassung, dass alle fachlich notwendigen Tätigkeiten in diesem Zeitrahmen erfüllbar sein müssen.

Das Gremium hält die Niedersächsische Arbeitszeitstudie 2015/1016 der Universität Göttingen des Weiteren für eine geeignete empirische Basis zur Beurteilung der von Lehrkräften erbrachten Tätigkeiten und der hierfür aufgebrauchten Zeiten.

Zwar können sowohl hinsichtlich der Methodik der Selbstaufschreibung, als auch der besonderen Motivation des Auftraggebers und der Teilnehmenden Bedenken gegen den objektiven Aussagewert der Studie geltend gemacht werden, doch sind diese nach Auffassung des Gremiums nicht durchgreifend.

Wie bei allen größeren empirischen Untersuchungen spielen Vorbehalte auf verschiedensten Ebenen bei der Beurteilung der ermittelten Befunde eine Rolle. Dem wurde in der Göttinger Arbeitszeitstudie mit ausgewiesenen wissenschaftlichen Methoden sowie transparenten Kriterien und Prozessschritten begegnet. Bei der Beurteilung der Güte einer empirischen Studie spielen darüber hinaus Qualität und Quantität der Stichprobe, der Aufwand an Qualitätssicherungsmaßnahmen und Plausibilitätsprüfungen sowie die Frage eine Rolle, ob Pilotstudien, Pretests, Eingewöhnungsphasen, kommunikative Feedbackschleifen für Teilnehmende sowie zusätzliche Non-Response- und Abbrecherbefragungen durchgeführt und berücksichtigt wurden. In all diesen Punkten wurde ein hoher Aufwand getrieben; die Standards wurden eingehalten.

Bei der Beurteilung der Frage, ob die in der Göttinger Arbeitszeitstudie erhobenen Tätigkeiten zum Arbeitsauftrag einer Lehrkraft gehören, ist § 50 Niedersächsisches Schulgesetz (NSchG) zu berücksichtigen. Danach haben Lehrkräfte nicht nur einen Unterrichtss- sondern auch einen Erziehungsauftrag, den sie in eigener pädagogischer Verantwortung ausfüllen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist § 32 NSchG, der Schulleiterinnen und Schulleitern sowie Lehrkräften im Rahmen des Konzeptes der Eigenverantwortlichen Schule die Verpflichtung zur Qualitätsentwicklung auferlegt.

Das Gremium hat keine Zweifel, dass die oben dargestellten Tätigkeiten die aktuelle Arbeitsrealität der Mehrheit niedersächsischer Lehrkräfte widerspiegeln. Dies gilt trotz der empirisch festzustellenden großen Bandbreiten³ auch für die für diese Tätigkeiten erfassten Zeiten.

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. Danach liegen die festgestellten Wochenarbeitszeiten für die Durchschnittswochen in den repräsentativen Schulformen über der Normvorgabe des § 60 Abs. 1 NBG: Die durchschnittliche statistische Mehrarbeit beträgt aggregiert 1:40 Stunden pro Schulwoche und Lehrkraft. An den Gesamtschulen wird der Normwert erreicht, in den Grundschulen liegt die Wochenarbeitszeit 1:20 Stunden über der Normvorgabe, an den Gymnasien 3:05 Stunden. (vgl. **Tabelle 3**)

Mit Ausnahme von Teilzeitlehrkräften an Grundschulen liegen die tatsächlich erteilten Unterrichtsstunden z.T. deutlich unter der sich unmittelbar aus der Regelstundenzahl ergebenden Unterrichtsverpflichtung. Dieser Tatbestand ist darin begründet, dass Lehrkräfte Anrechnungsstunden und Ermäßigungsstunden zugeteilt bekommen sowie darin, dass Lehrkräfte im Rahmen des Lehrerarbeitszeitkontos und der schulinternen flexiblen Arbeitszeitregelung eine von der Regelstundenzahl abweichende individuelle Unterrichtsverpflichtung haben. Die individuell zu leistende Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte liegt in der Praxis deutlich unter der Regelstundenzahl (Deputate) der jeweiligen Schulform.

