

Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland – Veränderungsdruck und Handlungsempfehlungen



© Adobe Stock #206030518

Mark Rackles

**Expertise im Auftrag der
Deutsche Telekom Stiftung**

Berlin, April 2023

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Die Praxis der Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland	4
	2.1 Entwicklung der Lehrkräftearbeitszeit	4
	2.2 Aktuelle Arbeitszeitpraxis in Deutschland	8
3.	Das deutsche Modell der Lehrkräftearbeitszeit	12
	3.1 Merkmale des deutschen Modells	12
	3.2 Die Ausnahme: Hamburger Jahresarbeitszeitmodell	17
	3.3 Kritik des bestehenden Modells	19
4.	Aktueller Handlungs- und Veränderungsdruck	23
	4.1 Gesundheitsschutz	24
	4.2 Arbeitsrecht	26
	4.3 Pädagogik	29
	4.4 Fachkräftebedarf	31
5.	Ein Blick über die Grenzen	34
6.	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	45
	Anlage 1: Literatur/Quellen	53
	Anlage 2: Länderprofile: Arbeitszeitpraxis in den 16 Bundesländern	57

1. Einleitung

In den Bildungswissenschaften ist man sich ebenso wie in der Bildungspolitik schnell einig, dass der Bildungserfolg in Schulen maßgeblich von Lehrkräften abhängt. Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen der professionellen Kompetenz der Lehrkraft und dem Lernerfolg von Schülerinnen und Schülern füllen inzwischen Bibliotheken.

Erstaunlich unterbelichtet ist dagegen die Frage nach den Arbeitszeiten von Lehrkräften in Deutschland. Allgemein gilt, dass das Ergebnis eines Arbeitssystems von dem Arbeitsvolumen konkreter Tätigkeiten abhängt, das von einer Person in einer bestimmten Arbeitszeit in einer bestimmten Arbeitsqualität erbracht wird. Die spezifische Ausprägung des pädagogischen Arbeitssystems hat somit unmittelbaren Einfluss auf das Ergebnis pädagogischer Arbeit.

In Deutschland ist die Arbeitszeit von Lehrkräften seit 1873 fast unverändert über das sogenannte Deputatmodell organisiert: Die Lehrkräfte sind dabei explizit verpflichtet, eine bestimmte Anzahl von Unterrichtsstunden pro Woche zu erbringen. Die Unterrichtsstunden sind in der Regel als 45-Minuten-Blöcke definiert. Eine zeitliche Definition der Arbeitszeiten jenseits der unmittelbaren Unterrichtsstunde erfolgt nicht. Ebenso wenig ist der Ort der Leistungserbringung jenseits der konkreten Unterrichtsstunde in der Schule definiert oder eingeschränkt. Es gibt für Lehrkräfte in Deutschland keine allgemeine Präsenzpflcht, die Arbeitszeit wird in wesentlichen Teilen als sogenannte Vertrauensarbeitszeit erbracht.

Dieses über 150 Jahre alte Modell der Arbeitsorganisation in Schulen steht aktuell unter erheblichem Veränderungsdruck. Einerseits hat die Coronapandemie in den Jahren seit 2020 die bisherige Selbstverständlichkeit von Präsenzunterricht mit neuen Formen des digitalen hybriden Unterrichts infrage gestellt. Zum anderen hinterfragen aktuelle höchstrichterliche Grundsatzentscheidungen zur Erfassungspflicht von Arbeitszeiten das eingespielte Modell der Vertrauensarbeitszeit im Bildungssystem und erzwingen vom deutschen Gesetzgeber eine Reform des Arbeitszeitgesetzes (voraussichtlich im Jahr 2023). Und schließlich kommt der bislang unbestimmte Teil der Lehrkräftearbeitszeit durch öffentliche Debatten unter Druck. Die einen unterstellen ein hohes Maß an Privilegien und Freizeit und sehen somit Potenzial für Arbeitszeiterhöhungen. Die anderen reden über strukturelle Mehrarbeit und Überlastung durch Aufgabenzuwächse jenseits des Unterrichts und fordern Stundenabsenkungen und kleinere Klassen.

Ganz aktuell gerät das schulische Arbeitszeitregime ganz erheblich unter Druck, indem die Bildungspolitik angesichts des anhaltenden drastischen Lehrkräftemangels verstärkt auf bedarfssenkende Maßnahmen der Arbeitszeit zurückgreift: Senkung der Teilzeitquote, Erhöhung der Pflichtstunden (Deputatstunden) und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. In dieser Debatte um eine Erhöhung der Arbeitszeiten gewinnt die Frage an Bedeutung, wie viele Stunden Lehrkräfte tatsächlich arbeiten. Die bisherige Unbestimmtheit der realen Arbeitszeiten einer der größten Beschäftigungsgruppen im öffentlichen Dienst (knapp eine Million Lehrkräfte) kommt damit unter Druck.

Die vorliegende Untersuchung geht vor diesem Hintergrund der Leitfrage nach, ob das deutsche Deputatstundenmodell der Lehrkräftearbeitszeit effizient und angesichts der skizzierten Herausforderungen zukunftsfest ist. Ergänzend wird auch aus einer pädagogischen Perspektive hinterfragt, ob das Denken in Deputaten und die Organisation des Unterrichts in 45-Minuten-Blöcken den Anforderungen moderner Pädagogik entsprechen.

Nach einem einleitenden Kapitel zur historischen Entwicklung der Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland wird in Kapitel 3 das aktuelle Arbeitszeitmodell systematisch dargestellt. Der analytische Teil 4 systematisiert den Handlungsdruck, der auf das System der deutschen Lehrkräftearbeitszeit wirkt und identifiziert spezifischen Problemdruck. Das Kapitel 5 bindet internationale Erfahrungswerte aus dem europäischen (Österreich, Schweiz, Dänemark und Spanien) und dem außereuropäischen Ausland (Japan und die USA) ein, die für das deutsche System der Lehrkräftearbeitszeit von Interesse sein könnten. Im abschließenden Kapitel 6 werden hieraus Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen für die Bildungspraxis formuliert. In der Anlage 2 finden sich Profile der einzelnen Bundesländer mit den relevanten Eckdaten zur Lehrkräftearbeitszeit.

Die Untersuchung ist als qualitative Arbeit angelegt und erhebt selbst keine Primärdaten. Sie basiert auf qualitativen Dokumentenanalysen, Auswertungen der aktuellen Bildungsstatistik und baut auf wissenschaftlichen Vorarbeiten auf.

2. Die Praxis der Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland

2.1 Entwicklung der Lehrkräftearbeitszeit

Das deutsche Bildungswesen ist in seinen Grundstrukturen seit der Kaiserzeit, über die Weimarer Republik bis zur Bundesrepublik Deutschland ausgesprochen stabil. Das gilt auch für die Lehrkräftearbeitszeit, und zwar sowohl hinsichtlich ihrer Struktur als auch ihrer zeitlichen Ausprägung.

Die Grundstruktur des deutschen Arbeitszeitmodells weist den Lehrkräften eine spezifizizierte Zahl an Unterrichtsstunden pro Woche zu (sogenannte Pflichtstunden oder auch Deputate). Die Höhe des jeweiligen Deputats wird nach Lehrämtern (die grob den Schularten entsprechen) differenziert: je „höher“ das Lehramt, desto niedriger das Deputat. In der Folge ist die Pflichtstundenanzahl für Lehrkräfte in Deutschland an Gymnasien am niedrigsten und an Grundschulen am höchsten. Diese Grundstruktur der Lehrkräftearbeitszeit besteht als sogenanntes Deputatmodell seit circa 150 Jahren unverändert. Lediglich die Unterrichtsstunde mit 45 Minuten ist etwas jünger: Zu Beginn wurde regelmäßig in 60-Minuten-Einheiten unterrichtet, erst 1911 führte Preußen die sogenannte Kurzstunde mit 45 Minuten ein, die sich später dann auch in der Weimarer Republik durchsetzte und bis heute dominiert.

Als ähnlich veränderungsresistent hat sich die quantitative Seite der Lehrkräftearbeitszeit erwiesen. In ihrer groben zeitlichen Ausprägung hat sich die Unterrichtsverpflichtung der

Lehrkräfte über 150 Jahre nicht verändert: Lag die Unterrichtsverpflichtung 1873 an Grundschulen bei 30 Stunden, so liegt sie heute überwiegend bei 28 Stunden. Im Jahr 1873 mussten Lehrkräfte an Gymnasien 24 Stunden unterrichten, heute liegt deren Lehrdeputat zwischen 23 und 27 Stunden. Im selben Zeitraum reduzierte sich die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst um 20 Prozent (vgl. Hardwig et al. 2018: 18 ff; siehe auch Winkelmann 2019: 21).

In der Bundesrepublik Deutschland wurde die Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit über die Jahrzehnte immer wieder – teilweise mit unterschiedlichen Vorzeichen – geführt. In Mangelzeiten wurde über eine Erhöhung der Unterrichtszeiten diskutiert, zu anderen Zeiten über eine Entlastung und somit Verminderung der Unterrichtsverpflichtungen.

So waren die späten 60er- und frühen 70er-Jahre von einer allgemeinen Debatte um Arbeitszeitverkürzungen geprägt, die 1974 in der 40-Stunden-Woche für den öffentlichen Dienst mündete. Dies galt auch noch für die 80er-Jahre bis zur 38,5-Stunden-Woche im öffentlichen Dienst 1990. Formal galten die tariflichen Arbeitszeitverkürzungen auch für die Gesamtarbeitszeit der Lehrkräfte im öffentlichen Dienst, sie führten jedoch zu keiner Anpassung der im Arbeitsalltag bestimmenden Unterrichtsverpflichtungen. Arbeitszeitstudien aus diesen Jahren waren überwiegend darauf ausgerichtet, die reale Gesamtarbeitszeit von Lehrkräften zu bestimmen, die aus Unterricht und außerunterrichtlichen Tätigkeiten besteht. Mit dem Nachweis hoher Ist-Arbeitszeiten, die über den tariflichen Soll-Arbeitszeiten lagen, wurde eine Reduzierung der Unterrichtsdeputate und damit mittelbar der Gesamtarbeitszeit angestrebt.

Der Bildungsforscher Klaus Klemm wies bereits 1996 darauf hin, dass alle Arbeitszeitstudien seit Ende der 50er-Jahre wöchentliche Arbeitszeiten aufwiesen, „die oberhalb der jeweils geltenden tarifvertraglichen Arbeitszeiten in anderen Beschäftigungsbereichen lagen“ (Klemm 1996: 128). Selbst die 1973 von der KMK mit dem Ziel einer Vereinheitlichung der Arbeitszeitregelungen in Auftrag gegebene Studie der Firma Knight Wegenstein ergab eine Arbeitszeit von 45,1 Wochenstunden und lag damit oberhalb der geltenden Tarifbestimmungen (vgl. Knight Wegenstein 1973). Ein geplantes KMK-Abkommen zur Lehrkräftearbeitszeit kam bis Ende der 70er-Jahre vor diesem Hintergrund nicht zustande.

Nach den Diskussionen um die Arbeitszeitentlastung drehte sich die Diskussion um Lehrkräftearbeitszeiten spätestens in den 90er-Jahren in die Gegenrichtung. Vor dem Hintergrund fiskalischer Krisen in den Landeshaushalten und entsprechenden Sparvorgaben dominierten Rufe nach Arbeitszeiterhöhungen die Debatte. Im Ergebnis kam es im Lauf der 90er-Jahre in 11 von 16 Bundesländern zu Deputaterhöhungen für Lehrkräfte (vgl. Winkelmann 2017: 10). Arbeitszeitstudien dieser Zeit wurden auf Arbeitgeberseite (Länder) mit dem Ziel in Auftrag gegeben, einen Puffer für Einsparungen beziehungsweise für die Erhöhung der Pflichtstunden zu identifizieren (so etwa das Kienbaum-Gutachten 1991 im Auftrag des Landes NRW). Andere Studien waren durch den Nachweis der strukturellen Mehrarbeit im System darauf ausgerichtet, die Arbeitszeiterhöhungen zu verhindern oder rückgängig zu machen (so etwa Schönwälder 1995 oder Hübner 1995).

In den Jahren nach 2000 rückten strukturelle Fragen in den Vordergrund vereinzelter Diskurse. Es wurden neue Arbeitszeitmodelle diskutiert, die stärker auf die Jahresarbeitszeit und eine differenzierte Berücksichtigung des Arbeitsaufwands nach Unterrichtsfächern abstellten. Anders als in den Vorjahren rückten in diesen Debatten Aspekte einer größeren Flexibilität und Gerechtigkeit in den Vordergrund. Zu den Meilensteinen dieser Zeit gehört die vom Land NRW 1997 in Auftrag gegebene Untersuchung der Firma Mummert Consulting.

Die 1999 veröffentlichten Ergebnisse wiesen für alle Schulformen durchschnittliche Jahresarbeitszeiten – teilweise erheblich – oberhalb der tariflichen Arbeitszeiten aus. Zudem wurden drei wesentliche Befunde empirisch belegt: (1) Es gibt eine sehr breite Streuung der tatsächlichen Arbeitszeit von Lehrkräften. (2) Fächer und Schulstufen bestimmen den Arbeitsaufwand. (3) Der Aufwand für nicht unterrichtsbezogene Aufgaben nimmt einen erheblichen Anteil der Arbeitszeit ein (vgl. Mummert Consulting 2005: 39 f; Mummert Consulting 1999).

Die Ergebnisse der Arbeitszeitanalyse von Mummert Consulting waren die Basis für Reformdebatten in mehreren Ländern (unter anderem in NRW, Hessen, Baden-Württemberg und Hamburg). Angesichts verschlechterter Rahmenbedingungen (Haushaltskürzungen, Sparvorgaben, Stellenstreichungen) und der Vorgabe einer kostenneutralen Umverteilung der Arbeitszeiten blieben die Studienerkenntnisse und Debatten in den meisten Ländern jedoch folgenlos. Ein Schicksal, das auch die Arbeitszeitstudie der Projektgruppe QuAGiS (Qualität, Arbeit und Gesundheit in Schulen) von 2007 unter der Leitung von Prof. Saarschmidt und dessen Formulierung eines neuen Arbeitszeitmodells traf (Saarschmidt et al. 2007: 92 f).

Lediglich in Hamburg mündeten die Mummert-Studie und die anschließende Diskussion in ein neues Arbeitszeitmodell, das 2003 eingeführt wurde und von einer Jahresarbeitszeit ausgeht, die nach Fächern differenziert (Faktorisierung) auf eine wöchentliche Arbeitszeit heruntergebrochen wird. Bis heute ist das Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell (LAZM) die einzige Ausnahme vom Deputatstundenmodell in Deutschland (siehe auch Kapitel 3.2).

Ab Mitte der 2010er-Jahre entwickelten sich eine neue Dynamik und ein neuer Schwerpunkt in der Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland. 2015 kam es zu einem dogmatisch neu ausgerichteten Urteil des OVG Lüneburg, das erstmals eine vorgesehene Erhöhung der Unterrichtsdeputate mit dem Argument ablehnte, dass das Land Niedersachsen keine verlässlichen Daten über die Gesamtarbeitszeit der Lehrkräfte habe. Ein Nachweis, dass die Erhöhung der Deputatstunden nicht zu einer Erhöhung der Gesamtarbeitszeit führe, sei vom Land nicht erbracht worden. Grundsätzlich seien Arbeitszeitermittlungen auf Basis von Selbstaufzeichnungen der Lehrkräfte ein geeignetes Instrument zum Nachweis der Arbeitszeit (vgl. OVG Lüneburg Az. 5 KN 164/14).

Mit dem OVG-Urteil von 2015 rückte die Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften erstmals prominent in den Vordergrund der Debatte. Der Gestaltungsspielraum des Verordnungsgebers (Land) bei der Festlegung der Unterrichtsverpflichtung war erstmalig

konditioniert und an eine (ungefähre) Kenntnis und Bewertung der außerunterrichtlichen Arbeitszeiten gebunden.

Als bundesweit bedeutsamer Akteur etablierte sich in der Folgezeit die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften an der Universität Göttingen mit den Wissenschaftlern Frank Mußmann, Martin Riethmüller sowie Thomas Hardwig. Bereits 2016 publizierten diese die „Niedersächsische Arbeitszeitstudie“ im Auftrag der GEW Niedersachsen (vgl. Mußmann et al. 2016). Im Ergebnis hielten die Autoren fest, dass das methodische Problem der Ermittlung der Arbeitszeit von Lehrkräften gelöst werden konnte. Die inhaltlichen Befunde zeigten eine hohe Übereinstimmung mit vorausgegangenen und nachfolgenden Arbeitszeitstudien.

In einer Auswertung von 20 einschlägigen Studien zur Lehrkräftearbeitszeit der letzten Jahrzehnte kommen Hardwig und Mußmann zum Ergebnis, dass die zentralen Befunde über 60 Jahre relativ konsistent sind (vgl. Hardwig et al. 2018: 94 f): (1) Die Arbeitszeit der Lehrkräfte liegt über der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst. (2) Es fehlen Erholungszeiten während der Schulzeit. (3) Es gibt starke Schwankungen der individuellen Jahresarbeitszeiten (bis zu 25 Prozent).

In den Folgejahren nutzte die GEW das methodisch validierte Instrument der Arbeitszeiterfassung nach Mußmann und Hardwig zur Beauftragung weiterer Arbeitszeitstudien in einzelnen Bundesländern: so 2020 in Hessen (Frankfurt am Main), 2022 in Sachsen und 2023 in Berlin.

Da sich die Befunde in der konkreten Ausprägung nur geringfügig unterscheiden und in der grundsätzlichen Erkenntnis gleichen, formulierten Mußmann und Hardwig zusammenfassende Thesen, die auch die aktuelle gewerkschaftspolitische Ausgangsposition in der Arbeitszeitdebatte bestimmen (vgl. Mußmann et al. 2022a: 1):

- (1) Eine Mehrheit der Lehrkräfte in Deutschland arbeitet seit Jahrzehnten oberhalb arbeitszeitrechtlicher und tariflicher Normvorgaben. Sie leisten Mehrarbeit, sowohl bezogen auf Schulwochen als auch auf Jahresarbeitszeiten.
- (2) Teilzeitkräfte bringen überproportional hohe Mehrarbeitsanteile ein.
- (3) Für die pädagogische Kernaufgabe des Unterrichts steht immer weniger Zeit zur Verfügung, während außerunterrichtliche Tätigkeiten deutlich mehr Raum einnehmen.
- (4) Relevante Teilgruppen hochbelasteter Lehrkräfte verstoßen gegen gesetzliche Arbeitsschutznormen, indem sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten.
- (5) Das hat deutliche Auswirkungen auf das Belastungserleben und verschärft bekannte gesundheitliche Risiken des Berufsstandes.

Diese Klarheit in der empirisch gestützten Problembeschreibung sowie die neuen methodischen Möglichkeiten der Arbeitszeiterfassung prägen die aktuellen Debatten um die Lehrkräftearbeitszeit. Auftrieb erhielt die Diskussion um Arbeitszeiterfassung und Bestimmung der Arbeitszeiten jenseits des Pflichtdeputats durch höchstrichterliche Urteile: 2019 hielt der EuGH und Ende 2022 das Bundesarbeitsgericht (BAG) sehr klar fest, dass zur

Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG alle Arbeitgeber die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten haben (vgl. EuGH-Urteil C-55/19 beziehungsweise BAG-Urteil 1 ABR 22/21). Eine entsprechende Anpassung des deutschen Arbeitszeitgesetzes wurde durch das federführende Bundesarbeitsministerium im Dezember 2022 für 2023 angekündigt.

Überlagert wird diese aktuelle arbeits- und beamtenrechtliche Debatte von dem Corona-beziehungsweise Digitalisierungseffekt seit 2020, der Glaubenssätze der Lehrkräftearbeitszeit in Bezug auf den klassischen Präsenzunterricht infrage stellte und die Arbeitsbedingungen und zudem die Belastungssituation des pädagogischen Personals in den öffentlichen Fokus rückte.

Schließlich überlagert aber auch die sich seit 2020 verschärfende Diskussion um den bundesweiten Lehrkräftemangel die Debatte über die Lehrkräftearbeitszeit. Zuletzt hat auf Ebene der KMK die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) im Januar 2023 Vorschläge gegen den Lehrkräftemangel vorgelegt, die im Schwerpunkt auf eine Erhöhung der Pflichtstundenzahl und die Senkung von Teilzeit ausgerichtet sind (SWK 2023).

Das deutsche Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte steht damit unter verschiedenen Gesichtspunkten unter einem starken Veränderungs- beziehungsweise Handlungsdruck. Eine systematische Analyse der Veränderungsfaktoren erfolgt in Kapitel 4.

2.2 Aktuelle Arbeitszeitpraxis in Deutschland

Der deutsche Bildungsföderalismus bedingt, dass es keine einheitliche Arbeitszeitpraxis in Deutschland gibt. Bundesweite Rahmenseetzungen bestehen im Bereich der tariflichen Arbeitszeiten (angestellte Lehrkräfte). Für angestellte Lehrkräfte der Länder – mit Ausnahme von Hessen, das nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist – gilt der Tarifvertrag der Länder (TV-L), der in Bezug auf die Arbeitszeit auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten verweist (vgl. § 44 Nr. 2 TV-L). Für Angestellte bei kommunalen Arbeitgebern, zum Beispiel Lehrkräfte an kommunalen Schulen in Bayern, gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Die tariflichen Arbeitszeiten liegen zwischen 39,2 und 41 Stunden (vgl. KMK 2022a: 15).

Die überwiegende Zahl der Lehrkräfte ist jedoch verbeamtet. Im Beamtenbereich ist die Arbeitszeit (Zeitstunden pro Woche) der Bediensteten durch länderspezifische Arbeitszeitverordnungen geregelt und liegt je nach Bundesland und Alter zwischen 40 und 41 Wochenstunden. In der Regel wird durch Rechtsverordnung festgelegt, dass die Arbeitszeit der verbeamteten Lehrkräfte der Arbeitszeit aller anderen Landesbeamten entspricht. Die Bestimmung der Arbeitszeit in Bezug auf die Pflichtstunden pro Unterrichtswoche erfolgt in allen Ländern bis auf Bremen durch Rechtsverordnung, die durch das jeweilige Schulgesetz oder Landesbeamtengesetz ermächtigt wird (vgl. Hauck-Scholz 2022: 9 f).

Die konkreten Arbeitszeitvorgaben der Bundesländer für die Lehrkräfte unterscheiden sich in Deutschland nach bis zu acht Merkmalen: Tarifgebiet (Ost/West), Bundesland, Status (Beamte/Angestellte), Schulträger (TV-L/TvöD), Schulart, Schul- beziehungsweise Jahrgangsstufe, Alter der Lehrkraft sowie teilweise Unterrichtsfach. Vereinzelt wird zudem nach Laufbahngruppe (gehobener/höherer Dienst; zum Beispiel in Baden-Württemberg und Niedersachsen) unterschieden (vgl. KMK 2022a: 3 f).

Eine Analyse der Länder in Bezug auf ihre Lehrkräftearbeitszeit ergibt deutliche Unterschiede in der konkreten Zumessung an Pflichtstunden (vgl. Anlage 2).

Innerhalb der Länder schwanken die Pflichtstunden zwischen den Schularten um bis zu 6,9 Stunden, das entspricht einer Schwankungsbreite innerhalb eines Landes von 24,7 Prozent (Hamburg), im Durchschnitt schwankt das Deputat innerhalb eines Landes um knapp 13 Prozent.

Innerhalb der jeweiligen Schularten schwankt die Zahl der Pflichtstunden je nach Bundesland um bis zu 1,5 Pflichtstunden im Grundschulbereich (27 bis 28,5 Wochenstunden), um bis zu 4 Pflichtstunden im Gymnasialbereich (23 bis 27 Wochenstunden) und um bis zu 2,5 Pflichtstunden im Bereich Integrierter Gesamtschulen (24,5 bis 27 Wochenstunden). Am wenigsten variieren die Pflichtstunden zwischen den Ländern im Grundschulbereich (5,3 Prozent Schwankungsbreite), am stärksten im gymnasialen Bereich (13,8 Prozent Schwankungsbreite) (vgl. KMK 2022a: 2).

In allen Ländern gibt es eine Altersermäßigung bei den Pflichtstunden, die in der Regel ab 58 beziehungsweise 60 Jahren greift und ein bis zwei Pflichtstunden umfasst. In acht Ländern wird das Deputat im Alter um maximal zwei Stunden abgesenkt, in sieben Ländern um maximal drei Stunden und lediglich in Mecklenburg-Vorpommern um bis zu vier Stunden. Die früheste Entlastung erfolgt in Hessen und Thüringen mit 55 Jahren (in Hessen mit einer, in Thüringen mit zwei Stunden), die späteste Entlastung erfolgt in Rheinland-Pfalz mit 64 Jahren und drei Stunden (vgl. KMK 2022a: 7 f).

Im Zeitverlauf erweisen sich sowohl die Deputate als auch die Vorgaben der Arbeitszeitverordnungen als sehr beständig: Über die letzten 15 Jahre haben sich die Arbeitszeiten für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst kaum (Beamte) beziehungsweise geringfügig (Angestellte) geändert, in beiden Fällen konvergieren die Soll-Arbeitszeiten Richtung 40 Wochenstunden (Zeitstunden). Die Deputatvorgaben sind über 15 Jahre ebenfalls sehr stabil und haben sich nur in drei Ländern geringfügig verändert (Absenkungen zum Beispiel um ein Stunde an Grundschulen in Bayern, Brandenburg und Sachsen; Absenkung um eine Stunde in der Sekundarstufe II in Bayern und Brandenburg). In Schleswig-Holstein gab es eine Deputaterhöhung um eine Stunde für Integrierte Gesamtschulen. Für die ganz überwiegende Mehrheit der Länder und Schularten hat sich über 15 Jahre nichts geändert (vgl. KMK 2007: 2 f und KMK 2022a: 2 f).

Alle Länder arbeiten mit einer Form der Ermäßigungsstunden, durch die Pflichtstunden als einzige Bezugsgröße im Deputatmodell vermindert werden können. Diese Ermäßigungsstunden (oder auch Abminderungsstunden) erlauben den Ländern die

Zuweisung von Aufgaben jenseits des Unterrichts, wie etwa Funktionszuweisungen (zum Beispiel Schulleitungen, Fachleitungen), Mitarbeit in Entwicklungsteams (zum Beispiel Schulentwicklung, Digitalisierungskonzepte) oder andere vom Arbeitgeber als bedeutsam angesehene Tätigkeiten. Das Volumen dieser Ermäßigungsstunden beläuft sich auf etwa 10 bis 15 Prozent des Unterrichtsvolumens und mindert dieses entsprechend (vgl. KMK 2003: 85). Einen relevanten Anteil an den Ermäßigungsstunden hat dabei die oben genannte Altersermäßigung für Lehrkräfte.

Deutschlandweit arbeiten 54 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung in Vollzeit (in der beruflichen Bildung sind es 61 Prozent). Die höchsten Vollzeitquoten weisen die Bundesländer im Osten (inklusive Berlin) mit Werten zwischen 60 und 76 Prozent und das Saarland mit 66 Prozent auf; die niedrigsten der Südwesten (Bayern und Baden-Württemberg mit 46 beziehungsweise 43 Prozent) sowie Hamburg (42 Prozent). Etwa drei Viertel aller Lehrkräfte sind Frauen, deren Vollzeitquote schwankt in den Ländern zwischen 34 Prozent (Baden-Württemberg) und 76 Prozent (Sachsen-Anhalt).

