

## Forschungsstand zum Thema Arbeitszeiten und Arbeitsbelastungen von Lehrkräften in Deutschland

---

***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. Teilzeitkräfte bringen überproportional hohe Mehrarbeitsanteile ein. Für die pädagogische Kernaufgabe des Unterrichtens steht immer weniger Zeit zur Verfügung, während außerunterrichtliche Tätigkeiten deutlich mehr Raum einnehmen. Relevante Teilgruppen hochbelasteter Lehrkräfte verstoßen gegen gesetzliche Arbeitsschutznormen indem sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Das hat deutliche Auswirkungen auf das Belastungserleben und verschärft bekannte gesundheitliche Risiken des Berufsstandes.***

Die Corona-Pandemie und die dadurch forcierte Digitalisierung des Schulsystems in den zurückliegenden zwei Jahren haben die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften einmal mehr in den Fokus gerückt. Neue Herausforderungen mussten kurzfristig im Sinne der Aufrechterhaltung des Bildungsauftrages angegangen und ad hoc Lösungen gefunden werden. Angesichts teils defizitärer Rahmenbedingungen wurden diese Anforderungen in bemerkenswerter Weise gemeistert.

Schaut man auf die individuellen Arbeitszeitbilanzen der Lehrkräfte und die Arbeitszeitordnungen der Länder haben Corona und Digitalisierung die seit mehr als fünfzig Jahren substantiell kaum veränderten Arbeitsbedingungen nun wie in einem Brennglas scharf gezeichnet und angesichts großer gesellschaftlicher Veränderungen den damit einhergehenden Reformbedarf offengelegt.

Lehrkräfte werden im Rahmen ihrer Arbeitszeitordnung für eine bestimmte Anzahl von Unterrichtsstunden bezahlt (Pflichtstunden) und müssen darüber hinaus auch eine Reihe von weiteren, außerunterrichtlichen Aufgaben erledigen, deren Aufwand weitgehend *unbestimmt* bleibt bzw. von einschlägigen Regelungen nicht abgedeckt wird. So zum Beispiel Inklusions- und Förderpläne erstellen, Lernstandserhebungen durchführen, adhoc digitale Lernkonzepte für Hybrid- oder Fernunterricht entwickeln, analoge in digitale Unterrichtsmaterialien überführen, digitale Lernplattformen befüllen, Hygienepläne umsetzen, vermehrt digital mit Schülerinnen und Schülern sowie Eltern kommunizieren, diverse Dokumentationspflichten erfüllen etc. Formal sind Lehrkräfte weitgehend frei in der Steuerung und Planung eines großen Teils ihrer Arbeitszeit. Man kann sich darauf verlassen, dass sie bei Bedarf mit großem Engagement auch einen erheblichen Mehraufwand leisten, um „ihre“ Schülerinnen und Schüler zu unterstützen.

Die Arbeitszeitverordnungen der Länder regeln mit schulformspezifischen Deputatsvorgaben nur den *determinierten Teil der Arbeitszeit* von Lehrkräften, der sich aus Unterrichtsverpflichtung (Regelstunden), Funktionstätigkeiten und verpflichtenden Präsenzzeiten zusammensetzt. Den anderen, *obligaten Teil der Arbeitszeit* überlassen sie den Lehrkräften zur selbständigen Organisation in eigener professioneller Verantwortung. Bei Änderungen der Unterrichtsverpflichtung oder bei neuen Anforderungen an das Schulsystem kommt damit den Lehrkräften allein die Verantwortung zu, individuell zu entscheiden welche Anteile ihrer Tätigkeit sie anpassen, d.h. reduzieren müssen bzw. können, um im Arbeitszeitrahmen zu bleiben. Dabei sind sie nicht nur mit einem Wachstum zusätzlicher Aufgaben, sondern im pädagogischen und professionellen Sinne auch mit einer potenziell grenzenlosen Aufgabenstellung bei der Erfüllung des Bildungsauftrags konfrontiert.

Von Seiten der Länder wird dieser obligate Teil der Arbeitszeit als nahezu beliebig variabel behandelt. Diesem Selbstverständnis folgend treffen neue (gesellschaftliche) Herausforderungen an das Schulsystem zunächst einmal auf die individuelle Verantwortung einzelner Lehrkräfte, die Herausforderungen im obligaten Teil ihrer Arbeitszeit selbst zu bewältigen. Folgerichtig haben sich die Deputatsvorgaben in Deutschland trotz großer Arbeitszeitverkürzungen in anderen Branchen und Berufen und trotz aller Kritik seit über einhundert Jahren als erstaunlich resistent erwiesen.

Seit langem berichten Lehrkräfte darüber, dass ihr Bildungs- und Arbeitsauftrag die Einhaltung einer Vierzig-Stunden-Woche in der Praxis nicht ermöglicht, sondern systematisch Mehrarbeit erforderlich mache, um alle dienstlichen Verpflichtungen und pädagogischen Anforderungen zu erfüllen. Solcherart Beschwerden wurden regelmäßig mit dem Argument zurückgewiesen, dass es keine Möglichkeiten gebe, Arbeitszeiten angemessen zu bestimmen. Die Arbeitszeit von Lehrkräften wurde jahrzehntelang für unbestimmbar gehalten. Lehrkräfte seien nicht nur selbst für die Einhaltung ihrer Arbeitszeit verantwortlich, die individuellen und schul(form)spezifischen Einflussgrößen seien insgesamt zu vielfältig und die methodischen Herausforderungen einer angemessenen Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften zu groß.