Die Göttinger Arbeitszeitstudie hat für die Schulformen Förderschule, Haupt-, Real- und Oberschule sowie für die berufsbildenden Schulen keine repräsentativen Ergebnisse erbracht, die wissenschaftlichen Ansprüchen genügen. Ermittelt wurden für die Förderschule bezogen auf die Durchschnittswoche in der Summe 44:47 Stunden, für die Haupt-, Real- und Oberschule 42:51 Stunden und für die berufsbildenden Schulen 45:31 Stunden. Sofern eine empirisch begründete Veränderung der Unterrichtsverpflichtung

³ Die individuell geleisteten Arbeitszeiten weisen große Streuungen der IST-SOLL-Differenz auf.

erwogen wird, muss aus Sicht des Gremiums zunächst eine entsprechende empirisch belastbare Erhebung der tatsächlichen Arbeitszeiten in den genannten Schulformen erfolgen.

Wie oben dargestellt beziehen sich die festgestellten Daten auf Vollzeitlehreräquivalente, die alle vorkommenden Strukturmerkmale des Systems Schule enthalten. Eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften ohne Schulleiterinnen und Schulleiter (**Tabelle 4** und **Tabelle 5**) ergibt, dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Vollzeitlehrkräfte dicht an der sich aus § 60 Abs. 1 NBG ergebenden Normzeit von 46:38 Stunden liegen. Sie wird an Gymnasien geringfügig überschritten und liegt an Grundschulen und Gesamtschulen geringfügig darunter.

Aus der Erhebung der Arbeitszeiten in der Durchschnittswoche ist nicht erkennbar, ob dies aus einer sachgerechten Bemessung der Regelstundenzahl in der Nds. ArbZVO-Schule resultiert oder ob der in Kapitel 2 dargestellte physische „Deckeneffekt“, d.h. eine Erschöpfung der Leistungsfähigkeit, die Ursache hierfür ist. Jedenfalls haben sich Vollzeitlehrkräfte ohne Leitungsaufgaben mit den Arbeitszeitregelungen des § 60 NBG i.V.m. der Nds. ArbZVO-Schule arrangiert.

Wissenschaftlich wird die Annahme vertreten, dass Vollzeitlehrkräfte unter Zeitdruck häufig in ein Qualitäts-Dilemma geraten: Sie müssen Abstriche bei der Qualität der eigenen Arbeit machen, a) um ihr Stundenpensum zu schaffen (Deputat bzw. Unterrichtsverpflichtung) bzw. b) um verantwortbare physische und psychische Belastungsgrenzen im Rahmen ihrer Wochenarbeitszeit nicht zu überschreiten. Die empirisch zu ermittelnde Grenze liegt bei Vollzeitkräften zwischen 45 und 46 Wochenarbeitsstunden.

Damit zusammenhängend besteht die Annahme, dass es einer Gruppe von Teilzeitlehrkräften (TSF zwischen 0,6 und 0,9) gelingt, durch individuelle Stundenreduktion diesem Dilemma zu entgehen. Bei einem Vergleich der Arbeitsstrukturen fällt auf, dass Teilzeitlehrkräfte bei bestimmten Tätigkeiten (Unterrichtsnaher Lehrarbeit, Pädagogische Kommunikation) eine deutlich andere Arbeitsstruktur aufweisen. Vermutung ist daher, dass Vollzeitlehrkräfte gerade bei diesen Tätigkeiten besonders unter Druck geraten. Unter Qualitätsgesichtspunkten wird daher empfohlen, politisch zu entscheiden, ob die Arbeitsstruktur der Teilzeitlehrkräfte als dienstlich bedingt anerkannt werden soll, ob sie zum Standard erhoben und als Maßstab des Aufwands für Vollzeitlehrkräfte dienen soll.

Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente überschreiten Teilzeitlehrkräfte das Arbeitszeitsoll von 46:38 Stunden zum Teil erheblich. Festzustellen sind im Wesentlichen zwei Ursachen:

- Zum einen liegt der Aufwand von Teilzeitlehrkräften für unterrichtsnaher Lehrarbeit, also für Korrektur, Vor- und Nachbereitung, pädagogische Kommunikation etc. deutlich über dem von Vollzeitlehrkräften.
- Zum anderen liegen die von Teilzeitlehrkräften für Fahrten und Veranstaltungen, für Kommunikation (also Konferenzen, Arbeitsgruppen), für Arbeitsorganisation und für einige weitere administrative Tätigkeiten gemeldeten Zeiten zum Teil deutlich über denen der Vollzeitlehrkräfte. Als dienstlich notwendig anzuerkennen sind diese Mehraufwände nur soweit dies der Erlass „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ (RdErl. d. MK v. 7.4.2017 – 14- 03143/2 (111); Nds. SVBl. 2017 ,304), sog. „Teilzeiterlass“, nicht ausschließt. Das Gremium empfiehlt die Wirkungen des Teilzeiterlasses im Schulalltag zu gegebener Zeit zu evaluieren.

Nach den bisher vorliegenden Zahlen der Göttinger Arbeitszeitstudie überschreiten Schulleiterinnen und Schulleiter die Wochenarbeitszeit von 46:38 Stunden deutlich. (vgl. **Tabelle 6**) Die Ursachen hierfür scheinen weniger bei den Klassen Unterricht und Funktionen, sondern eher bei den weiteren Tätigkeiten, vermutlich insbesondere im Bereich der Kommunikation zu liegen. Auch die sich aus der der Eigenverantwortlichkeit der Schulen, dem Ganztagsbetrieb und dem sozialen Umfeld der Schule ergebenden Aufgaben müssen i. S. einer Arbeitsplatzbeschreibung erhoben werden. Es bedarf deshalb weiterer Untersuchungen.

Der Aussagewert der Göttinger Arbeitszeitstudie für den Bereich der Schulleiterinnen und Schulleiter ist beschränkt. Da zum einen die Studie Schulleiterinnen und Schulleiter nicht als solche erfasst hat und zum anderen die Zahl der Teilnehmenden sehr gering und damit die Repräsentativität mit vermutlich 114 Schulleiterinnen und Schulleitern (GS: 78, IGS/KGS: 17, Gym: 19) nicht gegeben ist, ist es aus Sicht des Gremiums erforderlich, eine eigenständige Arbeitszeiterhebung durchführen zu lassen. In diesem Zusammenhang sollte auch geprüft werden, ob Aufgaben, die Schulleiterinnen und Schulleiter wahrnehmen, die nicht zum Kernbereich der Aufgaben der Leitung gehören, auf andere Funktionsträgerinnen und Funktions-träger übertragen werden können, z.B. auf Stellvertreterinnen und Stellvertreter, Koordinatorinnen und Koordinatoren, Didaktische Leiterinnen und Didaktische Leiter. Dabei ist auch die mit steigendem Alter festgestellte Arbeitszeitbelastung zu berücksichtigen.

4. Empfehlungen

Die zeitliche Belastung der Lehrkräfte ist – wie dargestellt – nur zum Teil durch eine unmittelbare Unterrichtsverpflichtung determiniert. Die obligaten Tätigkeiten stellen einen wesentlichen Teil der zwingend zu erledigenden Aufgaben dar.

Einige dieser Aufgaben müssen in einer Nds. ArbZVO-Schule berücksichtigt werden, andere sollten über die Ausstattung der Schulen mit personellen Kapazitäten befriedigt werden. Dies gilt neben dem oben erwähnten Personalbedarf für Weiterbildung, Sonderurlaub und krankheitsbedingte Ausfälle insbesondere für die sozialräumlich unterschiedliche Beanspruchung der Schulen durch Sprachförderung, Integration, Inklusion und Ganzttag.

Nach Auffassung des Gremiums sollte eine neue Arbeitszeitverordnung sowohl das Stundendeputat in den Blick nehmen, als auch die Möglichkeit, Lehrkräfte für die Wahrnehmung von unterrichtlichen Aufgaben und Tätigkeiten für die Entwicklung der Schule individuell zu entlasten.