Über den Zeitverlauf von 30 Jahren hat sich das Teilzeitverhalten auf aggregierter Ebene aller Länder als relativ stabil erwiesen: Die Vollzeitquote lag zwar 1992 noch bei 65 Prozent und sank innerhalb von zehn Jahren auf 55 Prozent im Jahr 2002, blieb dann aber in den vergangenen 20 Jahren relativ stabil um die 54 Prozent (2001/2002: 55,1 Prozent; 2021/2022: 53,6 Prozent) (vgl. Statistisches Bundesamt 2022: Tab. 21111-18 sowie Fachserie 11 Reihe 1 2001/2002).

	Land	Pflichtstunden Woche	Teilzeitquote
	Baden-Württemberg	25–28	57 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 2 Lehrkräfte-Arbeitszeit-VO		
	Bayern	23–28	54 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 Abs. 2 BayUPZO		
	Berlin	25–28	40 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 Abs. 3 AZVO		
	Brandenburg	25–27	27 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 AZV		
	Bremen	25–28	57 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß §§ 2–4 BremLAAufG		
	Hamburg	21–27,9	58 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 ArbzVO in Verbindung mit §§ 3–4 LehrArbzVO		
	Hessen	24,5–28,5	48 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 PflichtstundenVO		
	Mecklenburg-Vorpommern	23–30	39 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 Abs. 2–4 LehrArbzLVO		
	Niedersachsen	23,5–28	43 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 3 ArbZVOSchule		
	Nordrhein-Westfalen	23,5–28	43 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 2 Abs. 1 VO zu § 93 Abs. 2 SchulGNW		
	Rheinland-Pfalz	24–27,8	50 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 3 LehrArbzVO		
	Saarland	25–28	34 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 3 PflichtstundenVO		
	Sachsen	25–27	39 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 2 Lehrkräfte-AZVO		
	Sachsen-Anhalt	25–27	22 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 3 ArbZVO-Lehr		
	Schleswig-Holstein	25,5–28	49 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 PflichtstundenVO		
	Thüringen	24–27	24 Prozent
	Unterrichtsverpflichtungen gemäß §§ 4–6 LehrAZVO		
	Deutschland	21–30	46 Prozent

Abb. 1: Pflichtstunden und Teilzeitquoten in den Ländern 2021/2022; Quellen: KMK 2022a und Statistisches Bundesamt 2022; Deputate und Teilzeitquoten für die allgemeinbildenden öffentlichen Schulen; Teilzeitquoten inklusive Beschäftigter unter 50% (sog. "Stundenweise Beschäftigte"); ausführliche Länderprofile in Anlage 2

3. Das deutsche Modell der Lehrkräftearbeitszeit

Auch wenn sich die konkrete Arbeitszeitpraxis in den Bundesländern wie in Kapitel 2.2 dargestellt in einer Vielzahl von Ausprägungen unterscheidet, so lassen sich doch auch einheitliche Elemente und Zusammenhänge in der Praxis identifizieren. Im Folgenden soll auf gemeinsame, länderübergreifende Merkmale abgestellt werden, die unter der Überschrift eines „deutschen Modells“ der Lehrkräftearbeitszeit zusammengefasst werden können. Eine Ausnahme stellt das Hamburger Jahresarbeitszeitmodell dar, das gesondert dargestellt wird.

3.1 Merkmale des deutschen Modells

a) Pflichtstundenansatz mit 45-Minuten-Blöcken

Die historisch übermittelte Grundstruktur wurde bereits in Kapitel 2 unter dem Gesichtspunkt der historischen Kontinuität erörtert. Aus einer systematischen Perspektive ist hier von Relevanz, dass das deutsche Modell ein Deputatmodell ist, das schulformspezifische Deputatvorgaben macht. Im Unterschied zu anderen (internationalen) Modellen erfolgt in Deutschland weder eine Festlegung der Wochenarbeitszeit noch der Präsenzzeiten.

Einer der wichtigsten Aspekte in der Diskussion um Lehrkräftearbeitszeiten gründet auf der Tatsache, dass im deutschen System zwischen Pflichtstunden (vertraglich fixierte Deputate) und sonstigen Stunden (unbestimmte Zeiten) unterschieden wird. Mußmann et al. sprechen von einem „determinierten Teil“ der Arbeitszeit (Deputate) und einem „obligaten Teil“ der Arbeitszeit. „Den (...) obligaten Teil der Arbeitszeit überlassen sie [die Länder] den Lehrkräften zur selbstständigen Organisation in eigener professioneller Verantwortung. Bei Änderungen der Unterrichtsverpflichtung (...) kommt damit auf die Lehrkräfte allein die Verantwortung zu, individuell zu entscheiden, welche Anteile ihrer Tätigkeit sie anpassen, das heißt reduzieren müssen beziehungsweise können, um im Arbeitszeitrahmen zu bleiben“ (Mußmann et al. 2022a: 1). Das Arbeitszeitsystem in Deutschland steuert somit nur einen Teil der Arbeitszeit unmittelbar (über die Pflichtstunden) und einen größeren Teil mittelbar.

Die Unterrichtsstunde im Umfang von 45 Minuten ist der Bezugspunkt für das deutsche Modell der Pflichtstunden. Die 1911 eingeführten „Kurzstunden“ erlaubten die Konzentration des Schulunterrichts auf den Vormittag. In der Weimarer Republik etablierte sich die 45-Minuten-Stunde und ist bis heute der deutsche Standard. Damit unterscheidet sich Deutschland von Ländern wie Frankreich und die Niederlande, die im 50-beziehungsweise 60-Minuten-Takt unterrichten (vgl. Kluth 2018).

Alternativen zur 45-Minuten-Unterrichtsstunde wurden über die Jahre immer wieder diskutiert (vgl. etwa Eickenbusch 2010: 6 f) und vereinzelt auch umgesetzt (zum Beispiel [Ernst-Reuter-Schule](#) in Offenbach, [Alexander-von-Humboldt-Schule](#) in Rüsselsheim). Das Arbeitszeitmodell des VBE NRW strebte über die Einführung der 60-Minuten-Takte eine

Minderung der Vor- und Nachbereitungszeiten an (vgl. Saarschmidt et al. 2007: 92 f). Eine Abweichung nach unten auf 40-Minuten-Blöcke wird in Pilotprojekten wie der [IGS Franksches Feld](#) in Braunschweig erprobt, um durch Bildung von Doppelstunden (80 Minuten zuzüglich fünf Minuten Pause) Zeitbudgets von jeweils fünf Minuten in Zeitpools für pädagogische Verbesserungen zu bündeln. Eine Kürzung auf 40 Minuten bei Bildung einer Doppelstunde ohne Pause wird in Sachsen-Anhalt angesichts des Lehrkräftedefizits erwogen, um mit den „gewonnenen“ zehn Minuten Fachkräftebedarfe an anderer Stelle zu decken (vgl. [Pressemeldung vom 21.02.2022](#)).

b) Geringe Differenzierung in der Zuweisung

Die Zuweisung des Lehrdeputats in Form der Pflichtstunden erfolgt in Deutschland differenziert nach Schularten. Auf dieser groben Differenzierung setzt in der Regel eine pauschalisierte Zuweisung von Pflichtstunden auf. Da der Arbeitsaufwand je Unterrichtsstunde eher mit den unterrichteten Fächern und der Schulstufe korreliert, gibt es seit Jahrzehnten Diskussionen um eine stärkere fächer- beziehungsweise stufenorientierte Differenzierung in der Zuweisung (vgl. Mummert Consulting 2005: 42 f). In der Praxis haben dies in Bezug auf Fächer formal lediglich Bayern (für bestimmte Fächergruppen), Hamburg (mit einer Faktorisierung je Schulfach) sowie Thüringen mit einem Fächerbonus eingeführt. In Bezug auf Schulstufen wird in einigen Ländern mittelbar über Ermäßigungsstunden (siehe unten) eine Entlastung insbesondere in der Sekundarstufe II (Oberstufe) gewährt (so etwa in Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen und Schleswig-Holstein; vgl. KMK 2022a: 3 f).

Im Ergebnis führt die pauschalisierte Zuweisung zu geringen Steuerungs- und Ausgleichsmöglichkeiten auf schulischer Ebene. Somit kommt es bei gleicher Soll-Arbeitszeit und abweichenden Arbeitsaufwänden je Unterrichtsstunden zu Abweichungen bei den real geleisteten (Ist-)Arbeitsstunden. Insgesamt kommt es je nach Schulart, Schulstufe und Fächerkombination zu Streuungen der Ist-Arbeitszeiten von bis zu 25 Prozent (vgl. Hardwig et al. 2018). In Bezug auf das Differenzierungsmerkmal Schulstufe zeigte bereits die Untersuchung von Mummert Consulting in NRW eine „immens große Streuungsbreite“ der tatsächlich geleisteten Jahresarbeitszeiten und erhebliche Unterschiede in dem durchschnittlichen Aufwand für Vor- und Nachbereitung einer Unterrichtsstunde je nach Schulstufe. Der durchschnittliche Zeitaufwand (gemittelt über alle Fächer) lag in der Sekundarstufe II um knapp 60 Prozent über dem Aufwand in der Grundstufe. In Bezug auf das Differenzierungsmerkmal Unterrichtsfach ergaben sich Abweichungen im Aufwand für Unterrichtsvor- und -nachbereitung von – je nach Schulstufe – 60 bis 100 Prozent (vgl. Mummert Consulting 2005: 40 f).

c) Unbestimmte Aufgaben- und Tätigkeitsstruktur

In Deutschland existieren zwar eine Reihe von übergreifenden Vorgaben und Standards in Bezug auf die Lehrkräftebildung, die sich grob an den Kernaufgaben Unterrichten, Erziehen, Beurteilen, Beraten, Fortbilden und Schulentwicklung orientieren (vgl. beispielhaft KMK 2000: 1 f und KMK 2019: 3 f). Die Übersetzung in eine konkrete Aufgabenbeschreibung für Lehrkräfte und die zeitliche Unterlegung von konkreten Aufgaben oder Tätigkeiten steht jedoch in Deutschland bis heute aus. Vereinzelt kodifizieren die Schulgesetze eines Landes die Aufgaben der Lehrkräfte wie zum Beispiel in Berlin (vgl. [Schulgesetz Berlin § 67](#)).

NRW hat die Aufgaben von Lehrkräften in einer [Allgemeinen Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer \(ADO\)](#) aufgeführt: Unterricht inklusive Vor- und Nachbereitung (§ 6), individuelle Förderung und Erziehung (§ 8), Information und Beratung inklusive Zusammenarbeit mit außerschulischen Instanzen wie Jugendämtern und Beratungsstellen (§ 9), „weitere Aufgaben“ wie Beaufsichtigen, Korrigieren, Benoten, Unterrichtsnachweise führen, Teilnahme an Prüfungen, Konferenzen und Schulveranstaltungen sowie Aufsichten, Vertretungsaufgaben und Teilnahme an Konferenzen und Dienstbesprechungen und pädagogische Zusammenarbeit (§ 10) sowie Fortbildung (§ 11). Die [GEW NRW](#) gliedert diese Aufgaben in folgende Systematik: (1) fixierte Arbeitszeit (Unterrichtsverpflichtung) sowie disponible Arbeitszeit im (2) fremdbestimmten Bereich (Aufsicht, Beratung, Kooperation, Fortbildung, Fahrten etc.) und (3) selbstbestimmten Bereich (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, sonstige Planung etc.).

In Hamburg existiert eine [Musterbeschreibung](#) für Aufgaben und Anforderungsprofile für Lehrkräfte. Es werden fünf Aufgabenbereiche benannt: Unterrichten, Erziehen, Beraten, Beurteilen und Schule entwickeln. Jenseits der Aufgabenbeschreibung werden unter „Anforderungsprofil“ weitere Aufgaben als Anforderungen definiert: Fortbildung, Teamarbeit sowie Vernetzung mit außerschulischen Partnern. Unter der Anforderung „Selbstmanagement und Organisationsfähigkeit“ wird explizit gefordert, „pädagogische Aufgaben und Verwaltungsanforderungen im Rahmen der vorhandenen Zeitressourcen [zu] erfüllen“.

Bremen ist das einzige Bundesland, das eine Bandbreite an Präsenzzeiten definiert (bis zu 35 Wochenstunden) und diese mit konkreten Aufgaben verbindet: (1) Unterricht, (2) Vor- und Nachbereitung von Unterricht sowie Aufsichten, (3) Kooperationszeiten mit Schulpersonal, Eltern und außerschulischen Partner (vgl. [Präsenzzeitverordnung Bremen, § 2](#)).

Bis heute gibt es somit in Deutschland kein einheitliches Verständnis von Aufgabenbereichen, sodass auch Arbeitszeitstudien unterschiedliche Cluster von Aufgaben bilden. Mummert Consulting spricht von den Aufgabenbereichen „Unterricht“, „unterrichtsbezogene Aufgaben“ (Vor-/Nachbereitung, Korrekturen, Gutachten etc.), „außerunterrichtliche Aufgaben“ (Aufsichten, Fahrten, Konferenzen etc.), „Entwicklungs- und Koordinierungsaufgaben“ und „Verwaltungs- und Führungsaufgaben“ sowie „Fort- und Weiterbildung“ (vgl. Mummert Consulting 2005: 46 f; so auch KMK 2003: 303). Mußmann und Hardwig grenzen dagegen in ihrer aktuellsten Studie „Unterricht“ von

„Funktionen“ und „weiteren Tätigkeiten“ ab. In vorherigen Arbeiten unterschieden sie dagegen „Unterricht“, „unterrichtsnahe Lehrarbeit“ und „Sonstiges“ (vgl. Mußmann et al. 2022a: 3 und 5).

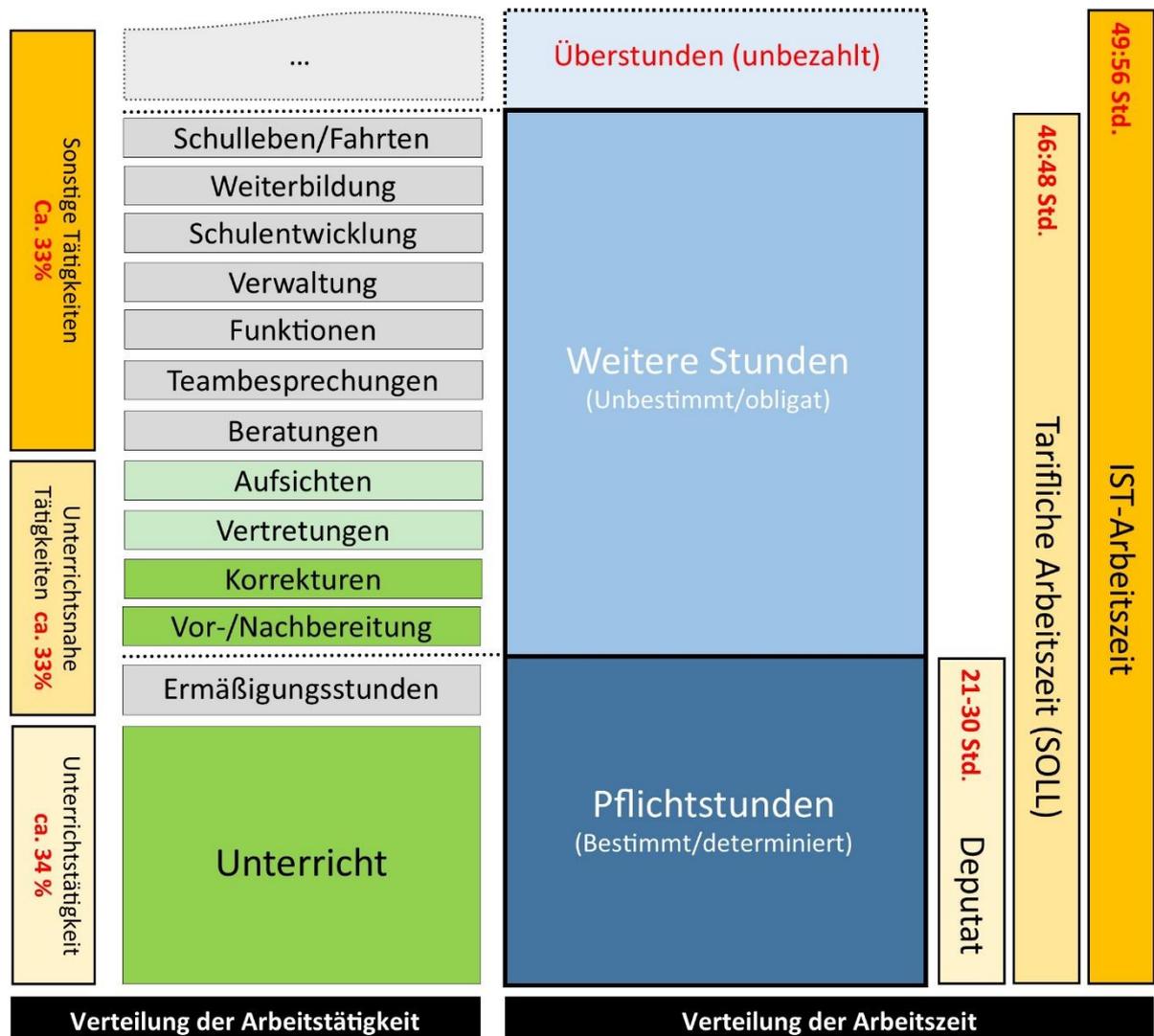


Abb. 2: Verteilung der Arbeitszeit und -tätigkeiten; Angaben zu Arbeitszeiten und zur prozentualen Aufteilung der Tätigkeiten gemäß Mußmann et al. (2022)

Betrachtet man den Anteil der Arbeitszeit jenseits des Unterrichts als ein Cluster, so belegen die empirischen Befunde aus 60 Jahren Arbeitszeitstudien, dass der Zeitanteil des

Unterrichts an der Gesamtarbeitszeit seit 1960 um circa 10 Prozentpunkte abgenommen hat (von 50 Prozent bei Grundschulen auf 40 Prozent 2016, von 40 Prozent bei Gymnasien auf 30 Prozent 2016). In der Kategorisierung von Mußmann und Hardwig ist insbesondere eine Ausweitung der „sonstigen Aufgaben“ zu beobachten (+18 Prozent beziehungsweise +17 Prozentpunkte) (vgl. Mußmann et al. 2022a: 5).

In ihrem aktuellen Arbeitszeitprojekt spricht die Universität Mannheim angesichts der Unbestimmtheit der Kernaufgaben und der zunehmenden Ausweitung von neuen Aufgaben für Lehrkräfte von einer „prinzipiellen Unabschließbarkeit der Arbeitsaufgabe“ (vgl.

Universität Mannheim/Projekt AARL-BS 2022). Mußmann und Hardwig sehen die Lehrkräfte mit „einer potenziell grenzenlosen Aufgabenstellung bei der Erfüllung des Bildungsauftrags konfrontiert“ (Mußmann et al. 2022a: 1).

d) Ermäßigungsstunden

Im bestehenden Deputatmodell gehört das System der Ermäßigungsstunden zu den konstitutiven Elementen, da es die einzige Möglichkeit des Arbeitgebers darstellt, Stunden aus dem unbestimmten Zeitkontingent zu fixieren und mit einer priorisierten Aufgabe zu belegen. Die Ermäßigungsstunden umfassen etwa 10 bis 15 Prozent des nominellen Unterrichtsvolumens (Deputat) und decken zu einem relevanten Teil tarifliche und gesetzliche Sachverhalte ab (wie zum Beispiel Altersermäßigung, Freistellungen für Personalräte, Entlastungen für Schwerbehinderte, Fortbildungen).

In der aktuellen Zumessungsrichtlinie ([VV Zumessung 2022/2023](#)) der Berliner Bildungsverwaltung machen beispielsweise die Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden 4.602 Vollzeiteinheiten (VZE) aus – bei insgesamt 30.399 VZE – was einem Anteil von 15,1 Prozent entspricht (vgl. SenBJF 2022: 5 f Anlage 4). Während die Altersermäßigung und Schwerbehindertenermäßigungen zusammen nur 453 VZE (10 Prozent) ausmachen, entfällt der größte Teil der Stunden auf zwei Tatbestände: Anrechnungsstunden für Schulorganisation (vorrangig Funktionsstellen in den Schulen) mit 1.650 VZE (36 Prozent) und die Fort- und Weiterbildung mit 1.388 VZE (30 Prozent). Andere Länder wie zum Beispiel Bayern gewähren relativ eng Ermäßigungen nur für Alter, Funktionen und Schwerbehinderung (vgl. [Bekanntmachung des Kultusministerium vom 22.08.2019](#) zu Stundenermäßigungen und Anrechnungsstunden). Lediglich Hamburg hat die Fortbildung in die Arbeitszeitumessung integriert und in einem Umfang von **30 Stunden** im Rahmen des Jahresarbeitszeitmodells verrechnet.

Ermäßigungsstunden stehen ganz überwiegend für funktionale Tatbestände zur Verfügung und nur mittelbar (über schulische Entlastungskontingente) für die individuelle Entlastung einzelner Lehrkräfte, die vorübergehend im Interesse der Schule eine zusätzliche Tätigkeit übernehmen. Das System erlaubt keine dezentrale Feinsteuerung substanzieller Zeitbudgets zum flexiblen Ausgleich von Mehrarbeit.

Neue pädagogische Anforderungen wie Teamzeiten, Inklusionspädagogik oder Ganztags erhöhen den Druck auf die Arbeitszeit jenseits der unmittelbaren Unterrichtszeit (siehe Kapitel 4.3). Sofern der Arbeitgeber – wie im Fall der Inklusion und des Ganztags – eine Priorisierung bestimmter Aufgaben durch eine Fixierung außerunterrichtlicher Zeitbudgets vornehmen möchte, geht dies nur über Ermäßigungsstunden zulasten der verfügbaren Unterrichtszeiten. Das Arbeitszeitsystem für Lehrkräfte in Deutschland fördert damit faktisch eine Verschiebung der Zeitanteile zugunsten außerunterrichtlicher Tätigkeiten.

3.2 Die Ausnahme: Hamburger Jahresarbeitszeitmodell

2002 tagte der Hamburger Senat in Jesteburg zur Haushaltsklausur (Jesteburger Sparbeschlüsse) und beschloss neben der allgemeinen Erhöhung der Arbeitszeit für Beamte von 38,5 auf 40 Wochenstunden auch die Einsetzung einer Kommission zur Neuorganisation der Lehrkräftearbeitszeit sowie die Vorgabe: „Die Lehrerarbeitszeitkommission soll im Rahmen einer Effizienzsteigerung und zur Bedarfsdeckung einen signifikanten Beitrag an ersparten Lehrerstellen erarbeiten“ (vgl. „taz“ vom 11.09.2002).

Die Kommission stellte auf Grundlage empirischer Vorarbeiten (unter anderem Knight Wegenstein 1973, Mummert Consulting 1999 sowie der sogenannten Ersten Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission aus 2000) fest, dass die Jahresarbeitszeiten der Lehrkräfte für alle Schularten oberhalb der tariflichen Jahresarbeitszeiten lagen. Dieses Problem wurde durch die Vermutung einer „Auskömmlichkeit“ umgangen und dadurch, dass nicht die Ist-Zeiten, sondern die tariflichen Soll-Zeiten zur Bemessungsgrundlage gemacht wurden. Als Bezugsgröße der Jahresarbeitszeit dient die allgemeine 40-Stunden-Woche, die gemäß § 4 Abs. 3 LehrArbzVO umgerechnet wird: Im Ergebnis ergeben sich somit bei 1.770 Jahresarbeitszeitstunden und 38 Unterrichtswochen 46,57 Zeitstunden je Unterrichtswoche.

Hamburg regelte 2003 als bislang einziges Bundesland die Lehrkräftearbeitszeit grundsätzlich neu und führte das sogenannte **Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell LAZM** ein. Das Modell ist ein Jahresarbeitszeitmodell, das neben der Unterrichtszeit auch alle anderen Arbeitszeiten erfassen will. Es wurden drei Cluster mit Zeitanteilen bestimmt: unterrichtsbezogene Aufgaben (75 Prozent), allgemeine Aufgaben (10 Prozent) in der Schule (unter anderem Konferenzen, Fortbildungen, Vertretungen) sowie schulorganisatorische Aufgaben (15 Prozent) wie Funktionszeiten (zum Beispiel als Klassenlehrkräfte, Fachleitung). Zudem wurde eine Fächerfaktorisierung eingeführt, die den unterschiedlichen Arbeitsaufwand der Unterrichtsfächer abbilden soll und ergänzend auch Schulstufen berücksichtigt. In der Sekundarstufe I und II wird unter anderem nach Korrekturfächern (Deutsch, Fremdsprachen, Mathematik) und Nichtkorrekturfächern differenziert.

Die Zuweisung der Zeitkontingente erfolgt in zwei Stufen auf zwei Ebenen: Erst weist die Schulbehörde der jeweiligen Schule ein Arbeitszeitbudget zu, dann weist die Schulleitung das individuelle Arbeitszeitbudget zusammen mit der konkret übertragenen Aufgabe der einzelnen Lehrkraft zu (vgl. Mummert Consulting 2005: 16). Im Ergebnis hat jede Lehrkraft eine individuelle Arbeitszeitverteilung und Unterrichtsverpflichtung. Die individuellen Soll-Arbeitszeiten werden über Arbeitszeitkonten dokumentiert.

Entgegen den Empfehlungen der Lehrerarbeitszeitkommission wurde das Modell ohne Erprobungsverfahren gleich flächendeckend umgesetzt. Die Kommission warnte damals: „Alle Experten halten eine Teilerprobung für erforderlich, weil eine flächendeckende Umsetzung nur schwer lösbare Implementationsprobleme erzeugt, die dann fälschlicherweise dem Arbeitszeitmodell zur Last gelegt werden könnten“ (vgl. Schmitz 2003: 67).

Die Bemessung der Zahl der Unterrichtsstunden für eine Gesamtschullehrkraft in der Sekundarstufe I mit den Fächern Mathematik und Physik/Biologie erfolgt beispielhaft wie folgt (gemäß Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung – [Erläuterungen zur Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung](#)):

Sie unterrichtet wöchentlich	
16 Stunden Mathematik mit Faktor 1,5	24 Zeitstunden
4 Stunden Physik/Biologie in 5. Klassen mit Faktor 1,40	5,6 Zeitstunden
6 Stunden Physik in 8. und 10. Klassen mit Faktor 1,45	8,7 Zeitstunden.
Sie wendet wöchentlich folgende Zeiten für funktionsbezogene Aufgaben auf	
Sammlungsleitung/Fachvertretung Physik	3 Zeitstunden
Schulische Gremien	0,8 Zeitstunden.
Sie leistet wöchentlich ferner allgemeine Aufgaben	
Konferenzen, Fortbildung	2,5 Zeitstunden
eine Vertretungsstunde (§ 3 Satz 2)	1 Zeitstunde
Aufsichten	1 Zeitstunde.

Die Gesamtarbeitszeit dieser Beispiellehrkraft beträgt demnach 46,6 Stunden in den Unterrichtswochen, wenn alle diese Aufgaben ausschließlich in diesen Wochen erfüllt werden. Jährlich beträgt sie 1770,8 Stunden. Gibt die Lehrkraft ihre Funktionen teilweise auf, sodass sie statt 3,8 Stunden nur noch 1 Stunde aufwendet, müsste sie 2 Stunden Unterricht in einem Fach mit dem Faktor 1,4 mehr leisten.