Dies hat sich in den letzten Jahren durch eine Mischung aus vereinfachter (digitaler) Zeiterfassung, juristischen Weiterentwicklungen und konzeptionellen Methodeninnovationen geändert. Inzwischen liegen eine Reihe normenkonformer Zeiterfassungstudien vor, die sich konsistent in die Befunde und Erkenntnisse aus historischen Vorgängerstudien der letzten sechzig Jahre einreihen (Mußmann und Riethmüller 2014; Mußmann et al. 2016; Mußmann et al. 2020). Zudem liegen erstmals seit langem bundesweit repräsentative Orientierungswerte zur Arbeitszeit von Lehrkräften vor. Zum einen die unvollständig veröffentlichten Werte einer Erhebung gymnasialen Oberstufen aus dem Jahr 2018. Sie ermittelte eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit je nach Erhebungsverfahren zwischen 42:48 (Schätzverfahren) und 45:12 Stunden:Minuten (Arbeitszeitdokumentation) für Vollzeitkräfte (Kreuzfeld et al. 2022). Da die SOLL-Arbeitszeit nicht kontrolliert wurde, legt die Autorengruppe 40 Stunden als allgemeinen Vergleichswert für die Ermittlung von Mehrarbeit nahe. Neben den SOLL-Werten bleibt allerdings die Arbeit von Lehrkräften in Ferien ebenso unberücksichtigt wie unterschiedliche Beamtenarbeitszeiten in den Ländern.

Die aktuelle Studie „Digitalisierung im Schulsystem 2021“ ermittelt auf Basis der Spezifika der Arbeitszeitverordnungen der einzelnen Bundesländer zunächst eine SOLL-Arbeitszeit von 46:48 Stunden:Minuten pro Schulwoche bei einer 100%-Stelle (einschließlich der Arbeitszeit in den Ferien; Mußmann et al. 2021a). Anschließend wurden SOLL- und IST-Zeiten von 2.202 Lehrkräften an Gymnasien und Gesamtschulen (inkl. vergleichbarer Schulformen) auf individueller Ebene bilanziert und aggregiert analysiert. Einschließlich der in analoger Weise auf Schulwochen umgerechneten Arbeiten in Ferienzeiten standen im Jahr 2021 der SOLL-Arbeitszeit von 46:48 Stunden:Minuten durchschnittlich 49:56 Stunden:Minuten (IST) pro Schulwoche gegenüber. In diesen Wert geht normenkonform die tatsächliche Arbeitszeit (IST) von Vollzeit- und auch Teilzeitkräften anteilig, vergleichbar und normiert auf Vollzeitlehreräquivalente ein (VZLÄ, 100%) (vgl. Abbildung 1).

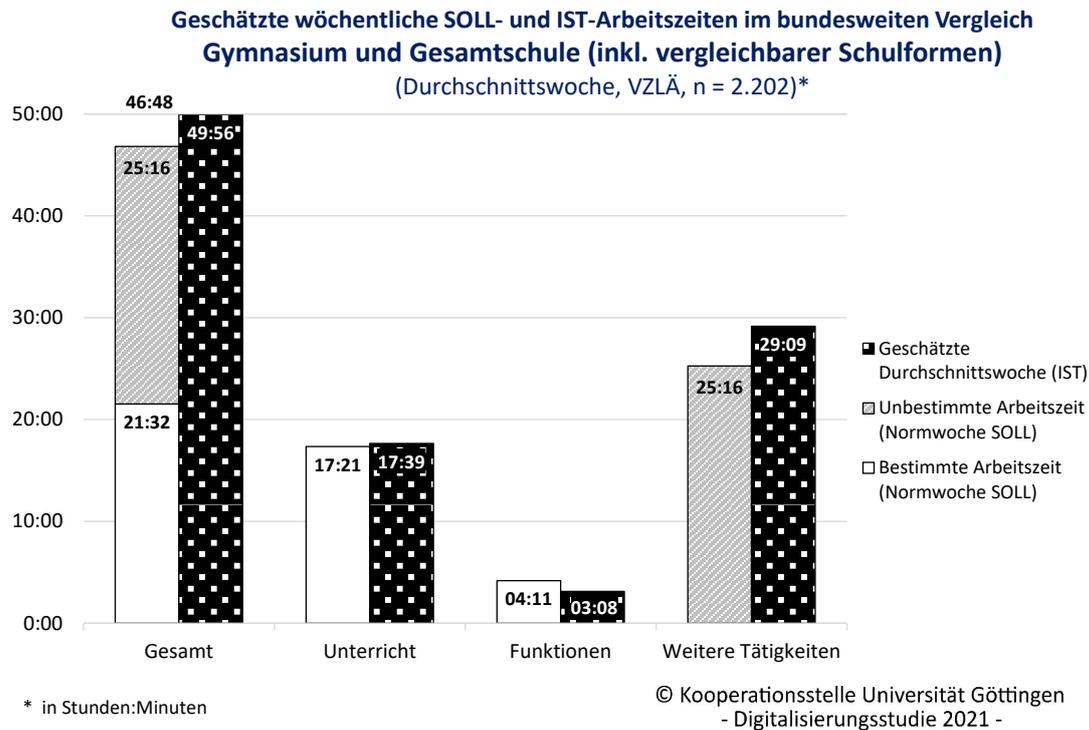


Abbildung 1: Vergleich wöchentlicher SOLL- und IST-Werte auf Basis der bundesweiten Arbeitszeitschätzung 2021

In der Bilanz ergibt dies deutschlandweit eine durchschnittliche geschätzte Mehrarbeit von +3:08 Stunden:Minuten. Der Gesamtwert liegt konsistent um ca. 30 bis 60 Minuten über früheren Vergleichsstudien (Mußmann und Riethmüller 2014; Mußmann et al. 2016; Mußmann et al. 2020). Der Überschuss muss wohl als Effekt der aktuellen Herausforderungen gewertet werden, ohne dass detailliert zwischen Corona- und Digitalisierungs-Folgen unterschieden werden könnte.