Die derzeit gültige Arbeitszeitverordnung sieht keine Anrechnungsstunden vor, die ausdrücklich für besondere unterrichtliche Belastungen vergeben werden. Das Gremium regt an, dass für die Schulen aller Stufen und Schulformen eine Zuweisung von Anrechnungsstunden eingeführt wird, die ausdrücklich der Entlastung für unterrichtliche Aufgaben dienen. Mit einer solchen Zuweisung von Anrechnungsstunden kann der Arbeitgeber ermöglichen, insbesondere diejenigen Lehrkräfte zu entlasten, die einer besonderen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind, z.B. indem sie in besonders großen Lerngruppen unterrichten oder herausgehobene soziale Aufgaben zu bewältigen haben.

a) Kurzfristige Empfehlungen

Die Göttinger Arbeitszeitstudie belegt für die drei repräsentativen Schulformen Grundschule, Gesamtschule (IGS und KGS) und Gymnasium die folgenden durchschnittlichen Mehrarbeiten pro Lehrkraft:

| | |
|---------------------|--------------------|
| Grundschule | + 1:20 Std. |
| Gesamtschule | + 0:04 Std. |
| Gymnasium | + 3:05 Std. |

Das Gremium hält es für geboten, diese Werte nicht isoliert zu betrachten, sondern sowohl die Deckeneffekte, wie auch die beträchtlichen Streuungen der nachgewiesenen Arbeitszeiten in allen drei Schulformen einzubeziehen. Die vorstehend dargestellte Detaillierung der Göttinger Studie nach Vollzeit- bzw. Teilzeitkräften sowie Schulleiterinnen und Schulleiter ergibt ein differenziertes Bild. Nicht alle Lehrkräfte an den drei als repräsentativ angesehenen Schulformen überschreiten die gesetzlichen Arbeitszeiten, so dass für pauschale Deputatkürzungen keine rechtliche

Veranlassung besteht. Im Übrigen vertritt der Vorsitzende die Auffassung, dass bei einer Neuregelung der schulischen Arbeitszeiten die unterschiedlichen Belastungen nach Fächern und Jahrgängen Berücksichtigung finden sollten. Der zeitliche Aufwand für Vor- und Nachbereitung und Korrektur differiert s. E. stark, so dass für pauschale Regelungen kein Raum besteht. Auf die differenzierten Deputate nach der Hamburger Arbeitszeitregelung – und das Füllhorn von Anrechnungsstunden gemäß den Bekanntmachungen des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über die Unterrichtsverpflichtung der Lehrer an den jeweiligen Schulformen – wird insofern verwiesen.

Auf Grund der wissenschaftlich fundierten Ergebnisse der Göttinger Arbeitszeitstudie können sowohl Reduktionen bei den Unterrichtsverpflichtungen, als auch Erhöhungen bei den Anrechnungsstunden erfolgen und begründet werden. Da die Ergebnisse von Schulform zu Schulform differieren, ist die Kommission der Meinung, dass die notwendigen politischen Entscheidungen schulformspezifisch sein sollten.

Die Kommission empfiehlt folgende Maßnahmen, die zügig umgesetzt werden können:

1) Grundschule

Auf Grund der erheblichen Streuung werden die Regelungen zu den Anrechnungsstunden erheblich verändert, um den Grundschulen zu ermöglichen, besondere Belastungen/Anforderungen (z.B. unterrichtsbezogene Aufgaben im Bereich der Inklusion, Sprachförderung auf Grund von Migration sowie die besonderen Belastungen im Bereich der pädagogischen Kommunikation) zielgerichtet ausgleichen zu können.

2) Gesamtschule

Die Regelungen zu den Anrechnungsstunden werden in geringem Maße verändert, um den Gesamtschulen zu ermöglichen, besondere Belastungen (z.B. unterrichtsbezogene Aufgaben im Bereich der Inklusion, Sprachförderung auf Grund von Migration sowie die besonderen Belastungen im Bereich der pädagogischen Kommunikation) zielgerichtet ausgleichen zu können.