Das Hamburger Modell wurde zweimal evaluiert: 2005 durch Mummert Consulting und 2008 durch die sogenannte Behler-Kommission. Trotz testierter Anpassungsbedarfe (bei grundsätzlich positiver Gesamtbewertung) wurde das Modell bis heute nicht verändert. Mummert Consulting hatte unter anderem festgehalten: „Eine Buchführung über die für die Schule relevanten Ist-Arbeitszeitanteile von Lehrkräften sollte in dem Maß möglich sein, wie es bei sonstigen Betrieben üblich ist“ (Mummert Consulting 2005: 24). Zudem wurde eine Fortschreibung der Normarbeitswerte empfohlen, um neue Aufgaben und veränderte pädagogische Inhalte in der Bemessung von Normarbeitszeiten berücksichtigen zu können (Mummert Consulting 2005: 26). Die Behler-Kommission schlug 2008 eine Überarbeitung des Faktorenmodells vor (Vereinfachung, lineare Erhöhung der Normgrößen je Klassenstufe, Berücksichtigung von Sozialfaktoren). Um einer „Abrechnungsmentalität“ zu begegnen, sollten eine zu starke Ausdifferenzierung und kleinteilige Erfassung vermieden werden. Zudem identifizierte sie mehrere Dutzende neue Aufgaben seit 2003, die ohne Berücksichtigung im Modell blieben (vgl. Behler 2008: Anlage 1 S. 43 f).

Die Kritik – insbesondere der [GEW Hamburg](#) und der Personalvertretungen – an dem Modell konzentriert sich bis heute auf drei Aspekte: (1) Die Vorgabe der konkreten Faktorisierungen je Fach beziehungsweise Schulstufe ist willkürlich und ungerecht. (2) Neue Aufgaben finden keine Berücksichtigung in der Zeitzumessung. (3) Im Ergebnis arbeiten die Lehrkräfte in Hamburg deutlich länger als in anderen Bundesländern (vgl. [Bensinger-Stolze 2019](#) und Wehrmann 2022: 35 f). Die im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote bei Hamburger Lehrkräften (aktuell: 58 Prozent) wird von der GEW als unmittelbare Reaktion auf die Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung gesehen und als Alarmsignal gewertet. Tatsächlich hat die Vollzeittätigkeit in Hamburg seit 2000 stark abgenommen und liegt heute auf dem bundesweit niedrigsten Wert. Gefordert wird eine unabhängige wissenschaftliche Untersuchung der Ist-Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung

der Lehrkräfte in Hamburg, um diese mit den Modellannahmen und Soll-Vorgaben abzugleichen (Bensinger-Stolze 2019).

3.3 Kritik des bestehenden Modells

Systematisiert man die Kritik am deutschen Pflichtstundenmodell der Lehrkräftearbeitszeit, so lassen sich die folgenden vier Hauptvorwürfe identifizieren.

a) Strukturelle Mehrarbeit

Die Unbestimmtheit eines relevanten Teils der Arbeitszeit sowie die Unbestimmtheit der Verrechnung von Arbeitszeiten mit bestehenden und neuen Aufgaben führen im Ergebnis zu einer strukturellen Förderung von Mehrarbeit. Wenn die Lehrkräfte weder wissen wie viel sie wofür arbeiten sollen, noch wie viel sie pro Woche wirklich arbeiten, dann wird es bei einer gegebenen (zum Teil drängenden) Arbeitslast in Form anfallender Aufgaben in diesem unregulierten Graubereich der Arbeitszeit in der Tendenz zu Mehrarbeit kommen.

Alle verfügbaren Arbeitszeitstudien der letzten 60 Jahre – auch die Studien, die von Arbeitgeberseite in Auftrag gegeben wurden – kommen zum Ergebnis, dass Lehrkräfte im Durchschnitt sowohl bezüglich ihrer Wochenarbeitszeit als auch bezüglich ihrer Jahresarbeitszeit Werte oberhalb der üblichen Arbeitszeiten des öffentlichen Dienstes aufweisen (Hardwig et al. 2018: 95). Die aktuellste Arbeitszeitstudie aus dem Jahr 2022 weist als bundesweiten Schätzwert eine Soll-Arbeitszeit von 46:48 Wochenstunden aus und eine Ist-Arbeitszeit von 49:56 Wochenstunden, somit wöchentliche Überstunden in Höhe von etwas über drei Stunden je Lehrkraft. Das entspricht bei 38 Unterrichtswochen 114 Stunden und bei einer 40-Stunden-Woche knapp drei Arbeitswochen Überstunden pro Jahr. Rechnet man diese Überstunden nur für die 381.000 vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte in Deutschland hoch, so entspricht dieses Mehrarbeitsvolumen bei einer Arbeitszeit von 1.770 Stunden pro Jahr einem Beschäftigungseffekt von etwa 24.500 VZÄ (Vollzeitäquivalenten).

Als Mehrarbeit erfassen die Länder jedoch lediglich ein Mehr an Unterrichtsstunden. „Sonstige mit der Lehrtätigkeit zusammenhängende Tätigkeiten (...) bleiben unberührt“ (vgl. beispielhaft Ziff. 1.3.1 und 1.3.2 [VV Mehrarbeit im Schuldienst](#) Rheinland-Pfalz).

Mußmann und Hardwig halten zusammenfassend kritisch fest: „Eine Mehrheit der Lehrkräfte in Deutschland arbeitet seit Jahrzehnten oberhalb arbeitszeitrechtlicher und tariflicher Normvorgaben (...) Relevante Teilgruppen hochbelasteter Lehrkräfte verstoßen gegen gesetzliche Arbeitsschutznormen, indem sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten“ (Mußmann et al. 2022a: 1).

b) Geringe Ressourceneffizienz

Ein weiterer zentraler Kritikpunkt ist die mangelnde Effizienz des Pflichtstundenmodells im Umgang mit Arbeits- und Unterrichtszeit. Bereits 1996 formulierte der Bildungsforscher Klaus Klemm die Kritik, dass der „Unterrichtswirkungsgrad“ des Modells deutlich unter den vorgegebenen Deputatstunden liege. Allein durch das System der Ermäßigungsstunden

komme das Pflichtstundendeputat nur mit einem Abschlag von 10 bis 15 Prozent zum Tragen. Für 1995 berechnete Klemm einen Wirkungsgrad von 88,9 Prozent (vgl. Klemm 1996: 32). Auf die Tendenz einer Verschiebung der Arbeitszeiten vom Unterricht zu außerunterrichtlichen und sonstigen Tätigkeiten in den letzten Jahrzehnten wurde bereits hingewiesen (vgl. Mußmann et al. 2022a: 5).

Für 2021/2022 kann man feststellen, dass die vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte in Deutschland im Schnitt 21 Wochenstunden tatsächlich unterrichten. In NRW haben Vollzeitkräfte 2021/2022 beispielsweise bei Deputatvorgaben von 23,5 bis 28 Wochenstunden im Durchschnitt nur 19 Wochenstunden effektiv unterrichtet; damit dürfte der aktuelle Unterrichtswirkungsgrad noch deutlich unterhalb der von Klemm ermittelten 88,9 Prozent liegen; realistisch erscheinen eher Größenordnungen um die 75 bis 80 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2022 Tab. 21111-19, eigene Berechnungen).

Grundsätzlich geht das deutsche Modell der Lehrkräftearbeitszeit durch die fehlende Aufgabenabgrenzung ineffizient mit der Ressource Lehrkräftearbeitszeit um, indem schulische Tätigkeiten durch in Relation teure Lehrkräfte übernommen werden. Entsprechende Tätigkeitsanalysen und Vorschläge zur Entlastung durch nichtpädagogisches Personal beziehen sich regelmäßig auf Themen wie Aufsichten, Ganztage, Elterngespräche, IT-Betreuung und administrative Routinearbeiten. Entsprechende Tätigkeitsprofile münden in der Forderung nach Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Medienassistenten und Schulassistenten, damit „systemrational weniger teure Arbeitszeit in Anspruch genommen und Zeit frei für die erforderlichen Entwicklungspotenziale“ wird (vgl. Behler 2008: 36 f).

c) Ungerechte Pauschalisierungen

Die pauschalisierten Zuweisungen von Deputatstunden steht seit Jahrzehnten in der Kritik (Bellenberg 2001). Statt der (marginalen) Differenzierung nach Schularten wird oftmals für eine Neuregelung der Arbeitszeit mit einer schulstufenspezifischen Differenzierung in Verbindung mit der Fächerdifferenzierung geworben, um so für einen gerechten Ausgleich der unterschiedlichen Arbeitslasten in der Vor- und Nachbereitung sowie insbesondere den Korrekturarbeiten zu sorgen. Der Status quo erzeugt eine erhebliche Ungleichverteilung in den realen Ist-Arbeitszeiten. Die bereits erwähnten Streuungen der Ist-Arbeitszeiten um bis zu 60 Prozent (nach Fächern teilweise bis zu 100 Prozent) bei gleicher Bezahlung sind im Ergebnis nicht zu rechtfertigen. Die ungerechte Streuung der Arbeitszeiten war 2003 explizit Anlass zur Einführung des neuen Hamburger Arbeitszeitmodells mit dem Versuch einer Faktorisierung je Fach und Schulstufe, das im Ergebnis jedoch auf eine stärker ausdifferenzierte Form der Pauschalisierung hinauslief.

Insbesondere die Lehrkräfte mit sogenannten Korrekturfächern kritisieren die ungleich verteilte Arbeitslast und haben sich in einem Fachverband organisiert, der Klagen mit dem Ziel einer differenzierten Deputatreduzierung führt (vgl. [Vereinigung der KorrekturfachlehrerInnen e. V.](#)). Entsprechende Klagen scheiterten in der Vergangenheit, da die pauschalisierte Zeit jenseits des Unterrichts nicht bestimmbar sei: „Denn nur diese

[Unterrichts-]Zeit ist exakt messbar, während die Arbeitszeit der Lehrer (...) wegen der erforderlichen Unterrichtsvorbereitung, der Korrekturen (...) und dergleichen nicht im Einzelnen in messbarer Form bestimmt, sondern nur – grob pauschalierend – geschätzt werden kann“ (OVG NRW vom 17.02.2014, Az. 6 A 1353/12).

Neben dem Vorwurf, dass das Modell keine Differenzierung zwischen quantitativ wie qualitativ unterschiedlichen Belastungen vornimmt (vgl. Dorsemagen et al. 2007: 228; Mußmann et al. 2022a: 8 f), wird dem bestehenden Arbeitszeitmodell auch vorgeworfen, dass es mit der pauschalen Zuweisung von Pflichtstunden zu einer faktischen Abwertung der Tätigkeiten jenseits des Unterrichts führt (Bellenberg 2001). Durch den alleinigen Fokus auf die Unterrichtsstunden kommt es zu einer impliziten Abwertung der anderen unterrichtsbezogenen und außerunterrichtlichen Tätigkeiten, die pädagogisch in der Praxis jedoch ebenfalls von hoher Relevanz sind (Teamarbeit, Fortbildung, Unterstützungsgespräche, Kooperation etc.).

d) Starres System

Bereits in den 90er-Jahren wurde das „starre deutsche System“ der Zuweisung von Lehrkräftearbeitszeit kritisiert (Klemm 1996: 139). Diese fehlende Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche und sich gegebenenfalls verändernde Bedarfe zeigt sich in verschiedenen Zusammenhängen.

Erstens gilt dies für die fehlende Adaptionfähigkeit in Bezug auf die bereits thematisierten Unterschiede in den Fächerbedarfen.

Zweitens zeigt sich die starre Zuweisung von Deputatstunden wenig flexibel gegenüber unterschiedlichen Verteilungsmustern von Arbeitszeit im Verlauf des Berufslebens: Während in den ersten Berufsjahren eine geringere Unterrichtslast sinnvoll wäre, könnten die Unterrichtsstunden bei voll entwickelter Berufspraxis zwischen 40 bis 50 Jahren deutlich höher liegen und dann im Alter wieder etwas abschmelzen. Dieser Vorteil einer „besseren Anpassung der wöchentlich zu erbringenden Unterrichtsleistung an die alters- und erfahrungsabhängige Leistungsfähigkeit“ (Klemm 1996: 134) ist im bestehenden System nur über Arbeitszeitkonten zu erreichen, die in der Praxis jedoch nur vereinzelt und oftmals als Instrument vorübergehender Mehrarbeit auf Anweisung des Arbeitgebers eingesetzt werden.

Drittens ist die unterrichtsbezogene Zuweisung auf Ebene der Schulen ein starres Instrument der Steuerung von Zeit und Tätigkeiten. Klemm forderte bereits 1996 eine stärkere Autonomisierung des Zeitmanagements der Einzelschulen, die durch eine globale Zuweisung der Zeitbudgets gekoppelt mit Mindestanforderungen erreicht werden sollte. In der Systematik folgt das Hamburger Modell diesem Zuweisungsdenken im Ansatz, ohne jedoch substantielle Zeitbudgets auf Ebene der Schulen flexibel verfügbar zu machen.

Viertens ist schließlich das Problem der Anpassung an neue Aufgaben und Anforderungen zu nennen. Im bestehenden System bleiben die Pflichtstunden gekapselt und stehen nicht zur Disposition, sodass jede zusätzliche Anforderung sich aus Sicht der Lehrkräfte als Arbeitszeiterhöhung oder Arbeitsverdichtung darstellt, was einer Adaptionfähigkeit an

neue Herausforderungen systematisch entgegensteht. Als besonders drastisches Beispiel für das Scheitern des Pflichtstundenmodells angesichts neuer Belastungen wird die Coronapandemie gesehen (vgl. Bruno-Latocha 2022: 34).

Ein Grund für die fehlende Agilität in quantitativer und qualitativer Hinsicht ist in der Diskussion auch der Unterricht im 45-Minuten-Takt. So hielt die Berliner Senatsverwaltung für Bildung bereits 2012 im Kontext des Ganztags fest: „Unterricht im 45-Minuten-Takt ist (...) nicht mehr zeitgemäß. Eine Zeitstrukturierung mit Platz für größere thematische Unterrichtseinheiten und eine flexiblere Zeiteinteilung bei Angeboten wie dem Lernbüro, Lernszenarien, Schülerfirmen oder fächerübergreifenden Projekten bietet größere Handlungsspielräume für Lehrkräfte und natürlich für Schülerinnen und Schüler“ (vgl. SenBJW 2012: 10).

Exkurs: Flucht in die Teilzeit?

Unter dem Schlagwort „Flucht in die Teilzeit“ wird die hohe Teilzeitquote bei Lehrkräften in Deutschland insbesondere bei den Gewerkschaften als Abstimmung mit den Füßen und faktische Kritik am Arbeitszeitsystem interpretiert (so etwa die sächsische GEW-Vorsitzende [Kruse 2022](#)). Das deutsche System der Lehrkräftearbeitszeit zeichnet sich auch tatsächlich durch eine im Schnitt hohe Teilzeitquote aus. Sowohl im internationalen (OECD-)Vergleich als auch im europäischen Vergleich weist Deutschland eine deutlich höhere Teilzeitquote auf (vgl. Bildungsbericht 2022: Tabelle B2-6; OECD 2019a: Fig. 3.3). Während im OECD-Durchschnitt 21,1 Prozent und im EU-Durchschnitt je nach Schulstufe 24,5 bis 26,8 Prozent der Lehrkräfte in Teilzeit arbeiten, liegt die Quote in Deutschland aktuell fast doppelt so hoch bei 46 Prozent.

Bei der Bewertung dieser Quoten sollte man jedoch vorsichtig sein, da die hohe Teilzeitquote bei Lehrkräften in Deutschland mit den im internationalen Vergleich hohen Teilzeitquoten bei den Erwerbstätigen insgesamt korreliert. Zudem hat sich die Teilzeitquote bei den Lehrkräften in den letzten 20 Jahren in der Gesamtschau über alle Bundesländer hinweg kaum verändert, sodass eine Ausweichreaktion auf höhere Arbeitsbelastung in Form von erhöhter Teilzeit nicht plausibel erscheint (eine Ausnahme bildet wie erläutert gegebenenfalls Hamburg). Im Gegenteil haben [Mußmann et al.](#) darauf hingewiesen, dass die relative Arbeitsbelastung im bestehenden Arbeitszeitmodell für Teilzeitbeschäftigte höher ist als für Vollzeitbeschäftigte, da die Deputatminderung nicht notwendigerweise mit einer Arbeitszeitminderung im außerunterrichtlichen Tätigkeitsbereich einhergeht ([Mußmann et al. 2022a: 1](#)). Allerdings bleiben die empirischen Befunde uneindeutig: In einer Forsa-Umfrage von 2019 unter Berufsschullehrkräften in Baden-Württemberg gaben 73 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, dass sie nur deshalb in Teilzeit arbeiteten, da sie die schulischen Aufgaben mit einem vollen Deputat nicht erledigten könnten ([Forsa 2019: 16](#)).

4. Aktueller Handlungs- und Veränderungsdruck

Trotz der seit Jahrzehnten anerkannten Defizite des bestehenden Arbeitszeitmodells und der grundlegenden Kritik in Forschung und Praxis (siehe Kapitel 3.3) erweist sich das aktuelle institutionelle Setting der Lehrkräftearbeitszeit als veränderungsresistent. Bereits vor über einem Jahrzehnt wurde ernüchtert formuliert: „Die Kritik am aktuellen Arbeitszeitmodell eint Ministerien, Gewerkschaften, die Mehrheit der Lehrpersonen und Schulleitungen, Expertinnen und Experten aus dem Bildungsbereich und der Arbeitswissenschaft, doch resultiert daraus keine gemeinsame Haltung gegenüber neuen Arbeitszeitmodellen“ (Krause et al. 2010: 1). Ein weiteres Jahrzehnt zuvor (2003) hatte die damalige Kultusministerin von Baden-Württemberg und spätere Bundesbildungsministerin Annette Schavan diese Kritik öffentlich formuliert: „Die jetzige Beschreibung von Lehrerarbeitszeit in Deutschland passt nicht mehr in unsere Zeit und passt nicht mehr in unser Verständnis von Schule. Wir brauchen in diesem Bereich und meinetwegen mit Überschallgeschwindigkeit mehr Realitätsnähe, mehr Gerechtigkeit und mehr Transparenz“ (zit. nach Landtag von Baden-Württemberg [Drs. 13/3642](#) S. 2).

Weder in Überschallgeschwindigkeit noch überhaupt hat sich seitdem etwas Substanzielles an dem in Rede stehenden Pflichtstundenmodell mit seinen anerkannten Schwächen und Nachteilen verändert. Die von Klemm 1996 behauptete „Destabilisierung der tradierten Form der Messung und Zuweisung von Lehrerarbeitszeit“ (Klemm 1996: 115) ließ sich damals so wenig wie heute im Rückblick verifizieren.

Allerdings lassen sich aktuell Entwicklungen ausmachen, die für die künftige Ausgestaltung der Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland doch das Potenzial von Veränderung beinhalten und tatsächlich destabilisierend wirken können. In diesem Kapitel soll der These nachgegangen werden, dass aktuell eine Reihe von sich überlappenden Veränderungsprozessen wirksam sind, die den politischen Handlungsdruck erhöhen und grundsätzliche Anpassungsmaßnahmen im Arbeitszeitmodell erzwingen werden. Da diese Veränderungsprozesse nicht gleichgerichtet sind, ist das mögliche Ergebnis nicht eindeutig bestimmbar. Eindeutig ist jedoch die Tatsache, dass sich aktuell von mehreren Seiten gleichzeitig Veränderungsdruck auf das bestehende Arbeitszeitregime für Lehrkräfte in Deutschland aufbaut.

Das deutsche Bildungswesen hat in der Vergangenheit sehr selten aus sich selbst heraus übergreifende, strukturelle Veränderungen im Bildungssystem vorgenommen und reagiert mit Veränderungen oftmals nur auf externe Vorgaben wie etwa der Bologna-Prozess (Abkehr vom Staatsexamen) oder auf externe Schocks wie etwa die Coronapandemie (Digitalisierungsschub an Schulen). In diesem Sinn kann in dem nachfolgend analysierten Veränderungsdruck auch die temporäre Chance auf Veränderung zum Besseren gesehen werden.

Aus der Vielzahl von Entwicklungen, die aktuell einen Bezug zur Lehrkräftearbeitszeit aufweisen, lassen sich in der Analyse vier Faktoren herausfiltern, die empirisch nachweisbar, anhaltend und in Bezug auf die Arbeitszeitverteilung wirksam sind. Diese vier Faktoren sollen im Folgenden vertieft behandelt werden: (1) der Gesundheitsschutz

(Belastungssituation der Lehrkräfte), (2) das Arbeitsrecht (die Erfassung der Arbeitszeit der Lehrkräfte), (3) die Pädagogik (neue Anforderungen an Lehrkräfte) und (4) der Fachkräftebedarf (Deputatstundenerhöhungen für Lehrkräfte). Systematisiert man diese vier Faktoren nach ihrer Wirkung auf zwei wesentliche Strukturmerkmale eines Arbeitszeitmodells – Zeitvolumen und Flexibilität – so lässt sich feststellen, dass die vier Faktoren auf unterschiedlichen Achsen teilweise in gegenläufige Richtungen wirken (siehe Abb. 3). Während Pädagogik und Gesundheitsschutz eher als systeminterne Faktoren zu qualifizieren sind, sind der seit circa 2019/2020 verschärfte Fachkräftebedarf und das seit 2015 sich verändernde Arbeitsrecht extern ausgelöste Faktoren, die mit hohem und öffentlich wahrnehmbarem Handlungsdruck auf das bestehende Arbeitszeitsystem wirken.

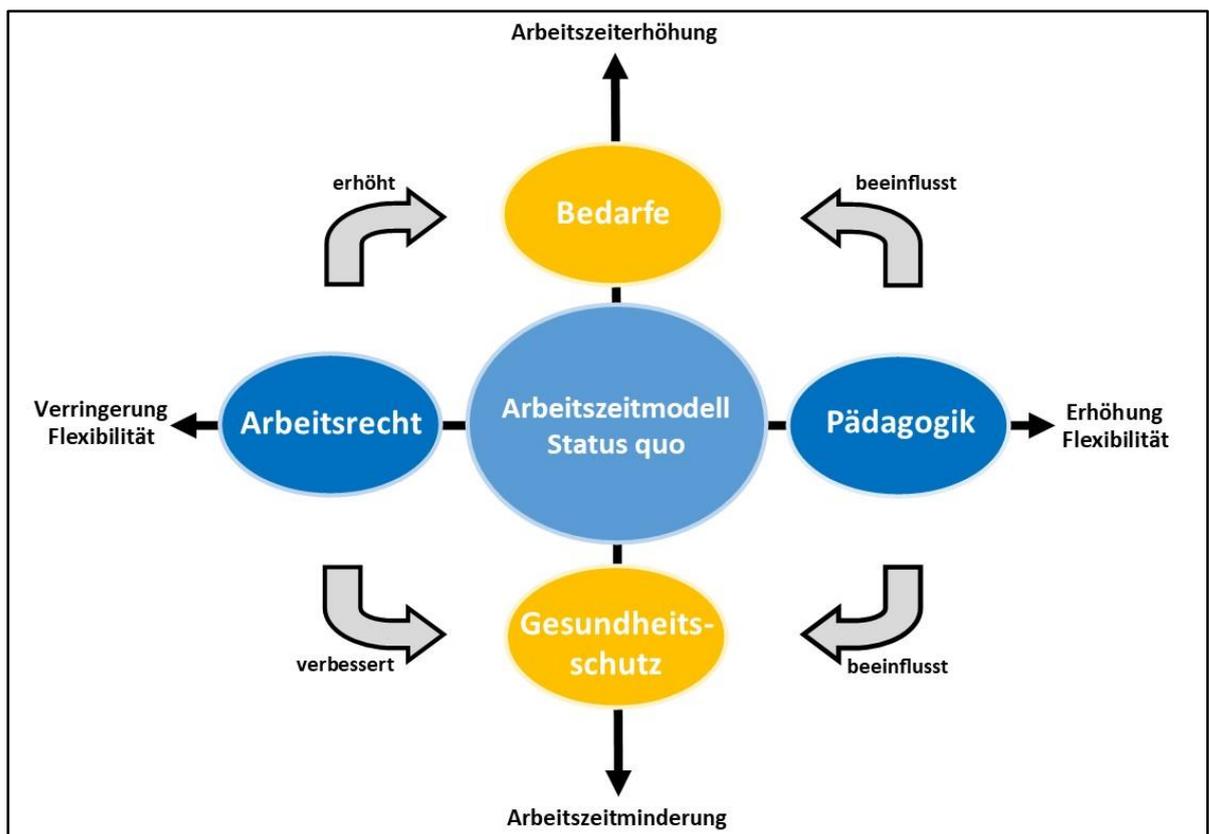


Abb. 3: Veränderungsfaktoren auf das Arbeitszeitmodell; eigene Darstellung

4.1 Gesundheitsschutz

Der Faktor, der bereits am längsten Druck auf das bestehende Arbeitszeitregime ausübt, ist die Diskussion um den Gesundheitsschutz und eine systematische Überlastung der Beschäftigten (vgl. Behler 2008: 51 f). Ansatzpunkte dieser Diskussion, die vorrangig bei den Lehrkräften und ihren berufsständischen Verbänden geführt wird, ist einerseits die Intransparenz der Arbeitszeiten jenseits der Deputatstunden und andererseits die Veränderung in der Aufgabenstruktur der Tätigkeit von Lehrkräften. Im Vordergrund der Debatte steht das Bemühen um Transparenz der realen Ist-Arbeitszeiten und die Senkung

der Belastungsfaktoren und der Mehrarbeit. Politisch münden die Diskussionen seit Jahren in der Forderung nach Entlastung im außerunterrichtlichen Bereich und Minderung der Deputatstunden.

Ein zentraler Befund von Mußmanns und Hardwigs Analyse des Forschungsstands zur Arbeitszeitbelastung bei Lehrkräften lautet: „Die auf Schulzeit verdichtete Arbeitszeit birgt aufgrund von Mehrarbeit, Spitzenbelastungen und fehlenden Erholungszeiten erhebliche Gesundheitsgefährdungen.“ Sie sehen bei den qualitativen (psychosozialen) Belastungsmerkmalen insbesondere eine hohe emotionale Beanspruchung, ein „Qualitätsdilemma unter Zeitdruck“ sowie negative Entgrenzungserfahrungen. Sie verweisen dabei auch auf Studien aus einzelnen Bundesländern in den Jahren zwischen 2012 und 2021, deren Befunde auf (leicht) erhöhte Burn-out-Werte hinauslaufen (Mußmann et al. 2022a: 6 f).

Aktuelle Studien zur Selbsteinschätzung der Lehrkräfte bestätigen, dass die Belastungssituation mehrheitlich als hoch bis sehr hoch eingeschätzt wird. Die bundesweite Studie „Lehrarbeit im Wandel?! (LaiW)“ identifizierte in einer repräsentativen Befragung bei Gymnasiallehrkräften als wichtigste Belastungsfaktoren die Leistungsunterschiede bei Schülerinnen und Schülern (95 Prozent), das hohe Arbeitspensum (90 Prozent) sowie das Fehlen ausreichender Pausen (72 Prozent). Als Hauptgrund für die berufliche Unzufriedenheit wurde die (lange) Arbeitszeit benannt (36 Prozent) (vgl. [Institut für Präventivmedizin 2020](#)). Bei der Analyse der chronologischen Komponente der Lehrkräftearbeitszeit wurde im Rahmen der LaiW-Studie ein weiterer psychischer Belastungsfaktor identifiziert, der sich aus dem „zweigeteilten Arbeitsplatz“ in Schule und Homeoffice ergibt: Es wurden mittels LaiW-App Spät- und Wochenendarbeit sowie langgezogene und häufig unterbrochene Arbeitstage gemessen (vgl. Felsing 2021: 97).