## Sechs zentrale Befunde

Die aktuellen bundesweiten Arbeitszeitdaten bestätigen, dass seit langem bekannte Probleme der Arbeitszeitbelastung von Lehrkräften in den letzten Jahren keineswegs gelöst wurden, sondern die schon früher aufgezeigten Trends weiterhin gelten. Der Forschungsstand lässt sich in sechs zentralen Befunden zusammenfassen.

### ***Erster Befund: Deutschlands Lehrkräfte gehören international zur Spitzengruppe bei den verordneten SOLL-Arbeitszeiten***

Im internationalen Vergleich sind die SOLL- oder Regelarbeitszeiten für Lehrkräfte in Deutschland („Pflichtstunden“) ebenso wie die gesetzlich geltenden Jahresarbeitszeiten seit Jahrzehnten hoch (Mußmann et al. 2020, S. 81). Werden sie vollständig im Unterricht eingesetzt, sind deutsche Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich für 717 bis 800 Zeitstunden Unterricht im Jahr verantwortlich, Lehrkräfte im OECD-Durchschnitt für zwischen 667 bis 783 und im EU23-Durchschnitt für zwischen 643 bis 754 Zeitstunden (Stand 2018, vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Education at a Glance 2019: OECD Indicator D4 (Länderbericht Deutschland, OECD 2019, Stand 2018); OECD und BMBF 2020

OECD-Indikator D4*:	Wie viel Zeit sollen Lehrkräfte unterrichten bzw. arbeiten? (SOLL-Vorgaben in Zeitstunden)					
	Deutschland 2018*		OECD-Durchschnitt 2018*		EU23-Durchschnitt 2018*	
Aufteilung der Arbeitszeit von Lehrkräften in öffentl. Bildungseinrichtungen im Verlauf eines Schuljahres	SOLL-Unterrichtszeit**	Gesetzliche Gesamt-arbeitszeit	SOLL-Unterrichtszeit**	Gesetzliche Gesamt-arbeitszeit	SOLL-Unterrichtszeit**	Gesetzliche Gesamt-arbeitszeit
Primarbereich	800 Std.	1.769 Std.	783 Std.	1.612 Std.	754 Std.	1.539 Std.
Sekundarbereich I (allgemeinbildend)	744 Std.	1.769 Std.	709 Std.	1.634 Std.	673 Std.	1.572 Std.
Sekundarbereich II (allgemeinbildend)	717 Std.	1.769 Std.	667 Std.	1.629 Std.	643 Std.	1.558 Std.
<p>* Education at a Glance 2019: OECD Indicator D4 (Länderbericht Deutschland, OECD 2019, Stand 2018, S. 10)</p> <p>** Education at a Glance 2019 2020 verwenden verschiedene Begriffe wie „Netto-Unterrichtszeit“ oder „gesetzlich vereinbarte Nettokontaktzeit“ (2019) oder „gesetzlich festgelegte jährliche Gesamtarbeitszeit an der Schule und außerhalb der Schule“ (2020). In der vorliegenden Übersicht geht es um den Vergleich von SOLL-Vorgaben. Um Missverständnisse zu vermeiden, werden hier deshalb „SOLL-Unterrichtszeiten“ auf Grundlage der Pflichtstundenverordnungen und die bis einschließlich 2018 von der OECD ausgewiesenen Werte (OECD 2019) verwendet.</p>						

Bei den Jahresarbeitszeiten, die neben den reinen Unterrichtsstunden implizit auch „unterrichtsnahe Lehrarbeiten“ (Korrekturzeiten, Unterrichtsvor- und -nachbereitung etc.) und „außerunterrichtliche Tätigkeiten“ (Funktionen, Kommunikation und alle weiteren Tätigkeiten im Rahmen von Lehrtätigkeiten) umfassen, fallen für deutsche Lehrkräfte abhängig von der Schulstufe zwischen 155 (OECD) und 250 (EU23) Zeitstunden pro Jahr mehr an (Spanne zwischen 1.539 Std./EU23 und 1.769 Std./Deutschland). Deutsche Lehrkräfte haben also besonders lange SOLL-Vorgaben: sie stehen nicht nur bei den verordneten Unterrichtsverpflichtungen (SOLL), sondern auch bei den verordneten Jahresarbeitszeiten (SOLL) an der Spitze in Europa.

### **Zweiter Befund: Deutschlands Lehrkräfte erreichen ausgesprochen lange IST-Arbeitszeiten**

Ausgehend von diesem Spitzenplatz bei den Arbeitszeitvorgaben (SOLL) wundert es nicht, dass deutsche Lehrkräfte auch bei den tatsächlichen Arbeitszeiten (IST) im Durchschnitt ausgesprochen lange Arbeitszeiten erreichen. Lehrkräfte sind aufgrund der hohen Arbeitszeitvorgaben im Deputatssystem gegenüber vergleichbaren Beschäftigten im Öffentlichen Dienst schlechter gestellt, auch wurden Arbeitszeitverkürzungen erst mit Verzögerung realisiert. Zwar sanken die tatsächlichen Arbeitszeiten seit den 1960er Jahren bis Anfang der 1990er Jahre langsam und im Vergleich zur Arbeitszeitverpflichtung von Verwaltungsbeamt\*innen zeitverzögert (vgl. die blaue Linie in Abbildung 1), doch stiegen sie danach bis 2014/2015 auch wieder an. Seitdem herrscht in Deutschland Stagnation bei leichten Korrekturen. Von teils über 2.000 Jahresarbeitsstunden in den 1960/70er Jahren gingen die tatsächlichen Arbeitszeiten nur auf heute ca. 1.800-1.900 Zeitstunden zurück.

