

E & W

Erziehung & Wissenschaft 02/2018
Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW



**Frauen,
traut euch!**

Handlungsbedarf seit 60 Jahren

// Lehrkräfte arbeiten länger als vergleichbare Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst. Und: Diese Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit vieler Kolleginnen und Kollegen. Das ist das Ergebnis einer neuen Meta-Zeiterfassungstudie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, die Ende Januar in Hannover vorgestellt worden ist. //

Lange Zeit wurde die angemessene Ermittlung der Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland für „unbestimmbar“ gehalten. Geregelt wird die Arbeitszeit durch ein Deputat-Stundenmodell, das aber mit den verbindlichen Dienstpflichten und Präsenzzeiten („Determinationszeiten“) nur einen Teil der tatsächlichen Arbeitszeit vorgibt. Wie und mit welchen Vor- und Nachbereitungszeiten diese Pflichten erfüllt werden – dafür sind die Lehrkräfte im obligaten Teil ihrer Arbeitszeit selbst verantwortlich („Obligationszeit“). Was aber, wenn die „Unbestimmbarkeit“ nur eine willkommene Ausrede ist, hinter der sich politische Akteure verstecken, um offensichtliche Konsequenzen nicht ziehen zu müssen? Und was, wenn die hinter den Deputaten verborgenen Arbeitszeitvorgaben der öffentlichen Dienstherren unangemessen sind?

Dies führt uns zu den beiden Ausgangsfragen der aktuellen Metastudie, in der die 20 wissenschaftlichen Untersuchungen aus den vergangenen 60 Jahren durchleuchtet wurden, die seit Ende der 1950er-Jahre die Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland ermitteln sollten. Erstens: Werden Lehrkräfte in Arbeitszeitfragen gegenüber Tarifbeschäftigten und Beamten im öffentlichen Dienst benachteiligt, weil die Einflussfaktoren auf die Länge der Arbeitszeit im Kern bekannt sind und längst hätten gestaltet werden kön-

nen? Zweitens: Existiert das Problem der „Unbestimmbarkeit“ möglicherweise nicht (mehr), weil längst wissenschaftlich fundierte Methoden vorliegen, um die Arbeitszeit von Lehrkräften belastbar und zuverlässig zu bestimmen?

Die Studie kommt zu einem doppelten Ergebnis: Erstens haben die Methoden der Arbeitszeiterfassung einen Stand erreicht, der ermöglicht, durch das Zusammenspiel von juristischer Entwicklung und Weiterentwicklung der Erfassungsmethoden die Arbeitszeit ausreichend genau zu erfassen. Es lassen sich bestimmte Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit identifizieren und in ihrer Bedeutung grob quantifizieren. Der Gesetzgeber und die Sozialparteien sind daher handlungsfähig und aufgerufen, die Arbeitszeit angemessen zu gestalten.

Schlechter gestellt

Zweitens zeigt die inhaltliche Auswertung, dass trotz erheblicher Veränderungen in den Schulen und deren Rahmenbedingungen zentrale Befunde in der Substanz immer wieder bestätigt werden: Lehrkräfte sind aufgrund zu hoher Arbeitszeitvorgaben gegenüber vergleichbaren Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Schnitt schlechter gestellt. Die Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahrzehnte kamen nur verspätet und nicht vollständig an. Ein hoher Prozentsatz der Lehrkräfte bewegt sich im Bereich gesundheitsgefährdender „überlanger Arbeitszeiten“ (mehr als 48 Stunden in der Schulwoche). Zudem existieren extreme Streuungen in der Arbeitszeit zwischen einzelnen Lehrkräften, es fehlen Erholungsmöglichkeiten in Schulpausen, die Sieben-Tage-Woche ist in der Schulzeit quasi obligatorisch, Entgrenzung der Arbeitszeit ist fast die Regel, und es gibt lange Phasen mit

Spitzenbelastungen. In Summe sind die zeitlichen Belastungen im Mittel zu hoch und Gesundheitsrisiken zu groß (s. Kommentar S. 39). Auf der anderen Seite sind relevante neue Trends identifiziert worden, die neue Wege in der Arbeitszeitgestaltung eröffnen: Der Anteil des reinen Unterrichtens hat sich über die Jahrzehnte um etwa 10 Prozentpunkte reduziert (in Grundschulen von etwa 50 Prozent auf 40 Prozent und in Gymnasien von 40 Prozent auf 30 Prozent), während nicht unmittelbar unterrichtsbezogene Tätigkeiten mehr Zeit verlangen. Der Forschungsstand zeigt ferner, dass professionelle Einstellungen, Kompetenzen und „Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster“ ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf die Länge der Arbeitszeit haben. All dies sind nicht etwa die Ergebnisse einer, sondern die konsolidierten Resultate vieler Studien, die wiederum von unterschiedlichen Auftraggebern, mit verschiedenen Methoden und über mehrere Jahrzehnte hinweg in Auftrag gegeben wurden. Wissenschaftlich gesprochen: konsistente, reproduzierbare und verlässliche Befunde!