Eine erhöhte Aufmerksamkeit in Bezug auf den Gesundheitsschutz war mit der Coronapandemie verbunden, die seit Anfang 2020 zunehmend den schulischen Alltag und die Arbeitssituation der Lehrkräfte prägte. Das erhöhte Arbeitspensum durch erhöhte Aufgabendichte, komplexere Aufgaben und fehlende Routinen wurde von 74 Prozent der Lehrkräfte als Belastung empfunden. Zwei Drittel der Lehrkräfte fühlten sich zudem durch die „zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit“ sehr stark bis stark belastet (vgl. Forsa 2020: 8 f).

Die aktuellen Erhebungen in Form des Deutschen Schulbarometers belegen starke gesundheitliche Beschwerden bei den Lehrkräften: 62 Prozent leiden sehr häufig oder häufig unter körperlicher Erschöpfung (vgl. Forsa 2022: 17 f). Die Arbeitsbelastung wird von 83 Prozent der Lehrkräfte als sehr hoch oder eher hoch eingeschätzt. Lediglich 15 Prozent der Lehrkräfte halten ihre Arbeitsbelastung für angemessen. 79 Prozent der befragten Lehrkräfte geben an, dass sie seit Beginn des Jahres 2022 sehr häufig (56 Prozent) oder häufig (23 Prozent) am Wochenende arbeiten. 18 Prozent geben an, dass sie häufig bis sehr häufig nachts, also zwischen 22.00 und 6.00 Uhr arbeiten. 92 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer schätzen die derzeitige Arbeitsbelastung des Kollegiums insgesamt als sehr hoch oder eher hoch ein (vgl. Forsa 2022: 21 f).

Damit wird empirisch belegt, was bereits vor der Coronapandemie galt: „Für einen großen Teil der Lehrkräfte ist die Sieben-Tage-Woche und das Arbeiten abends und nachts beziehungsweise die Entgrenzung von Arbeits- und Privatzeit völlig normal“ (Hardwig et al. 2018: 95).

Die Länder als Dienstherrn erkennen das Grundproblem der Gesundheitsbelastung indirekt in Form von Präventionsangeboten und Gesundheitsportalen an (siehe zum Beispiel [Programm Lehrergesundheit](#) in Baden-Württemberg oder [Portal zur Gesundheitsförderung](#) in Bremen). Zuletzt hat die Ständige Wissenschaftliche Kommission der KMK im Rahmen von Vorschlägen zur Arbeitszeiterhöhung auch „Vorbeugende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung“ benannt, wie etwa Achtsamkeitstrainings und Mental-Health-Angebote, Coaching- und Supervisionsangebote sowie Kompetenztrainings zur Klassen- und Gesprächsführung (vgl. SWK 2023: 25 f).

Während diese Ansätze sich auf die Symptome und den Umgang mit Stress und Belastung konzentrieren, werden die Ursachen der Arbeitsbelastung und Gesundheitsgefährdung seit 2015 gerichtlich und seit etwa 2019 gewerkschaftspolitisch und arbeitswissenschaftlich zunehmend hinterfragt (vgl. insbesondere Arbeitszeitstudien von Mußmann et al.). Das OVG Lüneburg stellte 2015 beim Verbot einer Deputatstundenerhöhung unter anderem auf die Fürsorgepflicht aus Art. 33 Abs. 5 GG ab, die den Dienstherrn dazu verpflichtet, Kenntnis über die tatsächliche Arbeitsbelastung der Lehrkräfte zu haben, bevor eine Erhöhung der Pflichtstunden erfolgen könne. Diese Fürsorgepflicht bezieht sich maßgeblich auf die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Sinne der EG-Rahmenrichtlinie 2003/88/EG.

4.2 Arbeitsrecht

In den letzten Jahren wurde der Gesundheitsschutz für Lehrkräfte durch EU-Recht und arbeitsgerichtliche Rechtsprechung erheblich aufgewertet. Es kam in Bezug auf Arbeitsschutz und das Arbeitsrecht zu einer für die Lehrkräfteeinsatzzeit wichtigen dogmatischen Wende in der Rechtsprechung. Die einschlägigen Entwicklungen im Arbeitsrecht laufen seit 2015 darauf hinaus, dass der unbestimmte Teil der Lehrkräfteeinsatzzeit vom Dienstherrn nicht mehr in der bisherigen Unbestimmtheit belassen werden kann. Der Bundesgesetzgeber ist aktuell durch EU-Recht und höchstrichterliche Vorgaben dazu angehalten, das Arbeitszeitgesetz anzupassen, was für das bestehende Arbeitszeitmodell – je nach Ausgestaltung – erhebliche Folgen haben wird.

Die europarechtliche Grundlage für den Arbeitsschutz stellt Art. 31 Abs. 2 [Grundrechtecharta](#) der EU dar: Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin hat „das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten“. Eine Konkretisierung dieses Grundrechts erfolgt über [Richtlinie 2003/88/EG](#) (EU-Arbeitszeitrichtlinie; insbesondere Art. 3, 5 und 6). Mit dem EuGH-Urteil [C-55/18](#) vom 14.05.2019 wurde erstmals klargestellt, dass die Einhaltung der Vorgaben die Einrichtung eines Systems erfordert, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen wird. Der EuGH formuliert konkrete Anforderungen an das System der Arbeitszeiterfassung: Die

Aufzeichnung muss die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit objektiv, verlässlich und für die Beschäftigten zugänglich erfassen. Hauck-Scholz hält fest, dass sowohl Richtlinie als auch Urteil auf Beamte anwendbar sind, der EuGH (und auch das BVerwG) haben den europarechtlichen Arbeitnehmerbegriff entsprechend geklärt. Zudem sind Richtlinie und Urteil auf Lehrkräfte anwendbar, eine Bereichsausnahme im Sinne des Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie ist nicht gegeben (vgl. Hauck-Scholz 2022: 5 f). Das Land Sachsen hat bislang als einziges Bundesland in Anlehnung an das EuGH-Urteil 2021 eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung für Beamte eingeführt (Neufassung des § 8 [SächsAZVO](#)). Von der dort normierten Pflicht zur Verwendung von Arbeitszeitsystemen sind die beamteten Lehrkräfte jedoch gemäß § 15 [SächsAZVO](#) ausgenommen (vgl. Hauck-Scholz 2022: 7 f).

Vier Jahre vor dem EuGH-Urteil hatte das OVG Lüneburg 2015 eine Pflichtstundenerhöhung in Niedersachsen abgelehnt, indem erstmals auf die Pflicht des Dienstherrn verwiesen wurde, seinen bestehenden (weiten) Ermessensspielraum bei der Festlegung von Pflichtstunden auf eine nachvollziehbare Grundlage zu stellen. Der Dienstherr hat demnach „die tatsächliche Grundlage für die Ausübung seiner Einschätzungsprärogative in einem transparenten und sachgerechten Verfahren sorgfältig und nachvollziehbar zu ermitteln“ (Urteil 5 KN 164/14: S. 28 f). Erst mit dem Nachweis einer Entlastung im außerunterrichtlichen Bereich wäre eine zusätzliche Belastung im Bereich der Deputatstunden zu rechtfertigen und nicht willkürlich. „Ein stillschweigendes Vertrauen darauf, dass sich die betroffenen Lehrkräfte unter Ausnutzung ihrer pädagogischen Gestaltungsfreiheit möglicherweise weniger gründlich auf den Unterricht vorbereiten werden, ersetzt diese Angabe [andersweitiger Entlastungen] nicht“ (a. a. O.: S. 32 f).

Da ein relevanter Teil der Arbeitszeit nur unter Mitwirkung der Lehrkräfte selbst ermittelt werden kann, sieht das OVG explizit kein grundsätzliches Problem in dem Instrument der „Selbstaufschreibungen“ und „Befragungen“ und verweist auf eine entsprechende Praxis in den Justizverwaltungen bei der Ermittlung von durchschnittlichen Bearbeitungszeiten (a. a. O.: S. 31 f).

Nach dem OVG-Urteil aus 2015 und dem EuGH-Urteil aus 2019 kam in jüngster Vergangenheit als drittes Grundsatzurteil das Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Leipzig hinzu ([Urteil 1 ABR 22/21](#) vom 13.09.2022). Dieses bekräftigte die allgemein geltende Verpflichtung der Arbeitgeber zur Erfassung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit. Dabei wird auf § 3 Abs. 2 Nr. 1 des ArbSchuG sowie auf das EuGH-Urteil aus 2019 verwiesen. Dem Gesetzgeber steht bei der Ausgestaltung des Erfassungssystems ein weiter Spielraum zu: Die Erfassung kann digital oder analog erfolgen und kann auch an die Arbeitnehmer delegiert werden. Bei der Umsetzung darf die Verbesserung des Gesundheitsschutzes nicht wirtschaftlichen Erwägungen (Kosten) untergeordnet werden (vgl. Bundesarbeitsgericht 2022: Ziff. 65).

Aktuell besteht somit ein erheblicher Handlungsdruck in Bezug auf die Regelung der Arbeitszeiten in Deutschland (auch für Lehrkräfte). Grundsätzlich ist sowohl das EuGH- als auch das BAG-Urteil auch auf Beamte anwendbar, da beide auf die EU-Arbeitsschutzrichtlinie verweisen, die für alle abhängig Beschäftigten in der EU gilt (vgl.

Bruno-Latocha 2023: 29). Das EuGH-Urteil richtet sich nicht direkt an Arbeitgeber, sondern muss durch die nationalen Gesetzgeber umgesetzt werden (was in Deutschland noch nicht erfolgt ist). Die Umsetzung des EuGH-Urteils ist für die verbeamteten Lehrkräfte relevant, soweit keine Bereichsausnahme durch den Gesetzgeber vorgenommen wird, was angesichts der tragenden Gründe des OVG-Urteils aus 2015 weder naheliegend noch vertretbar erscheint.

Das BAG-Urteil löst dagegen unmittelbaren Handlungsdruck bei den Arbeitgebern aus und gilt bis zur gesetzlichen Neuregelung faktisch wie ein Gesetz. Es ist für den Bereich der tarifangestellten Lehrkräfte in Deutschland jedoch nur bedingt anwendbar, da die Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte über § 44 TV-L an die Arbeitszeit der verbeamteten Lehrkräfte gebunden wird. Der Bund kann somit ausschließlich – aber immerhin – Vorgaben und Standards der Zeiterfassung für Lehrkräfte regeln. Die Kontrolle, Einhaltung und der Umgang mit Mehrarbeit bleiben in der Zuständigkeit der Länder. Dennoch dürfte die für 2023 durch die Bundesregierung angekündigte Neufassung des Arbeitszeitgesetzes oder hilfsweise des Arbeitsschutzgesetzes eine wichtige Rolle in der Diskussion um die Lehrkräftearbeitszeit spielen.

Die GEW sieht die öffentlichen Arbeitgeber bereits jetzt gefordert, mit den Betriebs- und Personalräten über die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung zu verhandeln. Mitte 2022 hat der GEW-Gewerkschaftstag die Bundesregierung aufgefordert, einen Gesetzentwurf für die EuGH-konforme Reform des Arbeitszeitgesetzes vorzulegen und die Landesregierungen aufgefordert, eine EuGH-konforme Anpassung im Beamtenrecht des jeweiligen Bundeslandes zu verankern. Für ein Erfassungssystem formulierte die GEW Eckpunkte: (1) Die Erfassung darf nicht zur Leistungskontrolle und Überwachung führen. (2) Die Besonderheiten pädagogischer Arbeit sind zu berücksichtigen. (3) Die vom Arbeitgeber geforderten Tätigkeiten müssen klar definiert sein. (4) Die Erfassung darf mobile Arbeit nicht behindern und darf keine Präsenzpflcht begründen. (5) Den Beschäftigten sollte eine größtmögliche Flexibilität eingeräumt werden (vgl. [GEW 2022](#)).

Exkurs: Bestimmbarkeit der außerunterrichtlichen Arbeitszeit

Aus juristischer Sicht hat sich der Umgang mit dem außerunterrichtlichen Anteil der Arbeitszeit bei Lehrkräften verändert. Über Jahrzehnte ging die Verwaltungsgerichtsbarkeit davon aus, dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte ausschließlich in Bezug auf die Unterrichtsstunden mess- und bestimmbar ist. Die übrigen Zeitaufwände der Lehrkräfte seien nicht im Einzelnen in messbarer und überprüfbarer Form bestimmbar (vgl. kritisch Hauck-Scholz 2022: 10 f). Diese juristische Praxis gründete auch auf Einschätzungen der Bildungsforschung, wie sie etwa Klaus Klemm 1996 vortrug: Arbeitszeitstudien verbinde ein „gemeinsamer, kaum aufhebbarer methodischer Mangel. Sie alle basieren auf unterschiedlich umfassend erhobenen Angaben der Betroffenen zu ihrem eigenen Zeitverbrauch“, daher „muss der Wunsch objektiver Zeitmessung im Lehrerberuf unerfüllt bleiben“ (vgl. Klemm 1996: 127).

Diese These der Nichtbestimmbarkeit hat sich durch die jüngere Rechtsprechung verändert. Sowohl das OVG als auch der EuGH erkannten das Instrument der Selbstaufschreibung als valide an. Bereits mit der ersten Pilotstudie der Göttinger Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften 2014 („[Tellkampf-Studie](#)“) wurde der Nachweis erbracht, dass eine vollständige minutengenaue Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften ohne unzumutbaren Aufwand möglich ist (vgl. Bruno-Latocha 2023: 29, Mußmann et al. 2014). Zudem gibt es heute durch die Digitalisierung erhebliche Fortschritte in datenschutzkonformen und einfachen Erfassungssystemen, die auch für den Bildungsbereich anpassbar sind. Erfahrungen mit sogenannten Timetrackern in Form von Software (zum Beispiel LaiW-App oder der „[Time Tracker](#)“ aus der niedersächsischen Arbeitszeitstudie) oder Hardware (die früheste Version: das „Pädagochi“ in NRW) konnten bereits im Rahmen von Arbeitszeitstudien gemacht werden. Der wichtigste Durchbruch erfolgte aber methodisch durch die Arbeiten von Mußmann und Hardwig, die ein über Jahre verfeinertes Erhebungsverfahren entwickelt und erprobt haben. Diese halten 2022 fest: „Die Arbeitszeit von Lehrkräften wurde jahrzehntelang für unbestimmbar gehalten (...) Dies hat sich in den letzten Jahren durch eine Mischung aus vereinfachter (digitaler) Zeiterfassung, juristischer Weiterentwicklung und konzeptionellen Methodeninnovationen geändert“ (Mußmann et al. 2022a: 2). Damit kommt ein wesentliches Element des aktuellen Arbeitszeitmodells in Deutschland – die Unbestimmtheit der außerunterrichtlichen Tätigkeiten – erheblich unter Druck.

4.3 Pädagogik

Ein im Vergleich zum Arbeitsrecht eher „weicher“ Faktor, der auf das bestehende Arbeitszeitmodell einwirkt, sind die veränderten pädagogischen Anforderungen. Im Gegensatz zum Pflichtstundenmodell, das seit über 100 Jahren unverändert die Schulpraxis prägt, haben sich die Vorstellungen von Unterricht und von guter Pädagogik in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert.

Auf einer systemischen Ebene geht das OECD-Projekt „Future of Education and Skills 2030“ beispielsweise von einem völlig veränderten Konzept des Lernens und einem grundsätzlich anderen Bildungssystem aus (OECD 2020: 17 f). Demnach rücken Vernetzungen mit dem schulischen Lernumfeld, Kooperation und Teamarbeit, Abkehr von standardisierten Tests sowie Rollenveränderung der Lehrkräfte in den Fokus. Dieses veränderte Bildungssystem muss auch zwangsläufig anders und flexibler mit der Arbeitszeit der Lehrkräfte umgehen.

Aber auch rückblickend sind erhebliche Veränderungen nachweisbar, denen das althergebrachte Deputatstundenmodell nicht mehr gerecht wird. Dorsemagen et al. formulierten bereits 2007: „Das Aufgabenspektrum der Lehrkräfte hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert. Es wird zunehmend deutlich, dass das Pflichtstundenmodell kaum geeignet ist, den veränderten schulischen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen“ (vgl. Dorsemagen et al. 2007: 244).

Veränderungen im Aufgabenspektrum und in den schulischen Rahmenbedingungen sind über die Jahrzehnte und im Einzelnen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Zwei der großen Triebkräfte aus pädagogischer Sicht dürften jedoch in den letzten Jahren die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UNBRK) von 2006 (ratifiziert in Deutschland 2009) und der Ausbau der Ganztagschule mit dem gesetzlichen Rechtsanspruch ab 2026 sein. In beiden Fällen generiert die Umsetzung in inklusiven Unterricht beziehungsweise Ganztagschule erhebliche Folgen für die Arbeitszeit: So steigen mit der Inklusion die Zeitaufwände für die Kooperation mit multiprofessionellen Teams und externen Partnern. Für einen binnendifferenzierten Unterricht erhöhen sich die Zeiten der Vor- und Nachbereitung. Mit dem Ganztag verschiebt sich die Lage der täglichen Arbeitszeiten über den Vormittag hinaus. Zudem stellt der Ganztag die Taktung in 45-Minuten-Einheiten und die rigide Trennung von Unterrichten, Erziehen und Betreuen infrage.

Auch jenseits der Inklusion gewinnen Ansätze des Teamteaching (vgl. Kricke et al. 2016) und anderer Formen der professionellen Kooperation wie etwa die Professionellen Lerngemeinschaften (PLG; vgl. Huber et al. 2008) an Bedeutung in der schulischen Praxis. Empirisch wird der Aufwuchs an Kooperations- und Teamzeiten durch Studien wie die von Hattie gestützt, die die Bedeutung von Kooperationen innerhalb des Kollegiums und dessen hohe Effektstärke auf die Leistungen der Schülerinnen und Schüler belegen (vgl. Hattie 2009). In Bezug auf professionelle Kooperation wird das Deputatstundenmodell explizit als Behinderung angesehen (vgl. [Sliwka et al. 2022a](#)). Auch die GEW sieht das aktuelle Arbeitszeitmodell aus pädagogischer Sicht als überholt an, da es die Kooperation von Lehrkräften und das fächerübergreifende Lernen erschwert und ausbremst (vgl. [GEW-Vorsitzende Maike Finnern 01.03.2022](#)).

Als ein starker pädagogischer Impulsgeber erweist sich auch die Digitalisierung, indem sie – eine Erfahrung aus der Coronapandemie – hybride Formen des Unterrichts fördert und den bislang dominanten Präsenzunterricht infrage stellt. Zudem erweisen sich digitale Tools als affin zu neuen pädagogischen und didaktischen Ansätzen, die bisherige Selbstverständlichkeiten pädagogischer Arbeit infrage stellen. Hierzu gehören etwa die Ansätze des „Deeper Learning“ mit einem hohen Maß an Kompetenzorientierung, Kooperation und Selbstlernzeiten (vgl. [Sliwka et al. 2022b](#)); ebenso der Ansatz des „Flipped Classroom“ (vgl. [Sams 2012](#)), in dem die Schülerinnen und Schüler zu Hause Stoff erarbeiten (oftmals digital gestützt) und dann die Zeit in der Schule zum gemeinsamen Austausch und Üben nutzen. Die Rolle der Lehrkräfte ändert sich in beiden Ansätzen vom Instruktionsgeber zum Coach und Lernbegleiter. Die Lehrtätigkeit stößt mit diesen didaktischen Konzepten schnell an die Grenzen des starren 45-Minuten-Präsenzunterrichts.

Aus pädagogischer Sicht sind somit wesentliche Elemente des Arbeitszeitmodells unter Druck: die 45-Minuten-Einheit der Unterrichtsstunde, die Präsenzstunde im Klassenraum, die zeitliche Lage des Unterrichts am Vormittag sowie die Wertigkeit und das Verhältnis von Unterricht und unterrichtsnaher Tätigkeit. Über alle Einzelaspekte hinweg steigt der – auch durch Digitalisierung verstärkte – Bedarf nach mehr Flexibilität, dem das bisherige Modell der Pflichtstunden kaum gerecht wird. Im Vordergrund aktueller Forderungen nach

„innovativen Zeitmodellen“ steht dabei immer wieder die Ausweitung von Kooperations- und Teamzeiten (vgl. Sliwka et al. 2022a).

Exkurs: Künstliche Intelligenz in der Schulpraxis

Ein Teilaspekt der bereits erwähnten Digitalisierung ist die künstliche Intelligenz (KI) oder auch Artificial Intelligence (AI). Angesichts der technologischen Entwicklungssprünge und potenziellen Anwendungsgebiete der KI gewinnt das Thema seit einigen Jahren auch für den Bereich Pädagogik und Schulpraxis an Bedeutung (vgl. Deutscher Ethikrat 2023: 170 ff; Schmid et al. 2021). So stellt die EU-Kommission 2022 fest: „Die Nutzung von KI in der Bildung ist keine Zukunftsmusik mehr. Sie verändert schon jetzt die Arbeitsweise von Schulen, Universitäten und Lehrkräften und die Lernprozesse unserer Kinder. Sie macht Bildungsumgebungen anpassungsfähiger, indem sie Lehrkräften hilft, auf die spezifischen Bedürfnisse jedes Lernenden einzugehen. KI entwickelt sich schnell zu einem festen Bestandteil des personalisierten Unterrichts und der Leistungsbewertung“ (vgl. EU-Kommission 2022: 6).

Während im asiatischen Raum (insbesondere [China](#)) und in Nordamerika schon seit einigen Jahren KI in der schulischen Praxis zur Anwendung kommt (vgl. zum Beispiel Murphy 2019), hat erst der intelligente Chatbot [ChatGPT](#) von openAI 2022 für einen öffentlichen Durchbruch des Themas KI in der deutschen Bildungspolitik und -praxis gesorgt. In den Fachdebatten stehen insbesondere vier Anwendungsbereiche im Vordergrund, wenn es um den Einsatz von KI aus der Perspektive von Lehrkräften geht: (1) das KI-gestützte Testen (AI/computer aided assessment) insbesondere im Bereich der sogenannten Formativen Tests und der Diagnostik; (2) KI-gestützte Lernsysteme (Intelligent tutoring systems); (3) KI-generierte Lehr- und Lernmaterialien (AI aided study materials); (4) KI-Übernahme von repetitiven Verwaltungsaufgaben (AI for administrative tasks).

In Bezug auf die Arbeitszeit und die Tätigkeitsverteilung von Lehrkräften birgt die künstliche Intelligenz Potenzial für substanzielle Veränderungen sowohl in der Unterrichtspraxis als auch im unterrichtsnahen Tätigkeitsbereich. Sowohl in der Durchführung als auch in der Korrektur von Prüfungen kann die KI entlastend wirken, ebenso in den oben genannten Bereichen der Materialerstellung und bürokratischer Aufgaben. Sofern sich tatsächlich Systeme von „non-human raters“ beim Korrigieren durchsetzen sollten, würde dies einen zentralen Diskussionspunkt im Differenzierungsbedarf in der Zeitmessung relativieren (Faktorisierung nach Fächern). In der Theorie kann der potenzielle Einsatz von KI in Bezug auf alle drei Zeitblöcke von Lehrkräften (Unterricht, unterrichtsnahe Tätigkeiten und sonstige Tätigkeiten) entlastend wirken. Der tatsächliche Grad der Anwendungstiefe und -breite von KI im schulischen Alltag wird jedoch erst noch zu beobachten und in der Wirkung auszuwerten sein. Für konkrete Schlussfolgerungen liegen aktuell noch keine empirischen Befunde für Deutschland vor.

4.4 Fachkräftebedarf

Die Bedarfslage im Bereich der Lehrkräfteversorgung hat für das Arbeitszeitmodell eine zweifache Bedeutung. Einerseits bestimmt die Möglichkeit von flexiblen Neueinstellungen den Handlungsspielraum bei der Ausgestaltung beziehungsweise bei Veränderungen des bestehenden Arbeitszeitmodells. In diesem Sinn ist das Fachkräfteangebot eine systemisch relevante Steuerungsgröße für potenzielle Ausgleichsmaßnahmen im Arbeitszeitmodell. Andererseits wirkt der Fachkräftebedarf in Zeiten der Unterversorgung (Lehrkräftedefizit) direkt auf die Arbeitszeit der Lehrkräfte, indem innerhalb des bestehenden Systems die Zahl der Deputatstunden erhöht und Teilzeitquoten oder Entlastungsbudgets abgebaut werden. In diesem Sinn bestimmt der Fachkräftebedarf direkt und unmittelbar konkrete Veränderungen, die in der Regel im Sinn einer Arbeitszeiterhöhung wirken.

Die Situation der Lehrkräfteversorgung ist in Deutschland seit Jahren stark defizitär. Die Bedarfslage schwankte in einzelnen Jahren und einzelnen Bundesländern in unterschiedlicher Höhe; über die Jahre hinweg und auf einer aggregierten Ebene kann man jedoch für Deutschland feststellen, dass seit über 20 Jahren ein Defizit an grundständig ausgebildeten Lehrkräften besteht (vgl. Rackles 2020 und 2022). Aktuell stellen fast alle Länder zum Teil deutlich mehr Lehrkräfte ein, als sie selbst ausbilden (vgl. KMK 2022b). Das offizielle KMK-Defizit an Hochschulabsolvierenden mit Lehramt beträgt bundesweit 18 Prozent. In Bayern liegt das Defizit aktuell überdurchschnittlich hoch bei knapp 20 Prozent. Für das Schuljahr 2022/2023 schätzen Fachverbände wie der Deutsche Lehrerverband und der Verband Bildung und Erziehung (VBE) die Zahl der unbesetzten Stellen auf über 30.000.

Dieses strukturelle Lehrkräftedefizit bleibt auch künftig auf hohem Niveau erhalten: Bildungsforscher Klaus Klemm weist für die Zeit bis 2035 nach, dass die KMK die Annahmen zum künftigen Lehrkräfteangebot deutlich überschätzt. Bis 2030 dürfte das Angebot an ausgebildeten Lehrkräften um 63.000 Lehrkräfte niedriger ausfallen als von der KMK angesetzt. Hinzu kommt ein nicht erfasster, aber absehbarer Zusatzbedarf durch schulpolitische Entscheidungen in den Bereichen Ganztage, Inklusion und Brennpunktschulen in einem Volumen von weiteren 74.000 Lehrkräften (vgl. Klemm 2022: 16 ff).

Der aktuelle Handlungsdruck in den Ländern manifestiert sich durch eine Vielzahl von Einzel- und Sondermaßnahmen zur Bedarfsdeckung, die sowohl an der Angebotserhöhung (mehr Fachkräfte) als auch an der Bedarfssenkung (weniger Einstellungsbedarf) ansetzen. Auf länderübergreifender Ebene hat zuletzt die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der KMK konkrete Vorschläge gegen den „akuten Lehrkräftemangel“ gemacht, der nach ihrer Einschätzung „noch in den kommenden 20 Jahren bestehen bleiben“ wird (vgl. SWK 2023: 8). Als Abhilfemaßnahmen werden unter anderem bezogen auf die Arbeitszeit vorgeschlagen: die Möglichkeit der Teilzeit begrenzen (Teilzeitquote senken) sowie die Erhöhung der Deputatstunden (mit Gutschrift auf ein Arbeitszeitkonto, das finanziell

abgelöst wird) (vgl. a. a. O.: 11 f). Vorgeschlagen wird auch eine Entlastung der Lehrkräfte im außerunterrichtlichen Bereich, indem Verwaltungspersonal und nichtpädagogisches Personal einen Teil der Tätigkeiten übernimmt und die gewonnenen Zeiten „Ressourcen für die unterrichtlichen Kernaufgaben freisetzen“ (vgl. a. a. O.: 13 f).