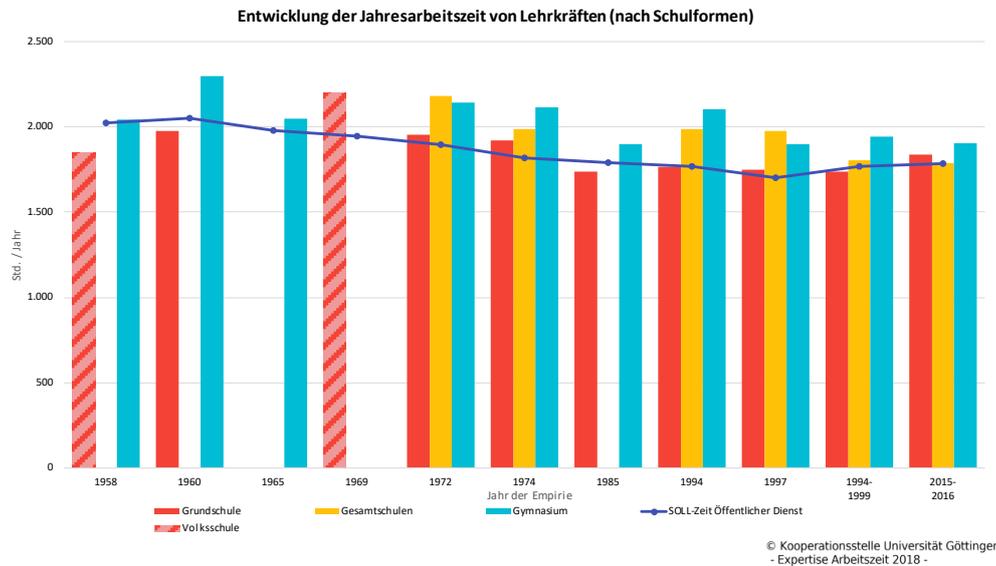


Abbildung 2: Entwicklung der Jahresarbeitszeiten von Lehrkräften über sechzig Jahre nach Schulformen im Vergleich zur Arbeitszeitverpflichtung von Verwaltungsbeamt/innen (Hardwig und Mußmann 2018, S. 64)

Trotz erheblicher Veränderungen in den Schulen und ihren Rahmenbedingungen wurden zentrale Befunde zur Arbeitszeitbelastung über die Jahrzehnte in der Substanz immer wieder empirisch bestätigt (Hardwig und Mußmann 2018).

### Dritter Befund: Für die pädagogische Kernaufgabe des Unterrichtens steht immer weniger Zeit zur Verfügung

Es wäre falsch, die zeitliche Belastung der Lehrkräfte ausschließlich oder überwiegend an der Nettounterrichtszeit festzumachen, denn die Betrachtung der letzten sechzig Jahre zeigt eine schwerwiegende strukturelle Verschiebung von Unterricht und unterrichtsnaher Lehrarbeit hin zu den außerunterrichtlichen Tätigkeiten (vgl. Sonstiges in Abbildung 2). In den Grundschulen reduzierte sich der Anteil reinen Unterrichts von ca. 50 Prozent auf heute ca. 40 Prozent, in den Gymnasien von ca. 40 Prozent auf heute ca. 30 Prozent. Gleichzeitig hat sich der außerunterrichtliche Zeitanteil in beiden Schulformen mehr als verdoppelt (von ca. 17 Prozent auf ca. 35 Prozent bzw. von ca. 14 Prozent auf ca. 31 Prozent). Das professionelle Anforderungsprofil von Lehrkräften hat sich über die Jahrzehnte ebenso schleichend wie nachhaltig verändert, so dass pädagogische Kerntätigkeiten zumindest quantitativ immer weniger Raum einnehmen.

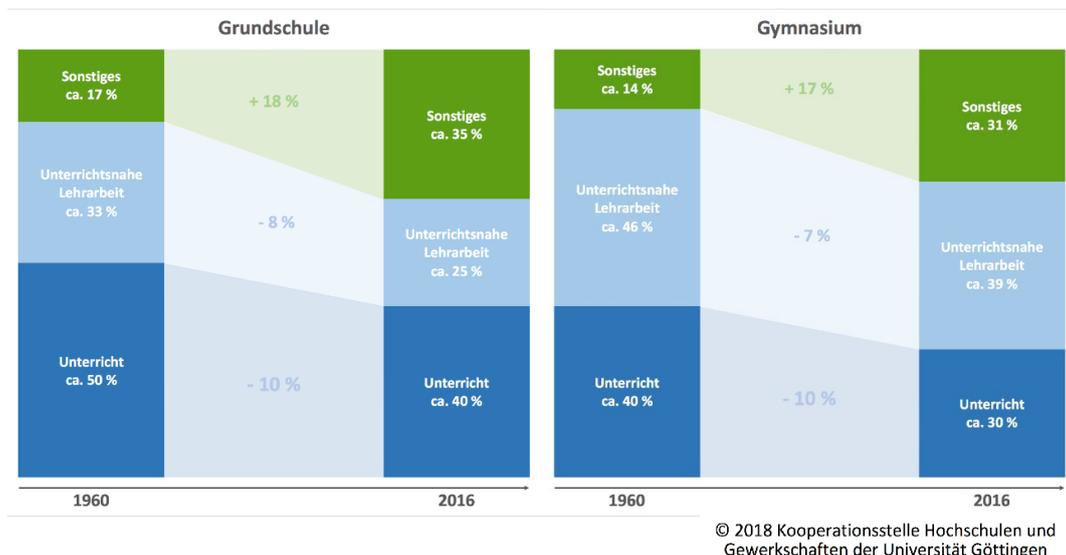
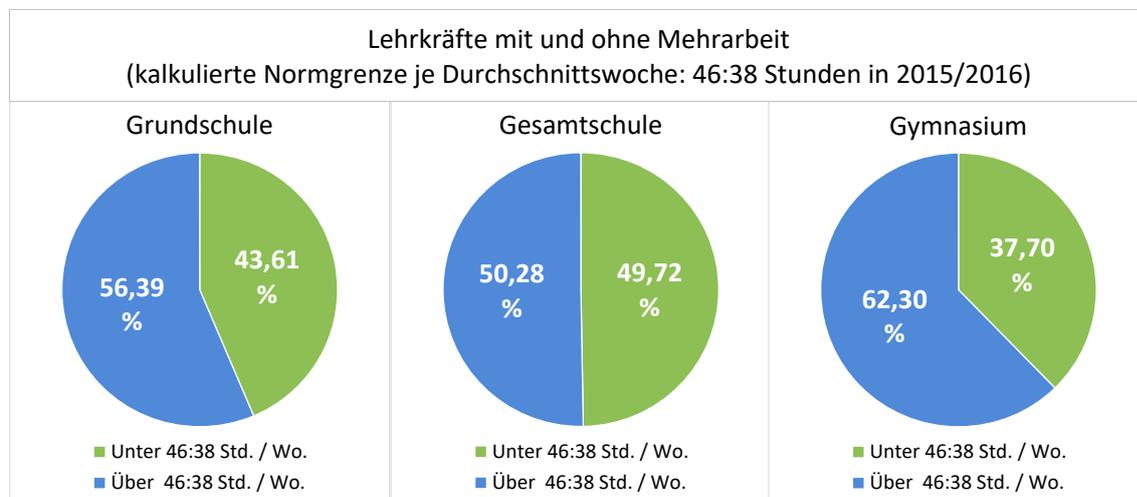