3) Gymnasium

Die oben dargelegten Zahlen könnten auf den ersten Blick nahelegen, die Unterrichtsverpflichtung an den Gymnasien zu senken.

Die Göttinger Arbeitszeitstudie weist jedoch aus, dass sehr große Streuungen bei den individuellen Arbeitszeiten an den Gymnasien bestehen.

Daher ist es geboten, nicht die Unterrichtsverpflichtung für alle Lehrkräfte zu reduzieren, sondern die Gymnasien in die Lage zu versetzen, auf die sehr un-

terschiedlichen individuellen Anforderungen/Belastungen (z.B. bei deutlich überdurchschnittlichen Kursgrößen und sehr hohem Korrekturaufwand in der gymnasialen Oberstufe) reagieren zu können.

Insgesamt werden die Schulen damit in die Lage versetzt, die zeitliche Belastung besonderer unterrichtlicher Anforderungen und Aufgaben mit Anrechnungstunden zielgerichtet ausgleichen zu können.

Die Kommission ist – noch – nicht in der Lage, einen präzisen, differenzierten Vorschlag für die Neuberechnung der Faktoren zur Erhöhung der Anrechnungstunden bei diesen drei Schulformen zu erstellen.

Die Erhöhung sollte je Schulform insgesamt mindestens ein Volumen aufweisen, das dem Handlungsbedarf der Göttinger Arbeitszeitstudie, der Göttinger Belastungsstudie und der Lüneburger Studie „Mehr Zeit für gute Schule“ je Schulform entspricht.

b) Mittelfristige Empfehlungen

In den letzten 50 Jahren sind in verschiedenen Arbeitszeitstudien eine Reihe von Einflussfaktoren auf die Länge der Arbeitszeit immer wieder untersucht worden. Einige dieser Daten können jedoch nicht ungeprüft fortgeschrieben werden, da sich strukturelle Veränderungen im Schulsystem auf einzelne Einflussfaktoren ausgewirkt haben können.

Der Einfluss anderer Faktoren wie Alter/Berufserfahrung, Teilzeit, Funktionen, Schulformen, Arbeitsbedingte Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) auf die Länge der Arbeitszeit lässt sich auf Basis der Göttinger Arbeitszeitstudie abschätzen. Beispielsweise ist in den Altersgruppen über 45 Jahre eine überdurchschnittliche Arbeitszeit zu verzeichnen.

Bei weiteren Einflussfaktoren, die in früheren Studien als relevant identifiziert worden sind (Fächer, Jahrgangsstufen, Klassenstärke), besteht entsprechend ein Bedarf zur Überprüfung und Aktualisierung. Auch wurde eine deutlich erhöhte zeitliche Belastung von Schulleiterinnen und Schulleitern festgestellt, hier besteht noch qualitativer Aufklärungsbedarf.

Für die weitere Qualitätsentwicklung im System Schule sind daher weitere wichtige Fragen klärungsbedürftig, z.B.: Welche Arbeitszeit- und Belastungseffekte ergeben sich

- aus der eigenverantwortlichen Schule und der Organisation des Ganztagsbetriebes?
- aus einer zunehmenden Heterogenität der Schülerschaft (Inklusion etc.)?
- aus der Digitalisierung?
- Welche Arbeitszeitpotenziale lassen sich durch ein förderliches Schulklima, eine wertschätzende Personalführung und die Kooperation unter Lehrkräften erschließen? Welche Effekte hat (eine professionelle) Personalführung im Schulbereich?

- Welche be- und entlastenden Einflüsse haben professionelle Haltungen, Kompetenzen und pädagogische Qualitätsstandards genau; welche Wechselwirkungen treten ggf. auf und welche Interventionsmöglichkeiten sind förderlich?
- Welche Arbeitszeiteffekte lassen sich für bislang nicht repräsentativ erfasste Schulformen ermitteln? Des Weiteren ist eine differenzierte Betrachtung von IGS und KGS erforderlich, die aus der Göttinger Studie nicht isoliert ableitbar ist.