Die Besonderheit der aktuellen Situation besteht darin, dass der sehr hohe und anhaltende Fachkräftebedarf das Arbeitszeitsystem in Deutschland zunehmend unter Druck setzt. Anders als früher geht es nicht „nur“ um die Durchsetzung unpopulärer Entscheidungen in Bezug auf die Erhöhung der Arbeitszeit. Es geht um ein Dilemma, das die Bildungspolitik ohne Änderungen im System kaum bewältigen kann: Die Lehrkräfte in Deutschland gehören bereits heute im internationalen Vergleich eher zur Spitzengruppe bei den Soll-Arbeitszeiten (vgl. Mußmann et al. 2022a: 3 f; OECD 2022: 354 f). Der Spielraum für weitere Deputaterhöhungen wird somit einerseits enger, andererseits besteht – spätestens seit dem bereits erläuterten Urteil des OVG Lüneburg – ein Legitimations- und Rechtfertigungsdruck in Bezug auf die Gesamtarbeitszeit. Das bedeutet im Ergebnis, dass die Länder eine Erhöhung der Deputatstunden entweder mit einer nachweisbaren Entlastung im außerunterrichtlichen Bereich verbinden (und dabei kaum an einer Arbeitszeiterfassung vorbeikommen) oder parallel Arbeitszeitkonten einführen müssen, die jedoch angesichts der prognostizierten Dauer des anhaltenden Defizits nicht glaubwürdig in einer zeitlichen Entlastung am Ende des Arbeitslebens münden können (vgl. SWK 2023: 12 f).

Ein Nebenaspekt ist die Debatte um die effizientere Nutzung der (relativ gesehen teuren) Lehrkräftearbeitszeit, die im bestehenden Zuweisungssystem im erheblichen Maß für Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts eingesetzt wird, was gerade in Zeiten des Lehrkräftemangels weder verständlich noch vermittelbar ist. Während die Arbeitgeber die Effizienzdebatte mit dem Ziel einer erhöhten Pflichtstundenzahl (bei Entlastung von außerunterrichtlichen Aufgaben wie Verwaltung, IT-Betreuung etc.) führen, wird die Diskussion über eine Entlastung aufseiten der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften eher mit dem Fokus auf den Gesundheitsschutz und die Belastungsminderung in Bezug auf die Gesamtarbeitszeit geführt. So oder so setzt die Debatte um Effizienz jedoch an einem strukturellen Schwachpunkt des bestehenden Arbeitszeitmodells an und offenbart seinen ineffizienten Umgang mit Lehrkräftearbeitszeit jenseits des Unterrichts.

Abschließend kann festgestellt werden, dass der aktuelle und in den nächsten Jahrzehnten anhaltende Lehrkräftemangel die Bedingungen für eine strukturelle Änderung im deutschen Arbeitszeitsystem der Lehrkräfte eher verschlechtert. In einer Situation des Fachkräfteüberschusses würden sich sowohl die Debatte um Gesundheitsschutz (Abbau von Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung) durch zusätzliche Neueinstellungen glaubwürdiger führen lassen als auch die Diskussion um Arbeitszeiterfassung. Allein die theoretische (und nach allen empirischen Befunden wahrscheinliche) Möglichkeit, dass die Erfassung von Arbeitszeiten der Lehrkräfte zum Nachweis von substanzieller Mehrarbeit führen könnte, dürfte die Handlungsbereitschaft der Bildungspolitik massiv sinken lassen. Für sich allein genommen steht der Faktor Fachkräftebedarf somit einer Reform des Arbeitszeitmodells in Zeiten des Lehrkräftedefizits grundsätzlich entgegen.

5. Ein Blick über die Grenzen

Das deutsche Arbeitszeitmodell nimmt mit dem Pflichtstundenansatz im internationalen Vergleich eher eine Sonderstellung ein. Unterscheidet man die international gängigen Arbeitszeitmodelle für Lehrkräfte nach Modellen mit (1) Vorgabe der Unterrichtsstunden, (2) Vorgabe der Gesamtjahresarbeitszeit und (3) Vorgabe der Präsenzzeit, so gibt es nur sehr wenige Länder, die ausschließlich über die Vorgabe an Unterrichtsstunden steuern (vgl. Eurydice 2003: 35 f). Der größte Teil der Länder hat Mischformen mit einer Vorgabe von Unterrichtsstunden und Gesamtarbeitsstunden oder in Form von Vorgaben in Bezug auf Unterricht, Gesamtarbeitszeit und Präsenzzeiten.

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich in quantitativer Hinsicht auf die aktuellsten Datenbestände und Berichte der OECD. Es wird im Folgenden auf die Arbeitszeitmodelle einer Vergleichsgruppe von sechs Ländern (Österreich, Schweiz, Dänemark, Spanien, Japan, USA) eingegangen, die neben den OECD-Durchschnittswerten einen Bezugsrahmen zur Einordnung des deutschen Arbeitszeitmodells für Lehrkräfte bilden (vgl. OECD 2022, 2020, 2019, 2018).

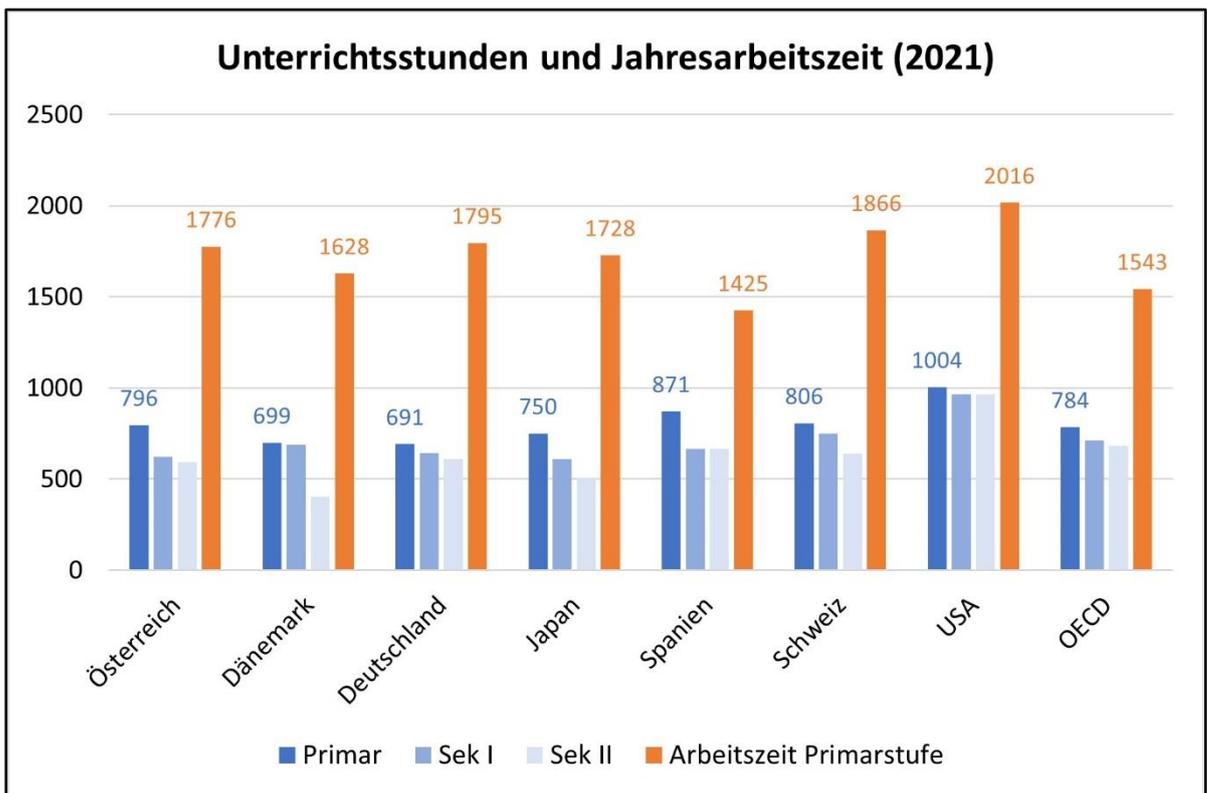


Abb. 4: Jahresarbeitszeit und Unterrichtsstunden nach Schulstufen; Zuordnung in Schulstufen gem. OECD.
Quelle: OECD 2022

In quantitativer Hinsicht gehört Deutschland zu den Ländern mit einer überdurchschnittlich hohen Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte (OECD 2021: 1543 Stunden im Primarbereich; Deutschland: 1795). Nur wenige Länder wie die USA oder die Schweiz liegen oberhalb der deutschen Jahresarbeitszeiten (siehe Abb. 4).

Länder wie Spanien weisen gegenüber Deutschland bei einer deutlich geringeren Jahresarbeitszeit eine deutlich höhere Anzahl an Unterrichtsstunden im Jahr aus. So liegt die Jahresarbeitszeit in Spanien 370 Stunden unter der deutschen (ein Unterschied von 21 Prozent), die Zahl der Unterrichtsstunden pro Jahr und Lehrkraft liegt jedoch zwischen 55 (Sekundarstufe II) und 180 (Primarstufe) über den Vergleichswerten in Deutschland. In Deutschland fließen zwischen 34 Prozent (Sekundarstufe II) und 38 Prozent (Primarstufe) der Jahresarbeitszeit in die Pflichtstunden; in Spanien liegen diese Werte zwischen 47 Prozent (Sekundarstufe II) und 61 Prozent (Primarstufe). Auch im OECD-Vergleich liegt der Unterrichtsanteil an der Gesamtarbeitszeit in Deutschland 10 bis 12 Prozentpunkte unterhalb des Durchschnitts aller OECD-Länder (vgl. OECD 2022: 464 f; eigene Berechnungen).

Unterschiedlich fällt auch die Spreizung der Stundenzuweisungen je nach Schulart aus: In Deutschland schwankt die Pflichtstundenzahl um bis zu 12 Prozent, was leicht unter dem OECD-Durchschnitt liegt. In Ländern der nachfolgenden Vergleichsgruppe fällt die Spreizung deutlich höher aus: In Dänemark unterscheiden sich die Soll-Unterrichtsdeputate je nach Schulart um bis zu 42 Prozent, in Japan um bis zu 32 Prozent und in Ländern wie Österreich, Spanien und der Schweiz um mehr als 20 Prozent. Lediglich in den USA gibt es nur eine geringfügige Differenzierung nach Schularten um bis zu 4 Prozent.

Betrachtet man die Entwicklung der Unterrichtszeiten und Jahresarbeitszeiten im Zeitverlauf zwischen 2011 und 2021, so ist im Schnitt bei den Lehrkräften in den OECD-Ländern ein Rückgang der Arbeitszeit um 7 bis 8 Prozent zu verzeichnen. Eine entsprechende Absenkung der Unterrichtszeiten ist im OECD-Durchschnitt jedoch im gleichen Zeitraum nicht erfolgt; in den Sekundarstufen I und II sind die Soll-Zeiten für den Unterricht sogar leicht angestiegen. In Deutschland kam es dagegen im selben Zeitraum zu keiner relevanten Veränderung der Jahresarbeitszeit bei Lehrkräften, die Soll-Vorgaben für den Unterricht sanken jedoch in allen drei Schulstufen um über 10 Prozent. Damit sank auch die Arbeitszeiteffizienz bezogen auf den Unterrichtsanteil an der Gesamtarbeitszeit gegenüber 2011: um 6 Prozentpunkte im Primarbereich auf 38 Prozent (OECD: 51 Prozent), um 7 Prozentpunkte in der Sekundarstufe I auf 36 Prozent (OECD: 46 Prozent) und um 6 Prozentpunkte in der Sekundarstufe II auf 34 Prozent (OECD: 44 Prozent).

In Deutschland verteilt sich die Arbeitszeit abweichend vom OECD-Durchschnitt stärker auf die „sonstigen Tätigkeiten“ zulasten der unmittelbaren Unterrichtstätigkeit. Im OECD-Durchschnitt liegt der Unterrichtsanteil mit 44 Prozent circa 10 Prozentpunkte über dem deutschen Wert. Während unterrichtsnahe Tätigkeiten (Korrekturen, Vor-/Nachbereitungen, Beratung) in Deutschland wie in der OECD bei circa 33 Prozent liegen, weist die OECD mit 23 Prozent deutlich weniger Zeiten als „sonstige Zeiten“ (Verwaltung, Weiterbildung, Kooperationen etc.) auf.

Die Erfassung von Ist-Arbeitszeiten ist international ebenso unüblich wie in Deutschland. Die OECD hielt hierzu 2022 fest: „Nur wenige Länder konnten Daten sowohl zur gesetzlichen beziehungsweise vertraglich vereinbarten Zahl der Unterrichtsstunden als auch zu ihrem tatsächlichen Umfang liefern. Die vorhandenen Daten deuten darauf hin, dass die

tatsächlich unterrichteten Zeitstunden von der gesetzlichen beziehungsweise vertraglich vereinbarten Unterrichtszeit abweichen können“ (OECD 2022: 453).

 Österreich	Unterricht p. a.	Arbeitszeit p. a.	Anteil Unterricht
Primarbereich	796	1776	45 Prozent
Sekundarbereich I	623	1776	35 Prozent
Sekundarbereich II	592	1776	33 Prozent

	Unterricht	Anteil
	691	38 Prozent
	641	36 Prozent
	610	34 Prozent

Von „einem“ Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte kann in Österreich nicht gesprochen werden, da sich die Regelungen in mehrfacher Hinsicht aufteilen: Es wird zwischen „Landeslehrern“ (Volks- und Hauptschulen) und „Bundeslehrern“ (weiterführende Schulen) unterschieden. Die Landeslehrkräfte hatten bis 2013 in der Regel keine universitäre Ausbildung, verdienen somit weniger und müssen mehr unterrichten. 2013 gab es eine Dienstrechtsnovelle, die in der Praxis zu Verträgen nach „altem Dienstrecht“ und nach „neuem Dienstrecht“ führte. Bis 2019 gab es ein Optionsrecht bei Neueinstellungen, seit 2019 gilt das neue Dienstrecht für alle neu eingestellten Lehrkräfte. Damit besteht in Österreich eine Mischform aus föderal ausdifferenzierten Arbeitszeitvorgaben und bundeseinheitlichen Vorgaben.

Für Landeslehrkräfte gilt das [Landeslehrerdienstrechtsgesetz](#) und somit eine am öffentlichen Dienst orientierte Jahresarbeitszeit, die sich auf drei Tätigkeitsgruppen aufteilt: 720 bis 792 Unterrichtsstunden (inklusive Aufsichten), 600 bis 660 Jahresstunden für die Vor- und Nachbereitung (inklusive Korrekturen). Dabei wird ein fester Faktor von 5:6 im Verhältnis von Unterrichtsstunde zu Vor- und Nachbereitung angesetzt. Die verbleibenden Jahresstunden stehen für sonstige Tätigkeiten zur Verfügung. Für Lehrkräfte ab 43 Jahre gilt eine Jahresarbeitszeit von 1736 Stunden; für jüngere Lehrkräfte von 1776. Eine Differenzierung nach Fächern erfolgt nicht.

Bundeslehrkräfte unterrichten zwischen 20 und 22 Wochenstunden. Diese Unterrichtsverpflichtung resultiert aus 24 Wochenstunden Pflichtvorgabe „minus zwei Wochenstunden für Eltern-Schüler/innen- und Schüler/innen-Beratungsstunden und/oder Klassenvorstand, Mentor/innen u. ä.“. Im Ergebnis beläuft sich die Unterrichtsverpflichtung auf 22 Wochenstunden und wird dann nochmals je nach vor- und nachbereitungsintensiven Fächern auf bis zu 20 Wochenstunden abgesenkt (vgl. [BMBF 2015: 2](#)). Das aktuell geltende Dienstrecht für Lehrkräfte sieht unter anderem im [Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz](#) eine detaillierte Faktorisierung nach „Unterrichtsgegenständen“ vor, die in neun verschiedene „Lehrverpflichtungsgruppen“ eingeteilt werden. So finden sich allein in der ersten Lehrverpflichtungsgruppe 243 Unterrichtsgegenstände, darunter Fächer wie zum Beispiel Deutsch (Zeitfaktor 1,167). Mathematik ist der Gruppe 2 zugeordnet (Zeitfaktor 1,105), Geografie der Gruppe 3 (Zeitfaktor 1,050). In der Gruppe 6 (unter anderem Hauswirtschaft) greift der niedrigste Zeitfaktor mit 0,75.

Eine Erfassung der Ist-Zeiten wurde von den Gewerkschaften bei der Dienstrechtsreform 2013 gefordert. Die letzte bekannte Arbeitszeitstudie der Beratungsfirma Wentner und Havranek sowie des Meinungsforschungsinstituts SORA im Jahr 2000 ergab im Ergebnis sehr große Spannbreiten in der Arbeitszeit und einen Unterrichtsanteil von 28 bis 35 Prozent. Etwa ein Viertel der Lehrkräfte lag mit seiner Ist-Arbeitszeit über 49,3 Stunden (vgl. [„Die Presse“ vom 24.11.2011](#)).

Die letzten aktuellen Erhebungen der OECD (TALIS 2018 mit Selbstauskunft der Lehrkräfte) weisen für Österreich in der Sekundarstufe I eine wöchentliche Unterrichtszeit von 19,2 Stunden aus. Das entspricht einem Unterrichtsanteil an den angegebenen Ist-Arbeitszeiten von 45 Prozent (OECD 2019b).

Die jährlichen Unterrichtsstunden liegen in Österreich im Primarbereich geringfügig über dem OECD-Durchschnitt, im Sekundarbereich I und II deutlich unter dem OECD-Durchschnitt. Die Spreizung zwischen den Schulstufen ist doppelt so stark gegenüber dem OECD-Wert. Dagegen liegt der Anteil der Jahresarbeitsstunden, die für den unmittelbaren Unterricht genutzt werden, um 6 Prozentpunkte (Primarbereich) beziehungsweise 11 Prozentpunkte (Sekundarbereich) unter dem OECD-Durchschnitt.

Die Teilzeitquote lag im letzten verfügbaren Jahr und in der Definition der OECD-Statistik (2018) bei 24,9 Prozent. Damit liegt Österreich etwas über dem OECD-Durchschnitt von 21 Prozent.

Eine Unterrichtsstunde umfasst in Österreich 50 Minuten.

	Schweiz	Unterricht p. a.	Arbeitszeit p. a.	Anteil Unterricht
	Primarbereich	806	1866	43 Prozent
	Sekundarbereich I	750	1866	40 Prozent
	Sekundarbereich II	638	1866	34 Prozent

	Unterricht	Anteil
	691	38 Prozent
	641	36 Prozent
	610	34 Prozent

Das Bildungswesen der Schweiz ist ähnlich wie in Deutschland föderal organisiert und liegt in der Verantwortung der 26 Kantone. Diese erteilen den Lehrkräften ihrer Region einen „Berufsauftrag“, der eine Beschreibung der Tätigkeiten umfasst. In der Schweiz gilt ein Jahresarbeitszeitmodell für Lehrkräfte, das regelmäßig an die Regelarbeitszeit der jeweiligen kantonalen Beschäftigten gebunden ist. Die Kantone teilen den Schulen die Jahresarbeitszeit für die beiden kommenden Schulhalbjahre mit. In der Regel teilt sich die Jahresarbeitszeit auf die Unterrichtszeit, die Zeit für die übrigen Bereiche des Berufsauftrags sowie die Zeit für Weiterbildung auf. Die Kantone definieren in ihrer Personalgesetzgebung die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung für ein sogenanntes Vollpensum in Lektionen oder Stunden (sog. Pflichtlektionen) (vgl. [EDK](#)).

So sieht das aktuelle [„Reglement zur Verordnung über den Berufsauftrag und die Arbeitszeit von Lehrpersonen“](#) des Kantons Basel-Landschaft aktuell vor (§ 3), dass die Jahresarbeitszeit

(von aktuell 2.116 Stunden) in fünf Bereiche aufgeteilt wird: Die individuelle Lehrkraft budgetiert am Anfang des Schuljahres den Arbeitsaufwand für die Bereiche C, D und E und spricht das Budget mit der Schulleitung ab (§ 5). Für die Weiterbildung sind mindestens 2 Prozent der Jahresarbeitszeit zu berücksichtigen (§ 10). Zu den Bereichen C, D und E ist eine Arbeitszeiterfassung zu führen (§§ 6 und 7).

Der Kanton Bern sieht dagegen in der [Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte \(LAV\)](#) bei einer Jahresarbeitszeit von 1.930 Stunden eine Einteilung in drei Bereiche vor: „Unterrichten, Erziehen, Beraten und Begleiten“ mit 85 Prozent der Arbeitszeit, „Mit- und Zusammenarbeit“ mit 12 Prozent der Arbeitszeit sowie „Weiterbildung“ mit 3 Prozent. Lehrkräfte haben zudem während der unterrichtsfreien Zeiten „an bis zu maximal fünf Arbeitstagen pro Jahr“ eine Anwesenheitspflicht. Für die vollständige Arbeitszeiterfassung stellt der Arbeitgeber den Lehrkräften ein elektronisches Instrument (AKVB) zur Erfassung der Arbeitszeit zur Verfügung ([Formular](#)).

Der Kanton Glarus hat das Arbeitszeitmodell dagegen auf gesetzlicher Ebene fixiert (Bildungsgesetz Art. 61 ff) und die Tätigkeitsbereiche in vier Arbeitsfelder zusammengefasst, denen auch Arbeitszeitbudgets zugewiesen werden: (1) Unterricht und Klasse (81 Prozent Arbeitszeit); (2) Lernende und Schulpartner (8,5 Prozent); (3) Schule (6,5 Prozent); (4) Lehrperson (4 Prozent). Hierbei handelt es sich um „Richtwerte, die Transparenz und Erwartungsklarheit schaffen sollen. Sie sollen jedoch nicht als enge Vorgaben ausgelegt werden, die zu kleinlicher Stundenrechnung führen (...) Das zentrale Instrument, um die Erfüllung des [zeitlichen] Berufsauftrags zu beurteilen, sind die Mitarbeitergespräche. Die Arbeitszeiterfassung ist ein Teil davon“ (vgl. [Kanton Glarus](#) 2011: 25).

In der Diskussion um das Arbeitszeitmodell spielt die in der Praxis eingeschränkte Arbeitszeiterfassung vornehmlich der außerunterrichtlichen Tätigkeiten eine Rolle. So kritisierten Fachgewerkschaften 2022 nach einer Evaluierung des Berufsauftrags für Volksschulen die „versteckte Mehrarbeit“ und die Erfassung von nur 15 Prozent der Arbeitszeiten. Gefordert wurde eine vollständige Arbeitszeiterfassung „ohne detaillierte Zuordnung zu einzelnen Tätigkeiten“ (vgl. [VPOD Zürich](#) vom 24.03.2022). Bereits 2019 hatte der Schweizer Lehrerverband LCH mit einer Arbeitszeitstudie nachgewiesen, dass bezogen auf das Jahresarbeitssoll je Lehrkraft 248 Überstunden geleistet werden. Bei Teilzeitlehrkräften werden die Soll-Zeiten um 22 bis 25 Prozent überschritten, bei Vollzeitlehrkräften um 2 bis 3 Prozent (vgl. [Brägger](#) 2019).

Die jährlichen Unterrichtsstunden liegen in der Schweiz im Primar- und Sekundarbereich I über dem OECD-Durchschnitt, im Sekundarbereich II deutlich unter dem OECD-Durchschnitt. Die Spreizung zwischen den Schulstufen ist stärker ausgeprägt als der OECD-Durchschnitt. Dagegen liegt der Anteil der Jahresarbeitsstunden, die für den unmittelbaren Unterricht genutzt werden, um 8 Prozentpunkte (Primarbereich), 5 Prozentpunkte (Sekundarbereich I) und 10 Prozentpunkte (Sekundarbereich II) unter dem OECD-Durchschnitt.

Die Teilzeitquote lag im letzten verfügbaren Jahr und in der Definition der OECD-Statistik (2018) bei 72,1 Prozent. Damit liegt die Schweiz weit jenseits des OECD-Durchschnitts von 21 Prozent.

Eine Unterrichtsstunde („Lektion“) dauert auf allen Stufen in der Mehrheit der Kantone 45 Minuten. In einigen wenigen Kantonen beträgt die Lektionsdauer je nach Schulstufe 70, 67,5, 50 oder 40 Minuten.

 Dänemark	Unterricht p. a.	Arbeitszeit p. a.	Anteil Unterricht
Primarbereich	699	1628	43 Prozent
Sekundarbereich I	690	1628	42 Prozent
Sekundarbereich II	405 ^{*)}	1628	25 Prozent

	Unterricht	Anteil
	691	38 Prozent
	641	36 Prozent
	610	34 Prozent

^{*)} Unterrichtszeit Lehrkräfte Sek II für 2021 nicht verfügbar; Vergleichswert 2018 gemäß OECD

In Dänemark legt die nationale Ebene lediglich die Lehrpläne und die zentralen Abschlussprüfungen fest. Die Schulträgerschaft mit Sach- und Personalverantwortung liegt bei den 98 Kommunen. Vor dem Hintergrund des skandinavischen Korporatismus spielen die Gewerkschaften und die kommunalen Arbeitgeberverbände für die Ausgestaltung der Lehrkräftearbeitszeit eine prägende Rolle. Die Lehrkräftegewerkschaft LC, der fast alle Lehrkräfte angehören, und der Verband der kommunalen Arbeitgeber, dem alle Kommunen angehören, bilden die Tarifpartner in Bezug auf die Arbeitszeitregelungen für Lehrkräfte.

2013 war es zu einem schweren landesweiten Konflikt gekommen, als die Arbeitgeber den geltenden Tarifvertrag über die Arbeitszeit aufkündigten. Nach wochenlangen Aussperrungen der Lehrkräfte aus den Schulen beendete die nationale Regierung den Konflikt mit einem Sondergesetz, das die Arbeitszeit der Lehrkräfte verlängerte und flexibilisierte. Schulleitungen konnten künftig darüber bestimmen, wie viel Arbeitszeit eine Lehrkraft für Vor- und Nachbereitung sowie für den Unterricht aufzuwenden hat. Ebenso konnten Präsenzzeiten angeordnet werden (vgl. OECD 2021: 56).

Bei den Tarifverhandlungen 2018 war es nicht möglich, eine Arbeitszeitvereinbarung auszuhandeln, man konnte sich aber auf die Einrichtung einer unabhängigen Untersuchungskommission (Teachers' Commission) einigen. Diese Kommission legte im Dezember 2019 ihren Abschlussbericht mit Empfehlungen vor, auf dessen Basis die Tarifpartner eine neue [Arbeitszeitvereinbarung](#) treffen konnten, die zum 1. August 2021 in Kraft trat.

Ausgangspunkt des dänischen Arbeitszeitmodells ist die Jahresarbeitszeit. Die Arbeitszeiten sind möglichst auf den Zeitraum zwischen 7.30 und 17.00 Uhr zu konzentrieren. Die Lehrkräfte haben alle drei Monate den Anspruch auf eine Statusbewertung der Ist-Arbeitszeiten. Es gibt eine sog. Aufgabenübersicht, deren Inhalt die örtliche Gewerkschaftsvertretung (beziehungsweise Personalrat) und die Lehrkraft mit der Schulleitung besprechen. Dabei wird auch die durchschnittliche Anzahl der

Unterrichtsstunden festgelegt. Besprochen wird auch das Verhältnis von Zeit und Aufgaben, einschließlich des Verhältnisses von Unterricht und der dazugehörigen Vor- und Nachbereitung. Der Arbeitsplan muss detailliert genug sein, damit die Lehrkraft seriös bewerten kann, ob die Zeit der Menge der Aufgaben entspricht.