Abbildung 3: Strukturelle Verschiebung von Unterricht hin zu außerunterrichtlichen Tätigkeiten (Sonstiges) (Expertengremium Arbeitszeitanalyse 2018b, Folie 7)

Lehrkräfte können so in ein Qualitätsdilemma geraten. Zur individuellen Regulation ihrer Arbeitszeit bleibt ihnen nur die Wahl zwischen einer Verlängerung ihrer Arbeitszeit (Mehrarbeit) oder Kürzungen bei den Aufgaben der unterrichtsnahen Lehrarbeit (Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Abschlussprüfungen etc.) zu Lasten der Qualität der Arbeitsausführung - oder einer Mischung aus beidem (Deckeneffekt). Unterrichtsnaher Lehrarbeit gerät so unter Druck und wird de facto reduziert, ohne dass die dahinterstehenden pädagogischen Anforderungen weniger Bedeutung hätten (Grundschule minus 8 Prozent, Gymnasium minus 7 Prozent). Dieser abhängig von individuellen Voraussetzungen und schulischen Kontexten mal eher als Zeitdruck oder eher als Gefahr für professionelle Qualitätsstandards erlebte Druck erklärt auf Seiten der Lehrkräfte den in der Schweiz ebenso wie in Deutschland zu beobachtenden Trend (vgl. Befund vier), unter diesen Umständen vermehrt in Teilzeit auszuweichen.

**Vierter Befund: Die auf die Schulzeit verdichtete Arbeitszeit birgt aufgrund von Mehrarbeit, Spitzenbelastungen und fehlenden Erholzeiten erhebliche Gesundheitsgefährdungen**

Der Berufsalltag von Lehrkräften ist gekennzeichnet durch fehlende Erholzeiten an Schultagen (Schulpausen häufig ohne Erholungsmöglichkeiten) bzw. während der Schulwochen (Arbeit an Wochenenden häufig die Regel) und wiederkehrende Phasen mit Spitzenbelastungen während des pädagogischen Jahres. Bei den qualitativen, psychosozialen Belastungsmerkmalen fallen insbesondere hohe emotionale und psychische Beanspruchungen, ein Qualitätsdilemma unter Zeitdruck sowie generell Entgrenzungserfahrungen (bzw. fehlende Work-Life-Balance) auf. Insbesondere Teilzeitkräfte bringen überproportional hohe Mehrarbeitsanteile ein. 2015/2016 leisteten in Niedersachsen 57 Prozent der Lehrkräfte an Grundschulen, Gesamtschulen und Gymnasien Mehrarbeit (vgl. Abbildung 3).



© Expertengremium Arbeitszeitanalyse Niedersachsen  
- Empfehlungen - Abschlussbericht 2018 -

**Abbildung 4: Mehrarbeit von Lehrkräften in drei niedersächsischen Schulformen (Expertengremium Arbeitszeitanalyse 2018b, Folie 14)**

Auch andere Studien aus den letzten Jahren bestätigen diese Befunde: Nübling et al. (2012) konnten im Rahmen einer landesweiten Gefährdungsbeurteilung in Baden-Württemberg und einer weiteren Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit von Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen (Nübling et al. 2018) eine Vielzahl bekannter Befunde replizieren. Zusätzlich zu schon genannten Faktoren fielen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen (leicht) erhöhte Burnout-Werte sowie ein höherer Anteil von Rollenkonflikten auf. Weitere einschlägige Ergebnisse finden sich in einem Gutachten der vbw – Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. (2014) zu psychischen Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal. In einer Literaturstudie kommen Scheuch et al. (2015) zu dem Ergebnis, dass