Das Gremium hält weitere wissenschaftlich valide Untersuchungen zumindest zu den vier erstgenannten Fragen für unabdingbar.

5. Ausblick

Die bisherigen Empfehlungen stützen sich auf das Urteil des Obergerichtes Lüneburg und erwachsen aus den Ergebnissen der Göttinger Arbeitszeitstudie sowie der beiden Belastungsstudien.

Bis zum Abschlussbericht wird sich das Gremium noch ausgiebig mit dem Deckeneffekt, der Auswertung bereits vorliegender Daten, einer Systematik zur zukünftigen Bestimmung der Arbeitszeit sowie mit dem Volumen der notwendigen Entlastungsmaßnahmen befassen.

Die Kommission hält es aufgrund seiner Beratungen schon jetzt für angemessen, mit den folgenden grundsätzlichen Ausführungen zu weitergehenden Untersuchungen und Entscheidungen anzuregen.

a) Arbeitszeit an allgemein bildenden Schulen

Das Gremium vertritt die Auffassung, dass die Deputatverpflichtungen der Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen künftig nicht mehr nach Ausbildung und Schulform, sondern nach dem Bildungsauftrag und der Qualitätserwartung der Gesellschaft an die Schulen bemessen sein sollten. Aufgabe und Herausforderung aller Schulen des Sekundarbereichs I sollte es nach Auffassung des Gremiums sein, möglichst allen Schülerinnen und Schülern den ihnen individuell höchstmöglichen Schulabschluss zu ermöglichen.

Eine Differenzierung der Unterrichtsverpflichtungen in der Sek I ist nach Auffassung des Gremiums nur möglich, soweit unterschiedliche Qualitätsstandards politisch definiert werden. Aus den im Schulgesetz formulierten Bildungsaufträgen für die verschiedenen Schulformen lassen sich aus Sicht des Expertengremiums unterschiedliche Stundendeputate nicht ableiten.

Das Expertengremium regt an, dass das Land Niedersachsen die Überwindung der schulformbezogenen Lehrämter überprüft, da diese der Realität der tatsächlich vorhandenen Schulformen und den Notwen-

digkeiten einer Flexibilisierung des Unterrichtseinsatzes nicht mehr entsprechen. Die gleiche Dauer und die Gleichwertigkeit der Ausbildung weisen in diese Richtung. Soll dieses Ziel verfolgt werden, wäre auch die unterschiedliche Unterrichtsverpflichtung an den Grundschulen, Förderschulen und den weiterführenden Schulen nicht länger politisch zu begründen. Ziel sollte es sein, diese Unterschiede abzubauen.

b) Arbeitszeit an berufsbildenden Schulen

Berufsbildende Schulen weisen zudem Besonderheiten auf, die spezifische Antworten erfordern:

- Die Unterschiedlichkeit hinsichtlich der Strukturen (Mono vs. Bündelschule) bewirkt eine unterschiedlich aufwändige Organisationsstruktur.
- Die Strukturvielfalt verbunden mit dem jeweiligen unterrichtlichen Einsatz verursacht unterschiedliche unterrichtliche/außerunterrichtliche Ansprüche.
- Technische Innovationen und/oder rechtliche Änderungen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Unterrichtsvorbereitung und Unterrichtsgestaltung.
- Die sich in Folge der Digitalisierung unmittelbar verändernden Herausforderungen im schulischen Alltag erfordern neue Unterrichtskonzepte und Arbeitsformen. Digital, selbstorganisiert, kollaborativ, vernetzt – so sollen bzw. werden wir nach Einschätzung der Wissenschaft zukünftig bzw. auch schon jetzt leben und arbeiten. Berufsbildende Schulen müssen sich entsprechend orientieren.
- Potentiale der effizienteren Unterrichtsvorbereitung (Austausch von Materialien, gemeinsame Vorbereitung usw.) werden nach wie vor eher selten genutzt.