Die Schulleitungen, die in der Regel selbst nicht unterrichten, sind der zentrale Akteur im dänischen Arbeitszeitmodell. Im Auftrag der Kommune schließen sie die Arbeitsverträge und sind für das schulische Personal verantwortlich. Nachdem die 2013 verfügte Präsenzpflcht zwischen 8 und 16 Uhr sich als zu starr erwiesen hatte, da weder Elternabende noch sonstige Tätigkeiten nach 16 Uhr erfasst werden konnten, wurde auch die flexiblere Regelung von individuellen Präsenzzeiten in den Arbeitsplan mit aufgenommen. So können Stunden für Teamarbeit, Kommunikation mit externen Partnern ebenso mit der Schulleitung vereinbart werden wie ein freies Zeitbudget, das den Lehrkräften zur flexiblen Verfügung steht. Eine Differenzierung nach Fächern findet in dem dänischen Modell der Zeitzuweisung nicht statt (vgl. Klein 2022).

Die letzten aktuellen Erhebungen der OECD (TALIS 2018 mit Selbstauskunft der Lehrkräfte) weisen für Dänemark in der Sekundarstufe I eine wöchentliche Unterrichtszeit von 19,4 Stunden aus. Das entspricht einem Unterrichtsanteil an den angegebenen Ist-Arbeitszeiten von 47 Prozent (OECD 2019b).

Die jährlichen Unterrichtsstunden liegen in Dänemark in allen Schulstufen deutlich unter dem OECD-Durchschnitt. Die Spreizung zwischen den Schulstufen ist mehr als doppelt so stark gegenüber dem OECD-Wert. Dagegen liegt der Anteil der Jahresarbeitsstunden, die für den unmittelbaren Unterricht genutzt werden, um 8 Prozentpunkte (Primarbereich), 3 Prozentpunkte (Sekundarbereich I) und 19 Prozentpunkte (Sekundarbereich II) unter dem OECD-Durchschnitt. In der Vergleichsgruppe weist die Unterrichtszeit in der Sekundarstufe II in Dänemark mit Abstand den geringsten Wert mit 25 Prozent auf.

Die Teilzeitquote lag im letzten verfügbaren Jahr und in der Definition der OECD-Statistik (2018) bei 11,7 Prozent. Damit liegt Dänemark deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 21 Prozent.

Eine Unterrichtsstunde umfasst in Dänemark 45 Minuten.

	Spanien	Unterricht p. a.	Arbeitszeit p. a.	Anteil Unterricht
	Primarbereich	871	1425	61 Prozent
	Sekundarbereich I	665	1425	47 Prozent
	Sekundarbereich II	665	1425	47 Prozent

	Unterricht	Anteil
	691	38 Prozent
	641	36 Prozent
	610	34 Prozent

Das spanische Schulwesen ist eine Mischform aus zentraler Zuständigkeit und föderalen Elementen. Für die Grundzüge des Bildungswesens ist auf nationaler Ebene das Ministerium für Bildung und Wissenschaft (Ministerio de Educación y Ciencia – MEC) zuständig. Die 17

autonomen Regionen sind für bestimmte Aspekte der regionalen Bildungspolitik zuständig, darunter auch für die Lehrkräfte.

Die Kompetenzverteilung ist im Gesetz „Ley Orgánica de Educación (LOE)“ von 2006 geregelt, insbesondere im Art. 6 bis. In der aktuellen Fassung (geändert durch [Organgesetz 3/2020](#) vom 29.12.2020) wird der zentralen Bildungsadministration in fast allen wichtigen Steuerungsbereichen mindestens ein starkes Mitspracherecht eingeräumt. Zentrale Rahmenbedingungen der Arbeitspraxis – wie etwa Mindestunterrichtsstunden oder Schüler-Lehrer-Relationen – werden in dem nationalen Gesetz einheitlich geregelt.

Mit dem königlichen Gesetzesdekret [Nr. 20/2012](#) wurden 2012 massive Einsparungen und Stellenkürzungen auch im Bildungsbereich mit einer Arbeitszeitreduzierung verbunden. Für die Lehrkräfte hat die Arbeitswoche seitdem wie für alle öffentlichen Angestellten 37,5 Wochenstunden. Gleichzeitig wurde 2012 die Unterrichtszeit deutlich hochgesetzt. Während die Mindestunterrichtszeit pro Woche zentral vorgegeben wird, können die für Lehrkräfte zuständigen 17 autonomen Regionen die Höchststundenzahl festsetzen. In Reaktion auf die Erhöhung der Unterrichtszeiten und Verschlechterung des Klassenfaktors nahm innerhalb weniger Jahre die Teilzeitquote in Spanien um 10 Prozentpunkte zu (vgl. OECD 2021: 22).

Das spanische Arbeitszeitmodell wird durch eine dreifache Zeitvorgabe gesteuert: Es gibt eine einheitliche Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden sowie die Vorgabe einer Präsenzzeit von in der Regel 29 bis 31 Wochenstunden. Die konkrete Unterrichtsverpflichtung wird ebenfalls vorgegeben, variiert jedoch leicht je nach regionaler Ausprägung in den autonomen Regionen. So liegen die wöchentlichen Unterrichtsstunden im Primarbereich in fast allen autonomen Regionen bei 25 Stunden, im Sekundarbereich II zwischen 18 und 21 Stunden.

Die letzten aktuellen Erhebungen der OECD (TALIS 2018 mit Selbstauskunft der Lehrkräfte) weisen für Spanien in der Sekundarstufe I eine wöchentliche Unterrichtszeit von 19,6 Stunden aus. Das entspricht einem Unterrichtsanteil an den angegebenen Ist-Arbeitszeiten von 45 Prozent (OECD 2019b).

Die jährlichen Unterrichtsstunden liegen in Spanien in der Primarstufe deutlich über dem OECD-Durchschnitt, in der Sekundarstufe unter dem Durchschnitt. Die Spreizung zwischen den Schulstufen ist fast doppelt so stark ausgeprägt wie der OECD-Wert. Dagegen liegt der Anteil der Jahresarbeitsstunden, die für den unmittelbaren Unterricht genutzt werden, in allen Stufen über dem OECD-Durchschnitt, am stärksten im Primarbereich. In der Vergleichsgruppe weist die Unterrichtszeit in der Primarstufe in Spanien den mit Abstand höchsten Wert mit 61 Prozent auf.

Die Zeiterfassung wurde nach dem EuGH-Urteil von 2019 in Spanien übergreifend geregelt, der Bildungssektor jedoch ausgenommen. In Bezug auf das Volumen der (unbezahlten) Überstunden gehört der Bildungsbereich zu den am stärksten betroffenen Sektoren: 2022 wurden im Durchschnitt 579.000 Überstunden pro Woche geleistet, davon 83 Prozent unbezahlt. Gegenüber 2019 ist das ein Anstieg der erfassten Überstunden im Bildungsbereich um 101 Prozent (vgl. [Instituto Nacional de Estadística](#)).

Die Teilzeitquote lag im letzten verfügbaren Jahr und in der Definition der OECD-Statistik (2018) bei 20,6 Prozent. Damit liegt Spanien fast exakt beim OECD-Durchschnitt von 21 Prozent.

Eine Unterrichtsstunde dauert in Spanien in der Regel 50 bis 55 Minuten.

	Japan	Unterricht p. a.	Arbeitszeit p. a.	Anteil Unterricht
	Primarbereich	750	1728	43 Prozent
	Sekundarbereich I	609	1728	35 Prozent
	Sekundarbereich II	507	1728	29 Prozent

	Unterricht	Anteil
	691	38 Prozent
	641	36 Prozent
	610	34 Prozent

Das japanische Bildungssystem ist von einer starken Zentralregierung geprägt, die mit dem Ministerium Kultur, Sport, Wissenschaft und Technologie (MEXT) alle grundsätzlichen Rahmenbedingungen im Bildungsbereich auf Basis des „School Education Act“ regeln kann. Auf kommunaler und regionaler Ebene (47 Präfekturen) liegt die Schulträgerschaft. Die Lehrkräfte sind kommunale Beamte. Die Steuerung und Kontrolle erfolgt über „municipal boards of education“ beziehungsweise „prefectural boards of education“. Die Primar- und die Sekundarstufe I werden von den Kommunen, die Sekundarstufe II von den Präfekturen verantwortet.

Das Arbeitszeitsystem für Lehrkräfte in Japan ist durch Vorgabe einer Jahresarbeitszeit in Anlehnung an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und durch zentrale Vorgaben durch das MEXT in Bezug auf die Unterrichtsverpflichtung geprägt. Eine formale Präsenzzeit jenseits der Unterrichtsstunden besteht nicht. Allerdings besteht in der Präsenz der japanischen Lehrkräfte eine Besonderheit im internationalen Vergleich. Japan liegt bei der wöchentlichen Arbeitszeit mit 56 Stunden weit über allen OECD-Werten. Der OECD-Durchschnitt liegt im Vergleich bei 38,8 Stunden (vgl. OECD 2019a).

Erhebungen des Ministeriums aus 2016 ergaben durchschnittliche Anwesenheiten der Lehrkräfte von 7.27 bis 19.21 Uhr, was einer Anwesenheitsdauer von knapp zwölf Stunden und einer Steigerung um 42 Minuten gegenüber Erhebungen von neun Jahren zuvor entsprach (FY 2016 School Teacher Statistics Survey, vgl. hierzu [Bezugspapier](#)). Auch die OECD hielt 2018 fest, dass die hohen Leistungen des japanischen Bildungssystems in internationalen Vergleichsstudien einem ganzheitlichen Bildungsverständnis und Ansatz zu verdanken seien, der allerdings mit dem Preis überdurchschnittlicher Einbindung und Beschäftigung der Lehrkräfte erkaufte wird (OECD 2018: 2).

Vor dem Hintergrund zunehmend kritischer Debatten um reale Fälle von „karoshi“ (Tod durch Überarbeitung) reagierte das Ministerium ab 2016 mit Maßnahmen zur zeitlichen Entlastung der japanischen Lehrkräfte. 2018 und 2022 wurden Sonderprogramme in Milliardenhöhe zur Einstellung von nichtpädagogischem Personal aufgelegt, das Lehrkräfte von Aufgaben entlasten soll. 2019 wurde ein Gesetz zur Beschränkung von Überstunden und zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten verabschiedet. Zugleich wurde jedoch die

Unterrichtsverpflichtung für den April als Monat mit Spitzenbelastungen um drei Unterrichtsstunden erhöht und dafür ein Ausgleich in Form von fünf arbeitsfreien Tagen im August gewährt (vgl. „[Kyodo News](#)“ vom 04.12.2019). Eine aktuelle Arbeitszeitstudie des JTUC Research Institute for Advancement of Living Standards wies jedoch 2022 unverändert hohe Arbeitszeiten für japanische Lehrkräfte nach: 11,21 Stunden tägliche Arbeitszeit in der Schule, die sich mit täglicher Arbeit zu Hause im Umfang von 46 Minuten zu einer täglichen Gesamtarbeitszeit von 12,07 Stunden addieren (vgl. „[The Asahi Shimbun](#)“ vom 08.09.2022).

Die letzten aktuellen Erhebungen der OECD (TALIS 2018 mit Selbstauskunft der Lehrkräfte) weisen für Japan in der Sekundarstufe I eine wöchentliche Unterrichtszeit von 18 Stunden aus. Das entspricht einem Unterrichtsanteil an den angegebenen Ist-Arbeitszeiten von vergleichsweise niedrigen 31 Prozent (OECD 2019b). Die Untersuchung weist auch nach, dass die Lehrkräfte in Japan deutlich mehr Zeit in Teamarbeit, den kollegialen Austausch und Fortbildungen investieren als dies im OECD-Durchschnitt der Fall ist. Allerdings liegen sie auch mit deutlich höheren Zeitbudgets im Bereich der Verwaltungsarbeit („general administrative work“) und außerschulischen Aktivitäten („extracurricular activities“) weit über dem Durchschnitt.

Die jährlichen Unterrichtsstunden liegen in Japan in allen Stufen deutlich über dem OECD-Durchschnitt. Japan weist nach Dänemark in der Vergleichsgruppe die stärkste Spreizung zwischen den Schulstufen aus, diese ist mehr als doppelt so stark ausgeprägt wie der OECD-Wert. Dagegen liegt der Anteil der Jahresarbeitsstunden, die für den unmittelbaren Unterricht genutzt werden, in allen Stufen unter dem OECD-Durchschnitt: im Primarbereich 7 Prozentpunkte, im Sekundarbereich I 10 Prozentpunkte und im Sekundarbereich II 15 Prozentpunkte. Im Sekundarbereich II hat Japan nach Dänemark den mit Abstand niedrigsten Unterrichtsanteil in Bezug auf die Gesamtarbeitszeit.

Die Teilzeitquote lag im letzten verfügbaren Jahr und in der Definition der OECD-Statistik (2018) bei 9,8 Prozent. Damit liegt Japan deutlich unterhalb des OECD-Durchschnitts von 21 Prozent.

Die Unterrichtsstunde umfasst in Japan in der Regel 50 Minuten.

	USA	Unterricht p. a.	Arbeitszeit p. a. *)	Anteil Unterricht
	Primarbereich	1004	2016	50 Prozent
	Sekundarbereich I	966	2032	48 Prozent
	Sekundarbereich II	966	2047	47 Prozent

	Unterricht	Anteil
	691	38 Prozent
	641	36 Prozent
	610	34 Prozent

*) Jahresarbeitszeit Lehrkräfte USA für 2021 nicht verfügbar; Vergleichswert 2018 gemäß OECD

Das Bildungssystem der USA ist stark dezentralisiert: Auf nationaler Ebene gibt es das Bildungsministerium (U. S. Department of Education), das jedoch nur eine sehr beschränkte Rolle in der Gestaltung der Bildungspraxis hat. Die eigentlichen Akteure sind die 50 Bundesstaaten und etwa 13.800 Schuldistrikte auf kommunaler Ebene. Die Schuldistrikte werden von „Boards of Education“ und den von ihnen bestellten „Superintendents“

verwaltet. Die Reichweite der Kompetenzen unterscheidet sich je nach Distrikt. Die Lehrkräfte sind Angestellte des jeweiligen Schuldistrikts. Die schwache Stellung der nationalen Ebene zeigt sich auch in der Finanzierung des Schulsystems, die zu circa 43 Prozent durch die Bundesstaaten, zu circa 44 Prozent durch die Kommunen und nur zu circa 13 Prozent durch die Bundesebene erfolgt.

Die Jahresarbeitszeiten und die Unterrichtsverpflichtungen unterscheiden sich je nach Bundesstaat. Im Durchschnitt haben die Lehrkräfte eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 38 Stunden, von denen 25 Stunden für Unterricht zu verwenden sind. Die für 2022 erhobenen Ist-Zeiten lagen dagegen bei 52 Wochenstunden Arbeitszeit (vgl. [Institut of Educational Sciences 2022: Table A-5](#)). Zu ähnlichen Werten kommt auch der aktuelle „National Teacher Survey 2022“ mit einer Ist-Wochenarbeitszeit von 54 Stunden. Gleichzeitig dokumentiert die Studie einen historischen Tiefstand in der Arbeitszufriedenheit amerikanischer Lehrkräfte. Gegenüber 2008, als noch 62 Prozent mit ihrer Arbeit sehr zufrieden waren, sank der Wert 2022 auf 12 Prozent (vgl. Merrimack College 2022: 4).

Die letzten aktuellen Erhebungen der OECD (TALIS 2018 mit Selbstauskunft der Lehrkräfte) weisen für die USA in der Sekundarstufe I eine wöchentliche Unterrichtszeit von 18 Stunden aus. Das entspricht einem Unterrichtsanteil an den angegebenen Ist-Arbeitszeiten von 43 Prozent (OECD 2019b).

Die jährlichen Unterrichtsstunden liegen in den USA in allen Stufen deutlich über dem OECD-Durchschnitt (in der Sekundarstufe II 41 Prozent mehr Unterrichtsstunden). In der Vergleichsgruppe sind die Unterrichtsstunden pro Jahr mit Abstand am höchsten. Dagegen differenzieren die USA in der Zeitzuweisung kaum zwischen den Schulstufen, die Spreizung liegt mit 4 Prozent im OECD-Vergleich sehr niedrig. Beim Anteil der Jahresarbeitsstunden, die für den unmittelbaren Unterricht genutzt werden, liegen die USA in allen Schulstufen nah am OECD-Durchschnitt: 50 Prozent in der Primarstufe, 48 Prozent in der Sekundarstufe I und 47 Prozent in der Sekundarstufe II.

Die Teilzeitquote lag im letzten verfügbaren Jahr und in der Definition der OECD-Statistik (2018) bei 5,8 Prozent. Damit liegen die USA weit unterhalb des OECD-Durchschnitts von 21 Prozent und weisen die international niedrigste Teilzeitquote auf.

Die Unterrichtsstunde umfasst in den USA in der Regel 50 Minuten.

6. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Reformbedarf und Reformdruck vorhanden

1. Das seit über 100 Jahren im Kern unverändert geltende Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte weist erhebliche Mängel auf. Es fördert eine chronische Überlastung der Beschäftigten, es weist eine geringe Ressourceneffizienz auf und fast keine Adaptionen an neue Entwicklungen. Es gefährdet unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes die Beschäftigten durch strukturelle Mehrarbeit. Alle Studien der letzten Jahrzehnte belegen, dass eine Mehrheit der Lehrkräfte dauerhaft oberhalb tariflicher Normen arbeitet. Das Modell ist unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit nicht effizient, da es die Arbeitszeit der Lehrkräfte nur zu einem geringen Teil und im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich für Unterrichtstätigkeiten einsetzt. Selbst bezogen auf die verpflichtenden Deputatstunden werden nur 75 bis 80 Prozent effektiv in Unterricht umgesetzt. Das Modell ist zudem nicht anpassungsfähig an veränderte Rahmenbedingungen und pädagogische Anforderungen. Es bildet weder unterschiedliche Zeitaufwände nach Fächern ab, noch lässt es Differenzierungen der Zeitbudgets auf schulischer Ebene zu oder eine flexible Umverteilung von Zeitanteilen auf neue Aufgaben.
2. Die mit knapp einer Million Beschäftigten größte Beschäftigtengruppe im öffentlichen Dienst unterliegt faktisch einer unregelmäßigen und potenziell unbegrenzten Arbeitszeit. Die ausschließliche Steuerung über Deputatstunden, die nur einen Teil der Dienstzeit ausmachen, führt – bei im Zeitverlauf zunehmenden Aufgaben – zu einem Aufwuchs der Arbeit im unbestimmten Teil der Arbeitszeit zulasten der einzelnen Lehrkraft. Die geschätzten jährlichen (unbezahlten) Überstunden summieren sich selbst in konservativen Berechnungsansätzen auf mehrere Zehntausend Vollzeitstellen. Das bestehende Arbeitszeitmodell verstößt in Deutschland gegen Arbeitsschutzbestimmungen, die zuletzt vom EuGH und dem BAG in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung thematisiert wurden. Wenn weder der Arbeitgeber die konkreten Wochenarbeitszeiten seiner Beschäftigten kennt noch der Arbeitnehmer seine zeitliche Belastungssituation formal im Einzelfall nachweisen kann, dann laufen Arbeitsschutzbestimmungen, die auf die Vermeidung gesundheitsgefährdender Höchstarbeitszeiten ausgerichtet sind, ins Leere. Im bestehenden Arbeitszeitmodell werden die Ist-Wochenarbeitszeiten der Lehrkräfte nicht erfasst, was eine Kontrolle im Sinne des Arbeitsschutzes unmöglich macht.
3. Das deutsche Modell der Lehrkräftearbeitszeit steht aktuell unter einem massiven Veränderungs- und Handlungsdruck, der mit hoher Wahrscheinlichkeit substantielle Anpassungsmaßnahmen erzwingen wird. Der größte Druck geht aktuell von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung und der notwendigen Umstellung auf eine Arbeitszeiterfassung im pädagogischen Bereich aus. In den letzten Jahren wurde der Gesundheitsschutz für Lehrkräfte durch EU-Recht und arbeitsgerichtliche Rechtsprechung erheblich aufgewertet, sodass der bislang „unbestimmte Teil“ der

Lehrkräftearbeitszeit vom Dienstherrn nicht mehr in der bisherigen Unbestimmtheit belassen werden kann. Verstärkt wird der Problemdruck des Arbeitszeitmodells durch die Entwicklungen im pädagogischen Bereich (wie zum Beispiel Inklusion, Ganzttag, Teamarbeit). Als ein starker pädagogischer Impuls erweist sich auch die Digitalisierung, indem sie – eine Erfahrung aus der Coronapandemie – hybride Formen des Unterrichts fördert und den bislang dominanten Präsenzunterricht infrage stellt. Während Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz und Pädagogik vom Arbeitszeitmodell mehr Flexibilität einfordern und in der Tendenz nur mit zusätzlichen Ressourcen auszugleichen sind, wirkt ein vierter Veränderungsfaktor in die andere Richtung: Der akute Fachkräftemangel steht substanziellen Veränderungen im bestehenden Arbeitszeitmodell aktuell entgegen und wirkt eher in Richtung Arbeitszeiterhöhung. Gleichzeitig lösen Deputaterhöhungen im veränderten arbeitsrechtlichen Umfeld jedoch Klärungsbedarfe in Bezug auf die Gesamtarbeitszeit aus, die einer Anpassung des Systems mittelfristig zugutekommen könnten.

Zwei grundsätzliche Anpassungsbedarfe

4. In Deutschland muss die Pflicht zur Nutzung von Zeiterfassungssystemen gemäß EuGH- und BAG-Vorgaben auch für Beschäftigte im Bildungswesen gelten und ohne Bereichsausnahme im Arbeitszeit- oder Arbeitsschutzgesetz geregelt werden. Dies ist arbeitsrechtlich notwendig, gesundheitspolitisch geboten und – wie Pilotstudien erwiesen haben – schulorganisatorisch und technisch möglich, ohne dass daraus eine grundsätzliche Präsenzpflcht oder neue Formen der Leistungskontrolle entstehen müssen. Der EuGH hat konkrete Vorgaben für mögliche Erfassungssysteme gemacht: Die Aufzeichnung muss die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit objektiv, verlässlich und für die Beschäftigten zugänglich erfassen. Das System kann analog oder digital sein und das Instrument der Selbstaufschreibung ist inzwischen – auch gerichtlich – als valide anerkannt.
5. Die Zuweisung von Arbeitszeit nach Deputatstunden ist international überholt und angesichts der beschriebenen Mängel abzulösen durch ein neues Zuweisungsmodell. International und auch in Deutschland (Hamburger Modell) haben sich Modelle etabliert, die auf die Jahresarbeitszeit abstellen und diese – nach Abzug der Ferien und Wochenenden – in Wochenstunden je Unterrichtswoche umrechnen. Mit diesem Ansatz ist die transparente Erfassung und Zuweisung der gesamten Arbeitszeit (und nicht nur der Unterrichtsstunden) verbunden. Zugleich ist mit diesem Ansatz die notwendige Klärung einer Aufgabenbeschreibung für Lehrkräfte in dem Sinn verbunden, dass Tätigkeitscluster gebildet werden und mit Zeitanteilen verbunden werden müssen. Beispiele und praktizierte Orientierungswerte hierfür finden sich in Dänemark, der Schweiz und im Hamburger Modell.

Eckpunkte eines neuen Arbeitszeitmodells

6. Ein zeitgemäßes Modell der Lehrkräftearbeitszeit sollte nach den bisherigen Erfahrungen an den Defiziten des bestehenden Modells ansetzen und somit eine höhere Flexibilität gewährleisten (in Bezug auf Bedarfsausgleiche und pädagogische Erfordernisse), eine höhere Effizienz im Umgang mit Unterrichtszeiten, eine höhere Transparenz und Gerechtigkeit (Nachvollziehbarkeit der individuellen Verteilung von Arbeitszeit) sowie die konsequentere Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Schutz vor dauerhaften Überstunden) sicherstellen. Dabei sollte das Modell die Qualität pädagogischer Arbeit fördern und die Autonomie der Lehrkräfte in ihrer Arbeit wahren.
7. Ausgangspunkt eines solchen neuen Modells ist der Anspruch, durch das Modell die Arbeitszeit der Lehrkräfte vollständig zu erfassen und nicht wie bisher nur die Pflichtstunden. Das Modell ist damit als Jahresarbeitszeitmodell auszugestalten und löst das bisherige Deputatstundenmodell ab. Im neuen Modell erfolgt die Differenzierung nach Schulstufen und Fächern und nicht wie bisher nach Schularten. Schließlich werden Tätigkeitscluster gebildet und mit zeitlichen Richtwerten versehen statt ausschließlich auf die Unterrichtstätigkeit abzustellen.
8. Die Faktorisierung von Zeiten hat eine wichtige Bedeutung im Verhältnis von Unterrichtsstunde zu Vor- und Nachbereitung (inklusive Korrekturen) sowie in der Differenzierung des Aufwands insbesondere der Vor- und Nachbereitung nach Schulstufen und Fächern. In Österreich wird bei den Landeslehrkräften mit einem Verhältnisfaktor 5:6 (0,83) gerechnet, in Hamburg wird als Basisfaktor 1,35 angesetzt, was bei 45 Minuten Unterricht 36 Minuten Vor- und Nachbereitung mit einem vergleichbaren Faktor von 0,8 ansetzt. Dieser Faktor steigt in Hamburg je nach Schulstufe und Fach auf bis zu 1,90 (Zeitstunde), was im Maximum eine Unterrichtsstunde (45 Minuten) mit einer Vor- und Nachbereitungszeit von 69 Minuten abrechnet. In einem neuen Arbeitszeitmodell sollten die Faktoren einfacher ausgestaltet sein und sich (gegebenenfalls linear) mit den Schulstufen erhöhen. Eine Differenzierung innerhalb der Schulstufen sollte schwächer ausfallen und sich auf wenige Korrekturfächer beziehen (insbesondere Deutsch).
9. Bei der notwendigen Bildung von Tätigkeitsclustern sollte auf Cluster abgestellt werden, die eine Transparenz bei den unterrichtsnahen Tätigkeiten (Vor-/Nachbereitung und Korrekturen) ausweisen und anstelle der Funktionsaufgaben eher den Bereich Entwicklung professioneller Kompetenz als zeitliche Steuerungsvariable ausweisen. In diesem Sinne könnte man beispielsweise vier Tätigkeitscluster bilden: (1) Unterricht als Kerngröße, (2) unterrichtsnahe Tätigkeiten, (3) professionelle Kompetenz (Fort-/Weiterbildung, Teamzeiten, Kooperationen, professionelle Lerngemeinschaften etc.) sowie (4) allgemeine Aufgaben (Schulleben, Kommunikation, Vertretung, Funktionen). Eine mögliche zeitliche Zuweisung wäre: Unterricht 40 Prozent, unterrichtsnahe Tätigkeiten 35 Prozent, professionelle Kompetenz 8 Prozent und allgemeine Aufgaben 17 Prozent (siehe Abb. 5). Aus Gründen der Steuerung und des Controllings sollten für Fort- und Weiterbildung ein Zielwert (zum Beispiel mindestens 2 Prozent), für Vertretung ein

Höchstwert (zum Beispiel höchstens 3 Prozent) und für Funktionen ein Richtwert (zum Beispiel 8 Prozent) festgelegt werden.