„psychische und psychosomatische Erkrankungen (...) bei Lehrkräften häufiger vor(kommen) als in anderen Berufen, ebenso unspezifische Beschwerden wie Erschöpfung, Müdigkeit, Kopfschmerzen und Angespanntheit. Zwar wird bei 3–5 % der Lehrkräfte ein Burn-out angenommen, allerdings gibt es keine verlässlichen Daten“. (Scheuch et al. 2015, S. 347) Dies bestätigte sich in einer Erhebung 2018: „Teachers are at increased risk of stress-related illnesses and burnout symptoms“ (Seibt und Kreuzfeld 2021, S. 1). Der wesentliche Treiber für psychische Gesundheitsgefährdungen stellen die Persönlichkeitsfaktoren „Überengagement“ und die „Unfähigkeit, sich zu erholen“ dar (ebd.). Allerdings ist aufgrund der individuellen Regulationsmöglichkeiten der Lehrkräfte bei der Arbeitszeit der statistische Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und dem Gesundheitszustand erklärlicherweise nicht sehr stark ausgeprägt (Kreuzfeld et al. 2022; Seibt und Kreuzfeld 2021).

Den Trend zur Mehrarbeit von Lehrkräften mit Deputatsmodell bestätigt auch die Schweizer „Arbeitszeiterhebung 2019“ (Brägger 2019) im Auftrag der Dachorganisation der Lehrerinnen und Lehrer in der Schweiz (LCH), der bereits dritten Erhebung im 10-Jahresrythmus seit 1999. Dabei wird insbesondere der Trend bestätigt, in Teilzeit auszuweichen, wenn Belastungen als zu hoch eingestuft werden. Die Arbeitssituation von Berufsschul-Lehrkräften in Baden-Württemberg hat eine forsa-Studie im Auftrag des Berufsschul-Lehrerverbands Baden-Württemberg (BLV) Anfang 2019 untersucht (forsa 2019, S. 12–15). Herausgestellt wird, dass für 77 Prozent der Berufsschul-Lehrkräfte die außerunterrichtlichen Aufgaben inzwischen zu viel Zeit in Anspruch nehmen und dass darüber hinaus für 79 Prozent der Lehrkräfte die dafür gewährten Anrechnungsstunden etwas (30 Prozent) oder deutlich (49 Prozent) zu niedrig bemessen sind.

**Fünfter Befund: Die Komplexität der Einflussfaktoren führt zu einer extremen Streuung der individuellen Arbeitszeiten**

Die wesentlichen Einflussfaktoren, die die erhebliche Streuung der Dauer der Arbeitszeit von Lehrkräften erklären können, sind bekannt und in ihrer Bedeutung grob quantifizierbar. Die Einflussfaktoren wurden immer wieder mit unterschiedlichen Methoden bestätigt und wechselseitig durch verschiedene Studien evaluiert. Jedoch sind manche Befunde schon älter oder es liegen aufgrund der Komplexität des Gegenstandes nicht immer überzeugende Kennzahlen vor. Zu einzelnen Faktoren besteht noch teils erheblicher Forschungsbedarf.

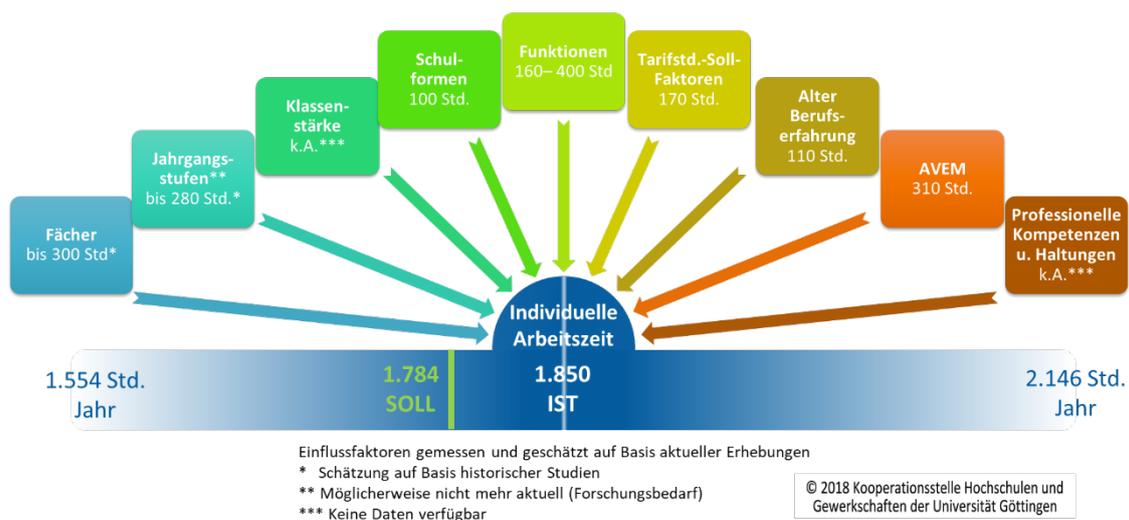


Abbildung 5: Einflussfaktoren auf die Streuung der Arbeitszeit zwischen Lehrkräften