Politisch gesprochen: Um bekannte quantitative und qualitative Belastungen abzubauen, sind deutliche arbeitspolitische Maßnahmen erforderlich. Arbeitszeitpolitik in Bezug auf Lehrkräfte darf



Lehrkräfte arbeiten zu viel.
Es gibt einen riesigen Berg
nicht sichtbarer Überstunden.

Foto: imago

sich aber auch nicht auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen beschränken, sondern muss ebenso die Möglichkeiten gesundheitsfördernden Verhaltens und verantwortlicher Arbeitsteilung in den Schulen mit in den Blick nehmen.

Frank Mußmann,
Sozialwissenschaftler, Studienleiter und Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen

**Thomas Hardwig, Frank Mußmann:
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-Traeger-Stiftung, Göttingen 2018,
[http://resolver.sub.uni-goettingen.de/
purl/?webdoc-3982](http://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl/?webdoc-3982)**

Nach einer Einführung in den Gegenstand und einem Überblick über die Perioden der Arbeitszeitgestaltung werden die vorliegenden Forschungsergebnisse zur Arbeitszeit en détail und vergleichend analysiert. Für den systematischen Vergleich wird in der Metastudie ein umfangreiches Analysekonzzept entwickelt, das sowohl die Methoden der Ermittlung als auch die erzielten Ergebnisse vergleichbar macht und auswertet. Die Metastudie hat einen ausführlichen Dokumentationsteil von 100 Seiten, durch den alle untersuchten Studien für die Praxis erschlossen werden.

Zwischen Wissen und Willen

Auch er hätte es besser wissen müssen: Schon 1995, als der damalige niedersächsische Ministerpräsident Gerhard Schröder (SPD) seinen berühmten Ausspruch, Lehrer seien „faule Säcke“, tat, war das Gegenteil längst bewiesen. Seit 60 Jahren gibt es Studien zur Arbeitszeit von Lehrkräften. Ganz gleich mit welcher methodischen Herangehensweise gearbeitet wird, ein Ergebnis ist immer ähnlich: Lehrkräfte arbeiten erheblich zu viel, und es existiert ein riesiger Berg nicht sichtbarer Überstunden – ohne Bezahlung, ohne Zeitausgleich, vielfach ohne Perspektive auf Besserung. Denn als zweites Ergebnis der Analyse von Thomas Hardwig und Frank Mußmann zeigt sich, dass der relative Anteil an Unterricht (an der Gesamtarbeitszeit) tendenziell kleiner wird und der unsichtbare Teil der Arbeit größer (s. S. 38 f.). Was folgt daraus? Es darf keinen Aufschub mehr geben! Die Fakten liegen auf dem Tisch. Immer und immer wieder bestätigt und an keiner Stelle widerlegt. Die Lehrkräftearbeitszeit muss gesenkt werden. Angesichts der Tatsache, dass die außerunter-

richtlichen Tätigkeiten zunehmen und diese aber keinesfalls beschnitten werden können, weil sonst die Qualität der Arbeit und der selbst gestellte Professionsanspruch leiden, ist es umso dringender, die Unterrichtsverpflichtung zu senken.

Ein Zitat fällt in der Studie darüber hinaus ins Auge: „Auffällig ist das Festhalten an dem aus der Kaiserzeit stammenden Deputatsmodell, das sich seit 1873 nicht verändert hat.“ Die Regelstundenzahl für „niedere“ und „höhere“ Schulformen ist heute noch genau wie in der Kaiserzeit unterschiedlich hoch. In diesen mehr als 100 Jahren hat sich die Wochenarbeitszeit etwa von Industriearbeitern halbiert, bei vielen Beamtinnen und Beamten ist sie von 48 auf unter 40 Stunden gesunken. An den Schulen hingegen ist die Höhe der Deputate nahezu unverändert. Die Arbeitszeitverordnungen der Lehrkräfte müssen endlich der Realität angepasst werden. In Niedersachsen gilt diese Verordnung beispielweise seit über 20 Jahren. Alle Aufgaben, die allein durch Inklusion, Ganztags- und Sprachförderung hinzugekommen sind, werden schlicht nicht berücksichtigt. Das

ist weder juristisch noch politisch hinnehmbar. Und die niedersächsische Belastungsstudie belegt unbestreitbar: Lehrkräfte sind hochbelastet und gleichzeitig hochmotiviert. Die Arbeitgeber müssen endlich umfassend für Entlastung sorgen – am fehlenden Wissen kann es nicht liegen, allenfalls am mangelnden Willen.

Laura Pooth,
Vorsitzende der GEW Niedersachsen



Foto: GEW Niedersachsen

Laura Pooth