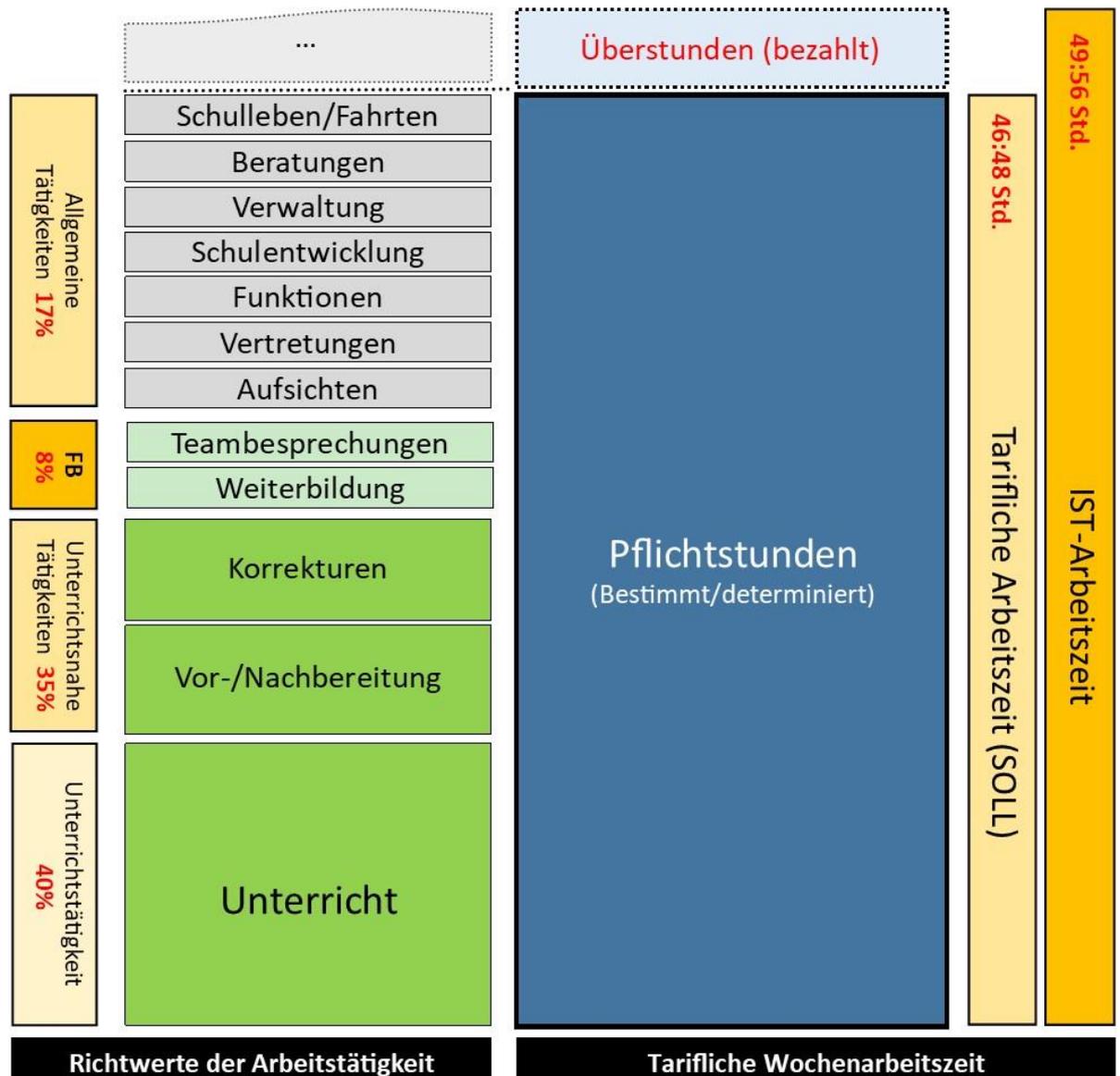


Abb. 5: Verteilung der Arbeitszeit und -tätigkeiten in einem neuen Wochenarbeitszeitmodell

10. Das Zuweisungsmodell könnte in einem Jahresarbeitszeitmodell mit zeitlichen Richtwerten, die sich an den oben genannten Tätigkeitsclustern orientieren, vollständig umgestellt werden auf eine Globalzuweisung. In diesem System ermittelt die Schulbehörde anhand von Schülerzahlen, der Stundentafel sowie Bandbreiten zur Klassenbildung den schulischen Unterrichtsbedarf (!) in Lehrkräftestunden (Zeitstunden). Bereits auf dieser Ebene erfolgt eine Faktorisierung der Stunden nach den in der Schule vertretenen Schulstufen (und Fächern). Erhöht wird das Stundenvolumen durch schulorganisatorische Tatbestände der strukturellen Unterstützung von Schulen für zum Beispiel den Ganztagsbetrieb, Brennpunktzulagen, sonderpädagogische Förderung/Inklusion, Funktionsstellen und/oder Vertretungspauschalen. Dieser schulische Gesamtbedarf wird als globale Stundenzuweisung an die Schule übertragen

und entspricht einer spezifischen Zahl an Lehrkräften, die alle mit ihrer Wochenarbeitszeit von zum Beispiel 46,5 Zeitstunden (Hamburger Wert) angesetzt werden (und nicht wie bisher nur mit ihrem Deputat). Bei der individuellen Personalzuweisung werden nur die personenbezogenen Tatbestände der Arbeitszeitminderung (Alter, Behinderungsgrad, Beschäftigtenvertretung) berücksichtigt sowie eine eventuelle Teilzeitquote.

11. Die konkrete Beauftragung der einzelnen Lehrkraft mit Tätigkeit und Zeit erfolgt – wie in Dänemark – im Gespräch mit der Lehrkraft durch die Schulleitung. Als Richtwert stehen bei den oben beispielhaft genannten Clustern für Unterricht 40 Prozent der Arbeitszeit zur Verfügung, was je Lehrkraft – als Richtwert – 18,6 Zeitstunden beziehungsweise 24,8 Unterrichtsstunden à 45 Minuten entsprechen würde. Ob der Unterricht am Ende tatsächlich in 45-Minuten-Einheiten oder in 40-, 60- oder 90-Minuten-Einheiten oder als Projektarbeit erfolgt, bleibt der Schule überlassen. Es handelt sich bei den 45-Minuten-Einheiten um zeitliche Abrechnungseinheiten gegenüber der Behörde und Öffentlichkeit.
12. Dieses neue Zuweisungsmodell globaler Budgets an ergebnisverantwortliche Schulen funktioniert jedoch nur unter der Bedingung, dass die realen Ist-Arbeitszeiten tatsächlich erfasst werden, damit aus Gründen der Wirtschaftlichkeit ein Nachweis des Ressourcenverbrauchs bei hoher Flexibilität und Autonomie auf schulischer Ebene erfolgen kann. Zudem liegt es im Interesse der Beschäftigten, dass die Einhaltung der Gesamtarbeitszeit (hier Wochenarbeitszeit) nachvollziehbar ist und im Fall von Überstunden auf Ausgleichsmaßnahmen vertraut werden kann.
13. Eine weitere Bedingung für das Gelingen ist die Stärkung der Schulleitung als zentraler Akteur in dem neuen Arbeitszeitmodell. Da Schulleitungen selbst zu den zeitlich am stärksten beanspruchten Personengruppen im Schulsystem gehören, bedarf es sowohl zur allgemeinen Entlastung der Schulleitung als auch zur Sicherstellung eines professionellen Personal- und Zeitmanagements einer neuen Funktionsstelle innerhalb der Schulleitung (oder einer völligen Freistellung der Schulleitung vom Unterricht wie in Dänemark). Greift man die langjährige Debatte um Stellen für Verwaltungsleistungen und die kritische Belastungssituation bei Schulleitungen auf und verknüpft sie mit den Bedarfen der anstehenden Arbeitszeiterfassung, so bietet sich die Einrichtung von gesonderten Personalverantwortlichen an. Während die klassische Schulleitung die Schule pädagogisch leitet und nach außen vertritt, wäre die neue Funktionsstelle als stellvertretende Schulleitung im Sinne eines Personalvorstands wirksam. Sie hätte Dienstvorgesetztenfunktion und müsste nicht zwingend über eine pädagogische Ausbildung verfügen. Auf diese Weise wären die Globalzuweisung der Stunden, die hohe Autonomie der Schulleitung beim Zeitmanagement (jeweils im Benehmen mit der Gesamtkonferenz) und die individuelle Tätigkeitsvereinbarung, das Zeitcontrolling und die Nachsteuerung auf schulischer Ebene glaubwürdig leistbar.



Abb. 6: Neues Zuweisungssystem des neuen Wochenarbeitszeitmodells für Lehrkräfte

Hinweise zum weiteren Vorgehen

14. Hardwig und Mußmann zogen bereits 2018 das Fazit: „Ermittlungen abgeschlossen – Zeit zum Handeln“. Trotz eindeutig negativer Befunde in Bezug auf massive Überstunden sowie Ineffizienzen im bestehenden System, verhinderte eine spezifische Interessenlage das eingeforderte Handeln bis heute. Die Arbeitgeberseite profitiert ganz offensichtlich von der bisherigen Unbestimmtheit der Arbeitszeit und dem hohen Volumen an unbezahlten Überstunden. Zudem birgt jede substanzielle Abweichung vom bestehenden Arbeitszeitmodell die Gefahr zusätzlicher relevanter Einstellungsbedarfe. Die Arbeitnehmerseite beziehungsweise die Gewerkschaften haben auf der anderen Seite über Jahrzehnte die Erfahrung gemacht, dass angekündigte Reformen des Arbeitszeitmodells entweder nicht durchgeführt wurden (Niedersachsen)

oder am Ende in Mehrbelastungen und Arbeitszeiterhöhungen wie in Hessen und bedingt auch in Hamburg mündeten.

15. Als Erfolgsbedingungen einer (notwendigen) Verständigung auf neue Arbeitszeitmodelle in den Bundesländern müssen daher zum einen die Mehrbedarfe bestimmt und soweit möglich gesenkt werden (etwa durch Entlastungen durch nichtpädagogisches Personal oder Nutzung der Potenziale von Digitalisierung). Hier kann auch eine höhere Effizienz bei der Verwendung der Arbeitszeit für Unterricht zum Tragen kommen. Andererseits muss sich eine Systemumstellung von Vorgaben der Einsparung lösen und Vertrauen seitens der Beschäftigten bestehen, dass es mindestens mittelfristig zu einer realen Entlastung bei der Arbeitszeit kommt. Hierzu sind die geleisteten Überstunden zu erfassen, kurzfristig in tariflich abgesicherten Arbeitszeitkonten zu führen und mittelfristig durch zusätzliche Neueinstellungen in Höhe der bisherigen Mehrarbeit auszugleichen. Dieser aus Sicht der Länder kritische Mehrbedarf an zusätzlichen Lehrkräften könnte in dem Maß sinken, wie die in Teilzeit „geflüchteten“ Lehrkräfte bei einer glaubwürdigen Annäherung von Ist- und Soll-Arbeitszeiten teilweise in die Vollzeit zurückkehren.
16. Als Anknüpfungspunkte für ein neues Arbeitszeitmodell bietet sich neben der möglichen Weiterentwicklung des Hamburger Jahresarbeitszeitmodells im oben genannten Sinn aktuell die (arbeitsrechtlich getriebene) Debatte um die Revision des Arbeitszeitgesetzes beziehungsweise des Arbeitsschutzgesetzes an. In beiden Fällen kann der Bund nur (aber immerhin) das Erfordernis der Arbeitszeiterfassung gesetzlich für den Schulbereich normieren. Die Kontrolle, Einhaltung und der Umgang mit Mehrarbeit bleiben jedoch in der Zuständigkeit der Länder. Dennoch dürfte die von der Bundesregierung angekündigte Neufassung des Arbeitszeitgesetzes oder hilfsweise des Arbeitsschutzgesetzes einen wichtigen Anknüpfungspunkt für die Diskussion um Lehrkräftearbeitszeit spielen. Ergänzend dürften auch die (gewerkschaftlich getriebenen) Debatten um Arbeitszeitstudien und deren Ergebnisse (Überstunden) insbesondere in den Ländern Niedersachsen, Bremen, Hessen, Sachsen, Berlin und gegebenenfalls Hamburg Anknüpfungspunkte bieten. Bei der Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells beziehungsweise eines oben skizzierten grundsätzlich neuen Arbeitszeitmodells (Hamburg 2.0) könnte auf bestehende Öffnungsklauseln in einzelnen Ländern zurückgegriffen werden, wie dies ansatzweise in Bremen der Fall ist (Öffnungsklausel für ein Jahresarbeitszeitmodell ist in §§ 9 bis 14 BremLAAufG vorgesehen), oder auch auf langjährige Debatten um ein Jahresarbeitszeitmodell wie in NRW.
17. Grundsätzlich ist die Einführung über Pilot- und Modellversuche sinnvoll und relativ einfach im bestehenden System realisierbar. Dies kann sowohl zum Aufbau von Vertrauen in neue Verfahren (Arbeitszeiterfassung, Verteilung von Zeitanteilen) als auch Technologien genutzt werden. Zudem lassen sich so die notwendigen Rahmenbedingungen und zusätzlichen Bedarfe realistisch bestimmen. Nach den negativen Erfahrungen bei der zentral verfügbaren Einführung des Hamburger Modells

sollte eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten und Personalräten durch Transparenz und Partizipation angestrebt werden. Auch wenn das neue Arbeitszeitmodell zu spezifischen Ausprägungen je Schule führen kann, so sollte doch eine völlige Zersplitterung der Verhandlung von Rahmenbedingungen und Regelungsinhalten durch Regelungen mit örtlichen Personalräten vermieden werden. Die oberste Landesbehörde sollte Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeiterfassung und zum Arbeitszeitmodell mit den Hauptpersonalräten und den Gewerkschaften treffen.

18. Wenn konzeptionell aus der Not eine Tugend gemacht wird, dann lässt sich gerade in Zeiten des akuten Lehrkräftebedarfs sowohl eine höhere Arbeitszufriedenheit als auch eine höhere Effizienz in Bezug auf Unterrichtszeit gewährleisten. Nebenbei wird damit zudem die Attraktivität des Berufsfelds für Berufsanfänger dauerhaft erheblich gesteigert und die Zahl der Dauerkranken, Berufsaussteiger und Frühpensionierungen gesenkt. Somit gilt tatsächlich: „Ermittlungen abgeschlossen – Zeit zum Handeln!“.

Merkmal	Altes Modell	Neues Modell
Bezugsgröße	Deputatstunden	Wochenstunden ^{*)}
Zeitvorgabe	Unterrichtsstunden pro Woche	Wochenarbeitszeit ^{*)}
Soll-Arbeitszeit	Unbestimmt	46,5 Wochenstunden ^{*)}
Arbeitszeiterfassung	Nein	Ja
Überstunden jenseits des Unterrichts	Unbezahlt	Bezahlt
Differenzierung	Nach Schularten	Nach Schulstufen und Fächern
Aufgabenbeschreibung	Nein	Ja
Zeitliche Unterlegung der Tätigkeiten	Nur Unterricht	Alle Tätigkeitscluster
Präsenzpflicht	Nein	Nein
Zuweisungssystem	Zweckgebunden	Globalzuweisung
Autonomie der Schulleitung	Niedrig	Hoch
Beauftragung der Lehrkraft	Zentral	Dezentral (Schulleitung)
Personalmanagement	Zentral	Dezentral (Schulleitung)
Autonomie der Lehrkraft	Hoch	Mittel
Pädagogische Flexibilität	Niedrig	Hoch

**) Jahresarbeitszeitmodell umgerechnet auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Unterrichtswochen (Beispiel Hamburg: 1.770 Jahresstunden auf 38 Unterrichtswochen; 47,5 Zeitstunden)*

Anlage 1: Literatur/Quellen

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022 - Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal
- Behler, G. et al. (2008): Bericht der Kommission zur Überprüfung des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells vom 04.04.2008
- Bellenberg, G. (2001): Neue Lehrerarbeitszeitmodelle. Was beabsichtigen sie? Wie helfen sie weiter?; in: Pädagogik 3/2001, S. 28–32
- Bensinger-Stolze, A. (2019): In Hamburg arbeiten Lehrkräfte mehr als in anderen Bundesländern!; Onlinebeitrag vom 13.12.2019 auf <https://www.gew-hamburg.de>
- BMBF. Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015): Das neue Dienst- und Besoldungsrecht für neu eintretende Lehrer/innen
- Bruno-Latocha, G. (2022): Lehrkräftearbeitszeit – Die große Unbekannte?; in: Erziehung & Wissenschaft 4/2022, S. 32–37
- Bruno-Latocha, G. (2023): Arbeitszeit an Schulen erfassen – Das Unvorstellbare wagen; in: Der Personalrat 3/2023; S. 28–30
- Bundesarbeitsgericht (2022): BAG-Urteil 1 ABR 22/21 vom 13.09.2022
- Deutscher Ethikrat (2023): Mensch und Maschine – Herausforderungen durch künstliche Intelligenz. Stellungnahme
- Dorsemagen C.; Lacroix, P.; Krause, A. (2007): Arbeitszeit an Schulen – Welches Modell passt in unsere Zeit?; in: Rothland, M. (Hrsg.): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf
- Eickenbusch, G. (2010): Alternativen zur 45-Minuten-Stunde – Erfahrungen und Anregungen für eine veränderte Praxis; in: Pädagogik 3/2010, S. 6–9
- EU-Kommission (2022): Ethische Leitlinien für Lehrkräfte über die Nutzung von KI und Daten für Lehr- und Lernzwecke
- Eurydice (2003): Der Lehrerberuf in Europa – Profil, Tendenzen und Anliegen. Bericht III: Beschäftigungsbedingungen und Gehälter Allgemeinbildender Sekundarbereich I; hrsg. von der Generaldirektion Bildung und Kultur
- Felsing, C. (2021): IT-gestützte Arbeitszeiterfassung bei Gymnasiallehrkräften aus Mecklenburg-Vorpommern; Dissertation
- Forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2019): Die Arbeitssituation der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer in Baden-Württemberg. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in Baden-Württemberg (13.03.2019)
- Forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2020): Das Deutsche Schulbarometer Spezial – Coronakrise: Folgebefragung. Ergebnisse einer Befragung von Lehrerinnen und Lehrern an allgemeinbildenden Schulen im Auftrag der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit der „ZEIT“ (21.12.2020)
- Forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2022): Das Deutsche Schulbarometer – Aktuelle Herausforderungen an den Schulen in Deutschland. Ergebnisse einer Befragung von Lehrkräften an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen im Auftrag der Robert Bosch Stiftung im April 2022 (20.05.2022)

- GEW (2022): Beschluss 2.04 des außerordentlichen GEW-Gewerkschaftstags vom 21.–24.06.2022 „Arbeitszeiterfassung gesetzlich regeln“
- Hamburger Bürgerschaft (2019): Antwort auf die Große Anfrage „Fünf vor zwölf? Keine Zeit für Bildung mit dem Lehrer-/innen-Arbeitszeitmodell“, Drucksache 21/15798 vom 12.02.2019
- Hardwig, T.; Mußmann, F. (2018): 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
- Hattie, J. (2009): Visible learning
- Hauck-Scholz, P. (2022): Europarechtliche Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung von Beamtinnen und Beamten – Zu den Auswirkungen des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union – C-55/18 (COOO) – vom 14. Mai 2019; in: ZBR 1/2/2022; S. 5–11
- Huber, S.; Hader-Popp, S. (2008): Professionelle Lerngemeinschaften im Bereich Schule. Netzwerke auf verschiedenen Ebenen als Chance für Unterrichts- und Schulentwicklung; in: Schulverwaltung Spezial 3/2008; S. 33–35
- Hübner, P. (1995): Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrerinnen und Lehrer. Freie Universität Arbeitsbericht Nr. 2
- Institut für Präventivmedizin (2020): Lehrerarbeitszeit im Wandel – LaiW-Studie; Ergebnisfolien vom 09.03.2020; online verfügbar: https://www.dphv.de/wp-content/uploads/2020/03/Endfassung-Bundescharts_Ergebnisse-der-LaiW-Studie.pdf
- Klein, W. (2022): Dänemark – Wie andere Länder die Arbeitszeit von Lehrkräften regeln; Deutsches Schulportal 17. Januar 2022; online verfügbar: <https://deutscheschulportal.de/expertenstimmen/daenemark-wie-andere-laender-die-lehrerarbeitszeit-regeln/>
- Klemm, K. (1996): Zeit und Lehrerarbeit; in: Rolff, H.-G. et al. (Hrsg.): Jahrbuch der Schulentwicklung Band 9; S. 115–142
- Klemm, K. (2022): Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2030; Expertise für den Verband Bildung und Erziehung (Januar 2022)
- Kluth, R. (2018): Warum hat eine Schulstunde 45 Minuten?; Onlinebeitrag vom 15.08.2018 auf <https://www.dhm.de>
- KMK. Kultusministerkonferenz (2000): Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern heute – Fachleute für das Lernen; Beschluss vom 05.10.2000
- KMK (2003): Bildungsbericht für Deutschland – Erste Befunde
- KMK (2007): Übersicht über die Pflichtstunden der Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Schuljahr 2007/2008
- KMK (2019): Standards für die Lehrerbildung – Bildungswissenschaften; Beschluss vom 16.12.2004 in der Fassung vom 16.05.2019
- KMK (2022a): Übersicht über die Pflichtstunden der Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Schuljahr 2022/2023
- KMK (2022b): Einstellung von Lehrkräften 2021 – Tabellenauszug; Stand vom 20.04.2022

- Knight Wegenstein (1973): Die Arbeitszeit der Lehrer in der Bundesrepublik Deutschland
- Krause, A.; Dorsemagen, C. (2010): Neue Arbeitszeitmodelle für den Lehrerberuf – Ein Überblick über Grundzüge alternativer Modelle; in: Feindt et al. (Hrsg.): Lehrarbeit – Lehrer sein; Friedrich Jahresheft XXVIII; S. 110–114
- Kricke, M.; Reich, K. (2016): Teamteaching – Eine neue Kultur des Lehrens und Lernens
- Landesrechnungshof Sachsen (2020): Sonderbericht Lehrerverbeamtung in Sachsen – Attraktivität des Lehrerberufs gesteigert, Unterrichtsversorgung noch nicht gesichert
- Landesrechnungshof Thüringen (2020): Jahresbericht 2020
- Merrimack College (2022): Teacher Survey: 2022 Results
- Mummert Consulting (1999): Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Zusammenfassung. Arbeitsstab Aufgabenkritik beim Finanzministerium Nordrhein-Westfalen
- Mummert Consulting (2005): Das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg – Bericht zur Evaluation; Stand vom März 2005
- Murphy, R. (2019): Artificial Intelligence Applications to Support K–12 Teachers and Teaching: A Review of Promising Applications, Challenges, and Risks
- Mußmann, F.; Riethmüller, M. (2014): Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung von Lehrerinnen und Lehrern an der Tellkampfschule Hannover – eine Pilotstudie. Ergebnisbericht vom Oktober 2014
- Mußmann, F.; Riethmüller, M.; Hardwig, T. (2016): Niedersächsische Arbeitszeitstudie – Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015/2016
- Mußmann, F.; Hardwig, T.; Riethmüller, M.; Klötzer, S.; Peters, S. (2020): Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020. Ergebnisbericht vom Oktober 2020
- Mußmann, F.; Hardwig, T. (2022a): Forschungsstand zum Thema Arbeitszeiten und Arbeitsbelastungen von Lehrkräften in Deutschland; Whitepaper von März 2022; online verfügbar: <https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de>
- Mußmann, F.; Hardwig, T. (2022b): Arbeitszeit und Arbeitsbelastung sächsischer Lehrkräfte 2022; Foliensatz zur Pressekonferenz am 05.10.2022; online verfügbar: <https://www.gew-sachsen.de>
- OECD (2018): Education Policy in Japan: Building Bridges towards 2030
- OECD (2019a): Working and Learning Together – Rethinking Human Resource Policies for Schools
- OECD (2019b): TALIS 2018 Results Volume I – Teachers and School Leaders as Lifelong Learners
- OECD (2020): OECD Lernkompass 2030 – OECD-Projekt Future of Education and Skills 2030. Rahmenkonzept des Lernens
- OECD (2021): Not enough hours in the day: Policies that shape teachers’ use of time; OECD Education Working Papers No. 245
- OECD (2022): Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren
- Rackles, M. (2020): Lehrkräftebildung 2021 – Wege aus der föderalen Sackgasse

- Rackles, M. (2022): Wege aus dem Lehrkräftemangel – Zukunftsvertrag Lehrkräftebildung und bundesweite Ausbildungsinitiative 2023–2032; Rosa-Luxemburg-Stiftung
- Saarschmidt, U.; Sieland, B.; Rahm, T.; Tarnowski, T. (2007): Die Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern in Nordrhein-Westfalen – Ergebnisse und Vorschläge der Projektgruppe QuAGiS zur Entwicklung eines zukunftsfähigen Arbeitszeitmodells. Bericht vom 01.08.2007
- Sams, A. (2012): Der „Flipped“ Classroom; in: Handke, J. et al. (Hrsg.): Das Inverted Classroom Model; S. 13–24
- Schmid, U.; Blank, B.; Toepel, M. (2021): KI@Bildung – Lehren und Lernen in der Schule mit Werkzeugen künstlicher Intelligenz; Telekom-Stiftung
- Schmitz, R. (2003): Bericht der zweiten Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission vom 14.02.2003
- Schönwälder, H.-G.; Berndt, J.; Ströver, F.; Tiesler, G. (1995): Belastung und Beanspruchung von Lehrerinnen und Lehrern; Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Fb 989
- SenBJF (2022): Verwaltungsvorschriften für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Berliner Schulen ab Schuljahr 2022/2023; Verwaltungsvorschrift Schule Nr. 8/2022 vom 22.08.2022
- SenBJW (2012): Individuelles Lernen – Differenzierung und Individualisierung im Unterricht; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft
- Sliwka, A.; Klopsch, B. (2022a): Innovative Zeitmodelle – Zeitfenster für Kooperation von Lehrkräften festlegen; in: [Deutsches Schulportal](#), Onlinebeitrag vom 27.01.2022
- Sliwka, A.; Klopsch, B. (2022b): Deeper Learning in der Schule – Pädagogik des digitalen Zeitalters
- Statistisches Bundesamt (diverse Jahrgänge): Fachserie 11 Reihe 1 – Bildung und Kultur
- Statistisches Bundesamt 2022: Tab. 21111-19
- Statistisches Bundesamt (2022): Statistischer Bericht Allgemeinbildende Schulen Schuljahr 2021/2022 vom 29.09.2022
- SWK. Ständige Wissenschaftliche Kommission der KMK (2023): Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel
- Wehrmann, A.-K. (2022): Keine Alternative; in: Erziehung und Wissenschaft 04/2022; S. 35–37
- Winkelmann, B. (2017): Seit 20 Jahren zwei Stunden mehr; in: BLZ 01/02 2017; S. 10–11
- Winkelmann, B. (2019): Eine Grundfrage mit großer Geschichte – Die Arbeitszeit von Lehrkräften; in: BLZ 06/2019; S. 21–23

Anlage 2: Länderprofile: Arbeitszeitpraxis in den 16 Bundesländern

Die nachfolgenden länderspezifischen Daten wurden Anfang 2023 ermittelt und beruhen auf der Auswertung der aktuellen amtlichen Statistiken. Hierzu zählen insbesondere die Veröffentlichungen des KMK (KMK 2022a) sowie des Statistischen Bundesamts (Statistisches Bundesamt 2022). Teilzeitquoten inklusive Beschäftigter unter 50% (sog. "Stundenweise Beschäftigte"). Die Arbeitszeitverordnungen der Länder wurden in ihrer jeweils aktuellen Fassung ausgewertet und durch Direktabfragen in den Ländern sowie Recherchen in Presse- und Internetarchiven ergänzt.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Baden-Württemberg	25–28	57 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 2 Lehrkräfte-Arbeitszeit-VO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 2 der Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO) vom 08.07.2014.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Baden-Württemberg zwischen 25 und 28 Wochenstunden (Grundschule: 28; Gymnasium: 25). Ein Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 60 beziehungsweise 62 Jahren im Umfang von einer beziehungsweise zwei Stunden.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten wurde durch die Einführung eines freiwilligen Vorgriffsstundenmodells zum Schuljahr 2020/2021 angestrebt. Zudem besteht seit dem 01.01.2021 die Möglichkeit einer ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung.