Unterricht verändert sich in Folge der Digitalisierung und Globalisierung der Arbeitswelt zusehends: Die Fragen, wie wir junge Menschen auf berufliche Tätigkeiten vorbereiten, die gegenwärtig noch gar nicht existieren und wie wir auf die Nutzung neuer Technologien vorbereiten, die gerade erst entwickelt werden, sind zu beantworten. Es ist deshalb zu prüfen, ob alternative Arbeitszeitmodelle mehr Gestaltungsspielraum für die Unterrichtsorganisation und die Entwicklung neuer Formen des Lehrens und Lernens ermöglichen. Ein gestaltendes Regelwerk wäre dazu unverzichtbar.

Um die Frage der Wirkungsweise und Wirksamkeit im Hinblick auf sich verändernde Belastungsfaktoren oder Belastungsempfindungen beantworten zu können, ist eine wissenschaftliche Begleitung erforderlich.

6. Fazit

Das Gremium vertritt die Auffassung, dass

- Grundlage arbeitszeitrechtlicher Regelungen im Schulbereich (Nds. ArbZVO-Schule) § 60 NBG bzw. tarifrechtliche Vereinbarungen sein müssen. Angesichts der schulspezifischen Besonderheiten errechnet sich daraus für den Erhebungszeitraum der Göttinger Arbeitszeitstudie eine wöchentliche Arbeitszeit umgerechnet auf Schulwochen von ca. 46:38 Stunden. Dieser Wert ist vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Schuljahreslänge und der Lage der Feiertage entweder jährlich oder für einen längeren Zeitraum zu überprüfen und festzuschreiben.
- arbeitszeitrechtliche Regelungen nur auf der Grundlage empirischer Befunde getroffen werden sollten.
- für die Bereiche der Grundschulen, Gesamtschulen und Gymnasien eine belastbare empirische Untersuchung in Form der Göttinger Arbeitszeitstudie vorliegt.
- die Göttinger Arbeitszeitstudie diesen Anforderungen für die Bereiche der Haupt-, Real- und Oberschule sowie der Förderschule und der berufsbildenden Schule mangels ausreichender Repräsentativität nicht genügt. Nach den vorliegenden pilothaften Erkenntnissen in diesen Bereichen scheint jedoch kein unmittelbarer Handlungsbedarf zu bestehen.
- Arbeitszeitregelungen das gesamte Tätigkeitspektrum der Lehrerinnen und Lehrer berücksichtigen müssen. Nach der Studie werden zwei Drittel der eingesetzten Arbeitszeit für unterrichtliche Zwecke und inzwischen ein Drittel für Funktionen und weitere Aufgaben eingesetzt.
- Ziel politischen Handelns es daher sein sollte, die unter Druck geratenen unterrichtsbezogenen Tätigkeiten zu stärken bzw. die Lehrkräfte und Schulleitungen von Nicht-Kernaufgaben zu entlasten.
- für die in der Studie ausgewiesenen Zeiten für Krankheit, Arztbesuche, Fortbildungen und Sonderurlaub in den Schulen hinreichende Kapazitäten vorgehalten und zugewiesen werden müssen.
- Vollzeitlehrkräfte ohne besondere Funktionen, insbesondere ohne Schulleitungsfunktionen offensichtlich Wege gefunden haben, sich mit dem Spannungsverhältnis zwischen den geltenden beamten- bzw. dienstrechtlichen Arbeitszeiten und den eintretenden Deckeneffekten zu arrangieren.
- Teilzeitlehrkräfte der Grundschulen, Gesamtschulen und Gymnasien die wöchentliche Arbeitszeit überschreiten. Es ist politisch zu entscheiden, ob der für unterrichtsnahe Lehrarbeit geleistete Mehraufwand unter qualitativen Gesichtspunkten berücksichtigt werden soll. Die Wirksamkeit des Teilzeiterlasses sollte zu gegebener Zeit überprüft werden.
- die zeitliche Inanspruchnahme von Schulleitungen

insbesondere aus der Eigenverantwortlichkeit und dem Ganztagsbetrieb durch ergänzende Gutachten untersucht werden muss.

Zusammenfassend: Zur kurzfristigen Entlastung der nach der Studie besonders belasteten Lehrkräfte an Grundschulen, IGS/KGS und Gymnasien wird eine Erhöhung der Anrechnungsstunden empfohlen.

Weitere wissenschaftliche Untersuchungen sollten zur zeitlichen Inanspruchnahme von Lehrkräften an Schulen mit besonderen sozialen Herausforderungen in Auftrag gegeben werden.

Bis zum Abschlussbericht wird sich das Gremium noch ausgiebig mit dem Deckeneffekt, der weiteren Auswertung bereits vorliegender Daten, einer Systematik zur zukünftigen Bestimmung der Arbeitszeit sowie mit dem Volumen der notwendigen Entlastungsmaßnahmen befassen. Auch wird zu prüfen sein, ob für den Bereich der berufsbildenden Schulen ein Modellversuch zur Erprobung alternativer Arbeitszeitmodelle zielführend ist.

7. Literatur

Hardwig, Thomas / Mußmann, Frank (i.E.): 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, Göttingen: Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften.

Gehrmann, Axel (2003): Der professionelle Lehrer: Muster der Begründung - empirische Rekonstruktion, Opladen: Leske Budrich.

Knight Wegenstein AG (1973a): I Empirisch-wissenschaftliche Studie über die Arbeitszeit der Lehrer in der Bundesrepublik Deutschland. Band I Analyse, Zürich.

Knight Wegenstein AG (Hrsg.) (1973b): II Empirisch-wissenschaftliche Studie über die Arbeitszeit der Lehrer in der Bundesrepublik Deutschland. Band II Katalog für Zeitaufwand, Zürich: Knight & Wegenstein.

Mußmann, Frank / Hardwig, Thomas / Riethmüller, Martin (2017): Niedersächsische Arbeitsbelastungsstudie 2016 - Lehrkräfte an öffentlichen Schulen. Ergebnisbericht, Göttingen: Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften.

Mußmann, Frank / Riethmüller, Martin / Hardwig, Thomas (2016): Niedersächsische Arbeitszeitstudie - Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015 / 2016. Ergebnisbericht, Göttingen: Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften.

Mummert + Partner (Hrsg.) (1999a): I Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band I Bericht, Hamburg: Mummert + Partner.

Mummert + Partner (Hrsg.) (1999b): II Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band II Anlagen, Hamburg: Mummert + Partner.

Mummert Consulting AG (2005): Das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg. Bericht zur Evaluation.

Paulus, Peter / Horstmann, David / Baydar, Cordula / Dadaczynski, Kevin (2017): Abschlussbericht zur Onlinebefragung „Mehr Zeit für gute Schule“, Lüneburg: Leuphana Universität Lüneburg

Schaarschmidt, Uwe / Fischer, Andreas W. / Sieland, Bernhard / Rahm, Tobias / Tarnowski, Torsten (2007b): Die Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse und Vorschläge der Projektgruppe QuAGiS zur Entwicklung eines zukunftsfähigen Arbeitszeitmodells., Wampersdorf, Lüneburg: QuAGiS.

Weitere Materialien

Orientierungsrahmen Schulqualität in Niedersachsen als Grundlage der Qualitätsentwicklung an allgemein bildenden Schulen (RdErl. d. MK v. 16.7.2014 – 31-81 821-1 ; SVBl. 2014, S. 442)

Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (RdErl. d. MK v. 7.4.2017 – 14- 03143/2 (111); Nds. SVBl. 2017, S. 304)

Prüfungsmitteilung des Niedersächsischen Landesrechnungshofes „Wirtschaftlichkeit kleiner Grundschulstandorte“ vom 04.11.2013; Az.: 3.2-0710/3-13

Urteile des Obergerichtes Lüneburg vom 09.06.2015, Az. 5 KN 148/14, 5 KN 164/14, 5 KN 162/14, KN 161/14, 5 KN 163/14, 5 KN 160/14, 5 KN 165/14, 5 KN 208/14 und 5 KN 203/14.



Herausgeber:

Niedersächsisches Kultusministerium
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Schiffgraben 12
30159 Hannover
E-Mail: Pressestelle@mk.niedersachsen.de
www.mk.niedersachsen.de

November 2017