In der Allgemeinbildung arbeiten 43 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Baden-Württemberg im Schuljahr 2021/2022 bei 57 Prozent (39 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 18 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 75 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 66 Prozent.

In der Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit setzte Baden-Württemberg analog zu Hamburg und anderen Ländern 2003 eine Arbeitszeitkommission ein, die 2004 erste Ergebnisse in Richtung Jahresarbeitszeitmodell vorlegte, eine Umsetzung erfolgt jedoch nicht (vgl. Landtag von Baden-Württemberg Drs. 13/3642). In der jüngeren Vergangenheit beauftragte der Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg (BLV) eine Arbeitszeitstudie der Universität Mannheim, die im März 2022 startete und im Jahr 2023 Ergebnisse vorlegen soll. Vor dem Hintergrund der Bedarfssituation forderte Ministerpräsident Winfried Kretschmann 2022 eine Mindestarbeitszeit für Teilzeitkräfte. Im Ergebnis blieb es jedoch bei Appellen zur freiwilligen Mehrarbeit.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Bayern	23–28	54 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 Abs. 2 BayUPZO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 1 Abs. 2 der Verordnung über die Unterrichtspflichtzeit in Bayern (BayUPZV) vom 11.09.2018.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Bayern zwischen 23 und 28 Wochenstunden (Grundschule: 28; Gymnasium: 23). Zusätzlich wird nach Fächergruppen differenziert. Die Pflichtstunden werden im Alter nach Schularten unterschiedlich abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 58, 60 oder 62 Jahren im Umfang von einer, zwei oder drei Stunden. An Mittelschulen besteht der Anspruch ab 58 beziehungsweise 62 Jahren im Umfang von einer beziehungsweise zwei Stunden.

Bei der Deputatzuweisung wird in Bayern nach fachwissenschaftlichem Gehalt der Unterrichtsfächer unterschieden: wissenschaftliche Fächer, musisch-ästhetische (Musik, Kunsterziehung und Sport) sowie praktische Fächer (wie Haushalt und Ernährung, textiles Gestalten und Werken). Der Unterschied in der Pflichtstundenzahl beträgt bis zu vier Wochenstunden (circa 15 Prozent Entlastung).

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten wurde durch die Einführung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos angestrebt.

In der Allgemeinbildung arbeiten 46 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Bayern im Schuljahr 2021/2022 bei 54 Prozent (33 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 21 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 74 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 63 Prozent.

In der Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit dominierten in den letzten Jahren Fragen der Bedarfssicherung. So wurde Anfang 2020 zur Deckung von Bedarfslücken eine Erhöhung der Pflichtstunden um eine Stunde an Grundschulen (bei gleichzeitiger Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto) sowie eine Mindeststundenzahl bei Teilzeitanträgen (24 Wochenstunden) verfügt.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Berlin	25–28	40 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 Abs. 3 AZVO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 1 Abs. 3 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung – AZVO) in der Fassung vom 16.02.2005.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Berlin zwischen 25 und 28 Wochenstunden (Grundschule: 28; Gymnasium: 26). Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 58 beziehungsweise 61 Jahren im Umfang von einer oder zwei Stunden.

In der Allgemeinbildung arbeiten 60 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Berlin im Schuljahr 2021/2022 bei 40 Prozent (34 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 6 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 72 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 44 Prozent.

In der Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit ging es 2014 um die Abschaffung beziehungsweise Auflösung der Arbeitszeitkonten, eine Klage dagegen blieb 2016 erfolglos. 2017 formulierte die GEW die Forderung nach einer Absenkung der Deputate für alle Lehrkräfte auf 21 Stunden. In der jüngeren Vergangenheit ist der Schwerpunkt der gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzung jedoch eine Entlastung durch Verkleinerung der Klassen. Aktuell beauftragte die GEW Berlin – analog zu anderen GEW-Landesverbänden wie Sachsen und Hessen – zum Schuljahr 2023/2024 eine Arbeitszeitstudie in Berlin.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Brandenburg	25–27	27 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 AZV			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 16 Abs. 2 S. 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Brandenburg (Arbeitszeitverordnung – AZV) vom 16.09.2009.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Brandenburg zwischen 25 und 27 Wochenstunden (Grundschule: 27; Gymnasium: 25). Die Pflichtstunden werden im Alter je nach Dienstzeit unterschiedlich abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 60 Jahren im Umfang von einer Stunde beziehungsweise im Fall von mindestens 35 Dienstjahren von zwei Stunden.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird durch das Instrument der Unterrichtsstundenkonten angestrebt; diese können grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis und über einen Ausgleichszeitraum von zwei Jahren genutzt werden.

In der Allgemeinbildung arbeiten 73 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Brandenburg im Schuljahr 2021/2022 bei 27 Prozent (23 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 4 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 77 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 30 Prozent.

Die aktuelle Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit wird in Brandenburg stark von der Bedarfslage geprägt. In der aktuell defizitären Versorgungslage mit Lehrkräften plant das Land nach Ankündigungen des Bildungsministeriums vom Februar 2023 die Einschränkung von Teilzeit- und Vorruhestandsregelungen.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Bremen	25–28	57 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß §§ 2–4 BremLAAufG			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung sind die §§ 2–4 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitszeitaufteilung für Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen (Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetz – BremLAAufG) vom 17.06.1997.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Bremen zwischen 25 und 28 Wochenstunden (Grundschule: 28; Gymnasium: 25). Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 58 beziehungsweise 60 Jahren im Umfang von einer beziehungsweise zwei Stunden.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist auf schulischer Ebene in Form eines gesonderten Arbeitszeitmodells möglich, das sich von den Wochenpflichtstunden löst und als Jahresarbeitszeitmodell gestaltet werden kann. Eine entsprechende Öffnungsklausel ist in den §§ 9–14 BremLAAufG normiert. Schulen müssen hierzu ein Konzept vorlegen und sich das schulische Arbeitszeitmodell genehmigen lassen.

In der Allgemeinbildung arbeiten 43 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Bremen im Schuljahr 2021/2022 bei 57 Prozent (47 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 10 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 72 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 63 Prozent.

Die Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit in Bremen ist stark von den Geschehnissen und Entwicklungen im Nachbarland Niedersachsen geprägt. Die Veröffentlichungen der dortigen Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-

Universität Göttingen und der GEW Niedersachsen bestimmen die lokale gewerkschaftspolitische Debatte.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Hamburg	21–27,9	58 Prozent
Unterrichtungsverpflichtungen gemäß § 1 ArbzVO in Verbindung mit §§ 3–4 LehrArbzVO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung – ArbzVO) vom 12.08.1997 in Verbindung mit den §§ 3–4 der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer an staatlichen Schulen (Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung – LehrArbzVO) vom 01.07.2003.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in der Hansestadt zwischen 21 und 27,9 Wochenstunden (Grundschule: 27,9; Gymnasium: 22,2). Die Arbeitszeit wird im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 60 Jahren im Umfang von zwei Zeitstunden (bezogen auf den in einer Unterrichtswoche geltenden Zeitwert von derzeit 46,57 Stunden Wochenarbeitszeit gemäß Hamburger Arbeitszeitmodell)

2003 hat Hamburg als bislang einziges Bundesland die Lehrkräftearbeitszeit grundsätzlich neu geregelt und das [Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell LAZM](#) (siehe Kapitel 3.3) eingeführt. Das Modell ist ein Jahresarbeitszeitmodell, das neben der Unterrichtszeit (75 Prozent) auch die allgemeinen Aufgaben (10 Prozent) in der Schule (Konferenzen, Fortbildungen, Vertretungen etc.) sowie die sogenannten schulorganisatorischen Aufgaben (15 Prozent) wie Funktionen (zum Beispiel als Klassenlehrkraft, Fachleiter) berücksichtigt. Zudem wurde eine Fächerfaktorisierung eingeführt, die den unterschiedlichen Arbeitsaufwand der Unterrichtsfächer abbilden soll. Im Ergebnis gibt Hamburg keine unmittelbaren Deputate vor, sondern eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Höhe von aktuell 46,57 Zeitstunden. Die Zahl der Unterrichtsstunden ist auf maximal 29 Wochenstunden begrenzt.

In der Allgemeinbildung arbeiten 42 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Hamburg im Schuljahr 2021/2022 bei 58 Prozent (48 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 10 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 72 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 65 Prozent.

In der landespolitischen und – wegen des abweichenden Modells – bundesweiten Debatte ist die Bewertung des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells bis heute strittig. Die GEW kritisiert, dass das Modell im Ergebnis für viele Lehrkräfte zu mehr Arbeit und einer höheren Arbeitsverdichtung geführt hat (vgl. [Bensinger-Stolze 2019](#)). Die Opposition kritisierte 2019, dass strukturelle Veränderungen wie die Schulstrukturreform (Bildung einer

Stadtteilschule), die Einführung der Inklusion oder die Ausweitung des Ganztags zu keiner Modifikation geführt haben (vgl. [Hamburger Bürgerschaft 2019: 1 f.](#) 2020/2021 kam es zu mehreren offenen Briefen, in denen eine Änderung des Arbeitszeitmodells und eine Entlastung von der empfundenen Mehrarbeit gefordert wurden (vgl. beispielsweise [GEW Hamburg 2020](#)).

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Hessen	24,5–28,5	48 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 PflichtstundenVO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 1 der Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte (Pflichtstundenverordnung) vom 19.05.2017.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Hessen zwischen 24,5 und 28,5 Wochenstunden (Grundschule: 28,5; Gymnasium: 25,5). Seit August 2017 wird Lehrkräften eine halbe Pflichtstunde auf ein Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben, dessen Auszahlung als Stundenermäßigung im letzten Schuljahr vor Ruhestand erfolgt. Unabhängig davon werden die Pflichtstunden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 55, 60 beziehungsweise 61 Jahren im Umfang von einer, zwei, beziehungsweise 2,5 Stunden.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten wurde durch die Einführung eines verpflichtenden Lebensarbeitszeitkontos ab Schuljahr 2017/18 angestrebt.

In der Allgemeinbildung arbeiten 52 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Hessen im Schuljahr 2021/2022 bei 48 Prozent (38 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 10 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 73 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 55 Prozent.

In der Debatte um die Lehrkräfearbeitszeit verfolgte Hessen 2003/2004 analog zu NRW und Hamburg das Ziel, ein neues Arbeitszeitmodell mit Fächerfaktoren bis 2005 zu installieren. Die Arbeitszeitkommission konnte jedoch im Kontext der vorherigen Arbeitszeiterhöhungen in Hessen kein mehrheitsfähiges Ergebnis vorlegen. 2017 wurde die regelmäßige Arbeitszeit für Beamte in Hessen um eine Stunde gekürzt, für Lehrkräfte wurde die Pflichtstundenzahl um eine halbe Stunde reduziert. 2019 forderte die Opposition im Landtag in Reaktion auf die Arbeitszeitstudien der GEW (Mußmann/Hardwig) eine Studie zur Arbeitszeitbelastung der Lehrkräfte in Hessen. 2020 wurde eine entsprechende Arbeitszeitstudie an Frankfurter Schulen von der GEW in Auftrag gegeben (vgl. Mußmann et al. 2020).

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Mecklenburg-Vorpommern	23–30	39 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 Abs. 2–4 LehrArbzLVO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 1 Abs. 2–4 der Landesverordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an staatlichen Schulen (Lehrkräfte-Arbeitszeit-Landesverordnung – LehrArbzLVO M-V) vom 16.03.2016.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 23 und 30 Wochenstunden (Grundschule: 27,5 Gymnasium: 27). Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 57, 60 beziehungsweise 63 Jahren im Umfang von einer, zwei beziehungsweise vier Stunden.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird durch die Einführung eines Schuljahresarbeitszeitmodells im Bereich der beruflichen Schulen angestrebt. Die Einführung von kurzfristigen Unterrichtsstundenkonten ist aus dienstlichen Gründen über einen Zeitraum von zwei Jahren möglich; die Anspar- und Ausgleichsphase soll sich höchstens über zwei Schulhalbjahre erstrecken.

In der Allgemeinbildung arbeiten 61 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Mecklenburg-Vorpommern im Schuljahr 2021/2022 bei 39 Prozent (29 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 10 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 75 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 42 Prozent.

In Mecklenburg-Vorpommern ist die Lehrkräftearbeitszeit immer wieder Thema und wurde im aktuellen Koalitionsvertrag als Prüfauftrag formuliert (gegebenenfalls Absenkung der Unterrichtsverpflichtung ab 2026). Die oppositionelle CDU forderte 2022/2023 mit Unterstützung einzelner Fachverbände wie dbb und VBE ein neues Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte, das weniger Pflichtstunden und mehr Flexibilität gewährleistet.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Niedersachsen	23,5–28	43 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 3 ArbZVOSchule			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 3 der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen (Nds.ArbZVO-Schule) vom 14.05.2012.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Niedersachsen zwischen 23,5 und 28 Wochenstunden (Grundschule: 28; Gymnasium: 23,5).

Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 60 Jahren im Umfang von einer Stunde.

In der Allgemeinbildung arbeiten 57 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Niedersachsen im Schuljahr 2021/2022 bei 43 Prozent (33 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 10 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 74 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 51 Prozent.

Wesentliche Impulse für die Arbeitszeitdebatte kamen in den letzten zehn Jahren aus Niedersachsen: Neben dem Urteil des OVG Lüneburg von 2015 sind insbesondere die Studien der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen zu nennen. Die von der GEW beauftragte [niedersächsische Arbeitszeitstudie](#) von 2016 gilt als Referenzpunkt der gewerkschaftspolitischen Debatte in der ganzen Bundesrepublik und löste landesspezifische Folgestudien zur Lehrkräftearbeitszeit unter anderem in Hessen, Sachsen und aktuell in Berlin aus.

Auf Basis der Arbeitszeitstudie beauftragte das Kultusministerium Niedersachsen ein Expertengremium Arbeitszeitanalyse (unter anderem mit Mußmann, Sprecher: Prof. Dr. Axel Haunschild), das Ende 2018 den [Abschlussbericht](#) vorlegte. Dieser dokumentierte ein hohes Maß an Mehrarbeit und empfahl aus Gründen der Fürsorgepflicht, der Gleichbehandlung sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Entlastungen mit konkreten Vorschlägen. Das Kultusministerium kündigte im Rahmen einer konzertierten Aktion die Einrichtung eines Runden Tisches und einer Steuerungsgruppe beziehungsweise Taskforce zum Thema Arbeitszeit an ([Presseerklärung von Minister Grant Hendrik Tonne](#)); Ergebnisse wurden bis Ende der Wahlperiode 2022 nicht erzielt.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Nordrhein-Westfalen	23,5–28	43 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 2 Abs. 1 VO zu § 93 Abs. 2 SchulGNW			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 2 Abs. 1 der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG).

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in NRW zwischen 23,5 und 28 Wochenstunden (Grundschule: 28; Gymnasium: 23,5). Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 55 beziehungsweise 60 Jahren im Umfang von einer beziehungsweise drei Stunden.

NRW hat 2002/2003 die „Pflichtstunden-Bandbreite“ und sogenannte Vorgriffsstunden (§§ 3–4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) eingeführt. Pflichtstunden können demnach um bis zu drei Stunden über- beziehungsweise unterschritten werden für besondere schulische Aufgaben und besondere unterrichtliche Belastungen. Das Saldo muss allerdings durch die Schule

ausgeglichen werden. Die Entscheidung fällt die Lehrkräftekonferenz auf Vorschlag der Schulleitung.

In der Allgemeinbildung arbeiten 57 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in NRW im Schuljahr 2021/2022 bei 43 Prozent (38 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 5 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 74 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 51 Prozent.

NRW spielte für die Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit insbesondere mit der Beauftragung einer Arbeitszeitanalyse durch die Firma Mummert Consulting 1997/1998 eine wichtige Rolle. Auf die Daten griffen später auch andere Länder zurück. 1999 wurden als Ergebnis der Untersuchung die sogenannte Pflichtstundenbandbreite und das Jahresarbeitszeitmodell als alternative Pfade zur Verteilung der Lehrerarbeitszeit eingeführt. Beide Modelle spielen allerdings in der Praxis in NRW keine relevante Rolle.

Als Weiterentwicklung des Hamburger Arbeitszeitmodells wurde 2004/2005 erst an einer Berufsschule, später dann an insgesamt fünf Schulen in Minden ein Jahresarbeitszeitmodell mit Unterscheidung von Unterrichtszeit (75 Prozent) und Systemzeit (25 Prozent) sowie eine zeitliche Faktorisierung nach Fächern und Jahrgangsstufen eingeführt („Mindener Modell“). Eine wissenschaftliche Begleitung mit dem [Forschungsprojekt „LAZ – Lehrer-Arbeitszeitmodell“](#) der Universität Köln brach mit dem Tod von Prof. Rainer Peek im Mai 2009 ab.

Die vom Verband VBE 2007 in Auftrag gegebene Arbeitszeituntersuchung [QuAGiS](#) (Qualität, Arbeit und Gesundheit in Schulen) mündete in ein Arbeitszeitmodell von Prof. Saarschmidt und Prof. Sieland, das vom [VBE leicht modifiziert](#) wurde (Jahresarbeitszeit, 19 Unterrichtsstunden auf 60-Minuten-Basis, Verhältnis Unterricht:Vor-/Nachbereitung von 1:1, 8 Stunden sonstige Tätigkeiten (4 Stunden Beraten/ Fördern; 4 Stunden Konferenzen, Teambesprechung etc.).

Vor dem Hintergrund der Debatte um Lehrkräftedefizite legte das Ministerium für Schule und Bildung Mitte Dezember 2022 ein „[Handlungskonzept Unterrichtsversorgung](#)“ vor, das unter anderem die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung einschränkt.

	Pflichtstunden	Teilzeitquote
 Rheinland-Pfalz Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 3 LehrArbZVO	24–27,8	50 Prozent

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 3 der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) vom 30.06.1999.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Rheinland-Pfalz zwischen 24 und 27,8 Wochenstunden (Grundschule: 27,8; Gymnasium: 24).

Eine Besonderheit stellen die Unterrichtsstunden in Grundschulen dar: Formal gibt es weniger Pflichtstunden (25), diese sind jedoch abweichend von allen anderen Schularten mit 50 Minuten statt mit 45 bemessen. Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 64 Jahren im Umfang von drei Stunden.

In der Allgemeinbildung arbeiten 50 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Rheinland-Pfalz im Schuljahr 2021/2022 bei 50 Prozent (37 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 13 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 73 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 58 Prozent.

In der bundesweiten Debatte um Lehrkräftedefizite 2022 und 2023 war Rheinland-Pfalz kein wahrnehmbarer Akteur. Arbeitszeitbezogene Maßnahmen anderer Länder, wie die Senkung der Teilzeitquoten oder Erhöhung von Deputatstunden, wurden von der Landesregierung bislang nicht aufgegriffen.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Saarland	25–28	34 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 3 PflichtstundenVO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 3 der Verordnung über die Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden der beamteten Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen (PflichtstundenVO) vom 21.07.1987.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen im Saarland zwischen 25 und 28 Wochenstunden (Grundschule: 28; Gymnasium: 25). Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 57 beziehungsweise 60 Jahren im Umfang von einer beziehungsweise drei Stunden.

In der Allgemeinbildung arbeiten 66 Prozent der Lehrkräfte Vollzeit. Die Teilzeitquote lag im Saarland im Schuljahr 2021/2022 bei 34 Prozent (30 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 4 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 74 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 41 Prozent.

In der bundesweiten Debatte um Lehrkräftedefizite 2022 und 2023 war das Saarland kein wahrnehmbarer Akteur. Arbeitszeitbezogene Maßnahmen anderer Länder, wie die Senkung der Teilzeitquoten oder Erhöhung von Deputatstunden, wurden von der Landesregierung bislang nicht aufgegriffen.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Sachsen	25–27	39 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 2 Lehrkräfte-AZVO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 2 der Sächsischen Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung vom 07.07.2017.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen zwischen 25 und 27 Wochenstunden (Grundschule: 27; Gymnasium: 26). Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 58, 60 beziehungsweise 61 Jahren im Umfang von einer, zwei beziehungsweise 43 Stunden.

In der Allgemeinbildung arbeiten 61 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag im Freistaat Sachsen im Schuljahr 2021/2022 bei 39 Prozent (36 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 3 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 77 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 43 Prozent.

Die Lehrkräftearbeitszeit war in den letzten Jahren ein öffentliches Thema in Sachsen. Mit einem [Sonderbericht](#) hat der Sächsische Landesrechnungshof 2020 das Volumen der Abminderungsstunden und die Teilzeitquote im Schulsystem kritisch thematisiert. Kritisiert wurde unter anderem das Verhältnis von Unterricht zur „unterrichtsfremden Zeit“. Empfohlen wurde die Prüfung „anderer Arbeitszeitmodelle“ (Landesrechnungshof Sachsen 2020: 26 f). Wahrnehmbare politische Folgen hatte der Bericht nicht.

2022 beauftragte die GEW Sachsen analog zu anderen Landesverbänden eine Arbeitszeitstudie, die erneut von Mußmann et al. durchgeführt wurde. Die Studie wurde im Oktober 2022 vorgestellt: Die Ergebnisse weisen eine hohe Arbeitsbelastung, deutliche Mehrarbeit und eine Vielzahl neuer Aufgaben für sächsische Lehrkräfte aus (vgl. Mußmann et al. 2022b).

In der Debatte um die Deckung von Lehrkräftebedarfen griff das Kultusministerium in Dresden die SWK-Empfehlungen vom Januar 2023 auf und kündigte in einer [Stellungnahme](#) eine Begrenzung der Teilzeit sowie die Prüfung einer Pflichtstundenerhöhung an.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Sachsen-Anhalt	25–27	22 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 3 ArbZVO-Lehr			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 3 der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) in der Fassung der Bekanntmachung vom 06.09.2001.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Sachsen-Anhalt zwischen 25 und 27 Wochenstunden (Grundschule: 27; Gymnasium: 25). Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 62 Jahren im Umfang von zwei Stunden.

In der Allgemeinbildung arbeiten 78 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Sachsen-Anhalt im Schuljahr 2021/2022 bei 22 Prozent (17 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 5 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 78 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 24 Prozent.

Die Debatte um die Lehrkräftearbeitszeit ist in Sachsen-Anhalt sehr stark von den bestehenden Bedarfsdefiziten im Schulbereich geprägt. Das Land hat nach Sondermaßnahmen im Jahr 2022 wie der Einführung einer Vier-Tage-Woche für Schülerinnen und Schüler Anfang 2023 auch die Unterrichtsverpflichtung für Lehrkräfte um eine Pflichtstunde erhöht (von 27 auf 28 Stunden in Grundschulen, von 25 auf 26 in weiterführenden Schulen). Die Mehrarbeit soll in neu eingerichteten Arbeitszeitkonten angerechnet und später verrechnet werden.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Schleswig-Holstein	25,5–28	49 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß § 1 PflichtstundenVO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung ist § 1 der Landesverordnung über die regelmäßige Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte (Pflichtstundenverordnung – PflichtStVO) vom 30.04.2014.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen in Schleswig-Holstein zwischen 25,5 und 28 Wochenstunden (Grundschule: 28; Gymnasium: 25,5). Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 58, 60 beziehungsweise 63 Jahren im Umfang von einer, zwei, beziehungsweise drei Stunden.

In der Allgemeinbildung arbeiten 51 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Schleswig-Holstein im Schuljahr 2021/2022 bei 49 Prozent (42 Prozent der Beschäftigten

haben mindestens eine halbe Stelle, 7 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 73 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 57 Prozent.

Die Lehrkräftearbeitszeit ist in Schleswig-Holstein immer wieder öffentlich Thema. 2016 schlug die GEW (nach einem für die Lehrkräfte negativen [Urteil](#) des Verwaltungsgerichts Schleswig) die Einrichtung einer Arbeitszeitkommission vor. Damit sollten auch Schlussfolgerungen aus der niedersächsischen Arbeitszeitstudie für das Land gezogen werden. Weder diese öffentliche Initiative noch die Anhörung im Petitionsausschuss des Landtags in Kiel 2019 zum Thema Lehrkräftearbeitszeit wurden von der Landesregierung aufgegriffen. Die Pflichtstundenverordnung wurde zuletzt 2019 unverändert verlängert.

		Pflichtstunden	Teilzeitquote
	Thüringen	24–27	24 Prozent
Unterrichtsverpflichtungen gemäß §§ 4–6 LehrAZVO			

Die Rechtsgrundlage für die Unterrichtsverpflichtung sind die §§ 4–6 der Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrer (Thüringer Lehrerarbeitszeitverordnung – ThürLehrAzVO) vom 05.09.2014.

Die Pflichtstunden differieren nach Schularten und Schulstufen. Die Regeldeputate liegen zwischen 24 und 27 Wochenstunden (Grundschule: 27; Gymnasium: 26). § 4 Abs. 2 Nr. 3 ThürLehrAzVO sieht zudem einen Fächerbonus vor, der die Belastung bei zwei verschiedenen Fächern in der Oberstufe abbildet. Die Pflichtstunden werden im Alter abgesenkt. Der Anspruch auf Altersermäßigung besteht ab 55 Jahren im Umfang von zwei Stunden.

In der Allgemeinbildung arbeiten 76 Prozent der Lehrkräfte in Vollzeit. Die Teilzeitquote lag in Thüringen im Schuljahr 2021/2022 bei 24 Prozent (19 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine halbe Stelle, 5 Prozent weniger als eine halbe Stelle). 78 Prozent der Lehrkräfte in der Allgemeinbildung sind Frauen; die Teilzeitquote bei den Lehrerinnen liegt bei 26 Prozent.

Ähnlich wie in Sachsen hat der Landesrechnungshof Thüringen 2020 im Rahmen seines Jahresberichts die Lehrkräftearbeitszeit kritisch beleuchtet und insbesondere die Abschaffung beziehungsweise Minderung der Altersermäßigungen gefordert, damit vorhandene Personalressourcen besser zur Unterrichtsabsicherung genutzt werden (vgl. Landesrechnungshof Thüringen 2020: 107 f). Die Empfehlungen blieben ohne unmittelbare Folgen.

Im Kontext der bundesweiten Debatte um Lehrkräftedefizite kündigte Kultusminister Helmut Holter Anfang 2023 Gespräche mit Verbänden der Lehrkräfte an, die in ein Maßnahmenpaket gegen den Lehrkräftemangel münden sollen. Vorschläge des ehemaligen

Bildungsstaatssekretärs Roland Merten vom Februar 2023, die eine Kürzung der Abminderungsstunden für Lehrkräfte vorsahen, lehnte Holter als einseitig und belastend ab.

Mark Rackles

ist freiberuflicher Berliner Publizist und Strategieberater. Er war von 2011 bis 2019 als Staatssekretär für Bildung im Senat von Berlin tätig. Rackles wurde zum 1. März 2021 zum Fellow (Gastwissenschaftler) an das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) berufen.

Mark Rackles Consulting (Berlin)

Der freiberufliche Dienstleister berät und unterstützt Unternehmen, Stiftungen und Verwaltungen bei Projekten an der Schnittstelle Wirtschaft/öffentliche Verwaltung: gezielte Strategieberatung, Evaluation bestehender Ansätze, Erstellung von Themenpapieren oder Analysen von Marktzugängen im Bereich Public Management. Eine besondere Expertise besteht in den Bereichen des Bildungswesens sowie des Schulbaus.

Mark Rackles Consulting
Martin-Buber-Str. 10
14163 Berlin
consulting@rackles.com