Einen bedeutenden Einfluss auf die Länge der Arbeitszeit in individuell verschiedenen Kombinationen haben sowohl Schulformen, Fächer, Jahrgangsstufen, Klassenstärke, verschiedenste Funktionsaufgaben z.B. in Schulleitungen, als auch Alter, Teilzeittätigkeit, professionelle Einstellungen, Kompetenzen sowie Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM). (vgl. Abbildung 4) „... aufgrund der Vielfalt der Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit (ist) eine situative Kumulation von Belastungen bei Einzelpersonen oftmals unvermeidlich (...). Bestimmte Fächerkombinationen, ein stärkerer Einsatz in höheren Jahrgangsstufen und schwierige Lerngruppensituationen u.ä. können zu einer deutlichen Verlängerung der Arbeitszeit führen. Auch das temporäre Zusammentreffen von heterogenen Unterrichtsansforderungen in den zugewiesenen Klassen, zeitintensive Korrekturen und große Klassen können diesen Effekt haben. Fehlen hingegen diese Merkmale oder sind sie günstig kombiniert (mehrere Lerngruppen in demselben Jahrgang) kann es auch zu einer substantiellen Verkürzung der Arbeitszeit kommen. So können sich auch für die gleiche Person von Halbjahr zu Halbjahr sehr wechselhafte Situationen der Beanspruchung ergeben“ (Expertengremium Arbeitszeitanalyse 2018a, S. 57). Als Konsequenz all dieser verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten weisen alle jüngeren Studien teils extreme Streuungen (8,0 bis 9,5 Std Standardabweichung) in der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit der Lehrkräfte nach (Mußmann et al. 2016; Mußmann et al. 2021b; Kreuzfeld et al. 2022; Mußmann et al. 2020). Als Folge von Corona und Digitalisierung sind die Bandbreiten der Streuungen aktuell noch gewachsen (Mußmann et al. 2021a).

### **Sechster Befund: Qualitative Beanspruchungen sind unabhängig von der reinen Zeitbelastung ein eigenständiges Gestaltungsfeld**

Zwar steigen mit der Länge der Arbeitswoche (IST) auch die Beanspruchungen durch die Arbeit, doch die subjektive Bewertung der Arbeitsbedingungen hängt nicht mechanisch von der absoluten Länge der Arbeitszeit ab. Die Bewertung der Arbeitsbelastungen nach dem DGB-Index Gute Arbeit streut z.B. sehr stark. Einzelne markiert in einer „Punktewolke“ mit individuellen Arbeitszeitbilanzen erkennt man entgegen der Erwartung ebenso Lehrkräfte mit einer deutlichen Unterschreitung ihrer SOLL-Zeit, die sich qualitativ sehr stark beansprucht fühlen. Auf der anderen Seite gibt es Lehrkräfte mit einer deutlichen Überschreitung der SOLL-Zeit, die sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen sind.

Tatsächlich sind erlebte Beanspruchungen ein subjektives Maß, welches nicht allein von der objektiven Stärke einer Beanspruchung bestimmt wird, sondern ganz wesentlich von den konkreten Kontextbedingungen, ferner den Ressourcen und Fähigkeiten einzelner Lehrkräfte abhängt, mit dieser Belastung individuell zurecht zu kommen. Es entspricht dem Stand der Diskussion, dass daher nicht nur die Arbeitszeitbelastung, sondern auch die qualitativen Belastungen in ihrer Vielfalt beachtet und arbeitspolitisch gestaltet werden müssen.

Vier Schwerpunkte qualitativer Beanspruchungen hat das Expertengremium Arbeitszeitanalyse in Niedersachsen 2018 für relevant gehalten: Erstens die aus dem Zeitdruck und der Lage der Arbeitszeit resultierenden Beanspruchungen. Zweitens die Belastungen durch weitere Tätigkeiten, die nicht zu den pädagogischen und professionellen Kerntätigkeiten von Lehrkräften gehören (z.B. Verwaltungsaufwand). Drittens eine Reihe von Anforderungen, die aus unterrichtlichen und schulspezifischen Bedingungen resultieren (z.B. große Klassen, Inklusive Bildung). Viertens die Beanspruchungen, die aus Beeinträchtigungen eines wertschätzenden und kollegialen Schulklimas oder fehlender Unterstützung von Führungskräften resultieren (Expertengremium Arbeitszeitanalyse 2018a, S. 48).

Bei einer Analyse der Daten der Frankfurter Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie aus dem Jahr 2020 zeigten sich für alle Lehrkräfte besondere Belastungen aus der Zunahme außerunterrichtlicher

Aufgaben. Eine große Mehrheit der Frankfurter Lehrkräfte fühlte sich durch das Ausmaß der außerunterrichtlichen Verpflichtungen überfordert, 73 Prozent empfanden es als (eher) stark beanspruchend, dass dadurch ihre Vor- und Nachbereitung des Unterrichts zu knapp war, 63 Prozent dass die Qualität ihres Unterrichts darunter litt. Außerunterrichtliche Tätigkeiten waren neben dem Unterrichten in großen Klassen und höheren Unterrichtsanteilen in höheren Klassenstufen die dritte identifizierte Hauptquelle für eine starke Überschreitung der SOLL-Arbeitszeiten. Konkret kritisierten Frankfurter Lehrkräfte auch die Zunahme von Verwaltungsaufgaben und Dokumentationsverpflichtungen sowie die steigende Zeit für Konferenzen und Sitzungen (Mußmann et al. 2020).

## Zukünftige Herausforderungen

Nach dem Ende der Corona-Pandemie wird es ganz wesentlich um die Gestaltung des viel beschworenen „neuen Normal“ an deutschen Schulen gehen. Der Digitalisierungsschub war (nicht nur) in Deutschland pandemiegeprägt. Vielfach wurden digitale Lösungen ad hoc und zur kurzfristigen Aufrechterhaltung der Unterrichtsverpflichtung realisiert, folgten aber nicht einer fachlich und partizipativ entwickelten digitalen Schulstrategie oder wohlgedachten Medienbildungskonzepten. Nicht alles, was zur Realisierung von Homeschooling, Hybrid- und Wechselunterricht sinnvoll war, wird dauerhaft zur digitalen Schulpraxis gehören. Aber wichtige Erfahrungen mit digitalen Medien und Formen digitalen Lehrens und Lernens liegen vor, an die gilt es anzuschließen. Soll ein Rückfall in den Status quo ante vermieden werden, geht es zukünftig um (Weiter-)Entwicklung und Etablierung zeitgemäßer professioneller und pädagogisch sinnvoller Formen digital unterstützten Lehrens und Lernens – am besten schulspezifisch.

Zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen im Schulsystem sind Lehrkräfte notwendig, die sich engagiert und mit ausreichenden Zeit- und Handlungsspielräumen versehen den neuen Herausforderungen widmen können. Die Spielräume sind jedoch erkennbar eng oder nicht vorhanden. Im Spiegel der aktuellen Forschung sind die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften durch hohe Anteile an Mehrarbeit, Deckeneffekte und häufig von der Schwierigkeit bestimmt, unter den gegebenen Bedingungen immer eine gute Unterrichtsqualität gewährleisten zu können.

Belastbare und konsistente Erkenntnisse zu den Stellgrößen der notwendigen Belastungsreduktion und eine Vielzahl von Maßnahmenempfehlungen liegen vor. Mit Blick auf die bislang nur bundesweit vorliegenden aktuellen Befunde im Rahmen der Studie „Digitalisierung im Schulsystem 2021“ ist es darüber hinaus sinnvoll, durch Sonderauswertungen den spezifischen Merkmalen und Besonderheiten einzelner Bundesländer nachzugehen.

## Literatur

- Brägger, Martina (2019): LCH Arbeitszeiterhebung 2019 (AZE'19). Bericht zur Erhebung bei 10.000 Lehrpersonen im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH. Zürich.
- Expertengremium Arbeitszeitanalyse (2018a): Empfehlungen zur Entwicklung arbeitszeitrechtlicher Normen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulleitungen an niedersächsischen Schulen. Bericht des Expertengremiums Arbeitszeitanalyse. Hg. v. Niedersächsisches Kultusministerium (Hg.). Hannover.
- Expertengremium Arbeitszeitanalyse (2018b): Empfehlungen zur Entwicklung arbeitszeitrechtlicher Normen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulleitungen an niedersächsischen Schulen. Präsentation zu den Empfehlungen zur Entwicklung arbeitszeitrechtlicher Normen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulleitungen an niedersächsischen Schulen. Hg. v. Niedersächsisches Kultusministerium (Hg.). Hannover. Online [verfügbar](#).
- forsa (2019): Die Arbeitssituation der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer in Baden-Württemberg. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in Baden-Württemberg. Bericht. Berlin: forsa Politik- und Sozialforschung GmbH, zuletzt geprüft am 20.07.2020.
- Hardwig, Thomas; Mußmann, Frank (2018): Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland: Konzepte, Methoden und Ergebnisse von Studien zu Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung im historischen Vergleich. Unter Mitarbeit von Stefan Peters und Marcel Parciak. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen.
- Kreuzfeld, Steffi; Felsing, Christoph; Seibt, Reingard (2022): Teachers' working time as a risk factor for their mental health - findings from a cross-sectional study at German upper-level secondary schools. In: *BMC Public Health* 22 (1). DOI: 10.1186/s12889-022-12680-5.
- Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas; Riethmüller, Martin; Klötzer, Stefan (2021a): Digitalisierung im Schulsystem 2021. Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Rahmenbedingungen und Perspektiven von Lehrkräften in Deutschland. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen.
- Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas; Riethmüller, Martin; Klötzer, Stefan; Peters, Stefan (2020): Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020. Ergebnisbericht. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen.
- Mußmann, Frank; Hardwig, Thomas; Riethmüller, Martin; Klötzer, Stefan; Peters, Stefan (2021b): Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020. Ergebnisbericht. Marburg: Büchner.
- Mußmann, Frank; Riethmüller, Martin (2014): Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung von Lehrerinnen und Lehrern an der Teilkampfschule Hannover - eine Pilotstudie. Ergebnisbericht. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen.
- Mußmann, Frank; Riethmüller, Martin; Hardwig, Thomas (2016): Niedersächsische Arbeitszeitstudie Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015/2016. Unter Mitarbeit von Stefan Peters, Marcel Parciak, Ilka Charlotte Ohms und Stefan Klötzer. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen.
- Nübling, Matthias; Vomstein, Martin; Haug, Ariane; Nolle, Inga; Lindner, Alexandra; Lincke, Hans-Joachim (2018): Erhebung psychosozialer Belastungen bei Lehrkräften im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen mit dem COPSOQ. Gesamtergebnis NRW. Freiburg: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaft GmbH, zuletzt geprüft am 20.07.2020.
- Nübling, Matthias; Vomstein, Martin; Haug, Ariane; Nübling, Thomas; Stöbel, Ulrich; Hasselhorn, Hans-Martin et al. (2012): Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg. Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit. Freiburg: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin, zuletzt geprüft am 13.07.2020.
- OECD (2019, Stand 2018): Zahlen und Fakten zu Deutschland. Factsheet zu Bildung auf einen Blick 2019, Stand 2018. Hg. v. OECD Education Statistics.
- OECD; BMBF (Hg.) (2020): Bildung auf einen Blick 2020: OECD-Indikatoren. OECD-Indikatoren. Bielefeld: wbv Media. Online [verfügbar](#).
- Scheuch, Klaus; Haufe, Eva; Seibt, Reingard (2015): Lehrgesundheit. In: *Deutsches Ärzteblatt* 112 (20), S. 347–356.
- Seibt, Reingard; Kreuzfeld, Steffi (2021): Influence of Work-Related and Personal Characteristics on the Burnout Risk among Full- and Part-Time Teachers. In: *International Journal of Environmental Research and Public Health* (18(4)), S. 1–17. Online [verfügbar](#), zuletzt geprüft am 07.07.2021.
- wbv - Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. (2014): Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonals. Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung. Münster: Waxmann, zuletzt geprüft am 02.08.2018.
- Göttinger Lehrkraft-Studien im Download unter [www.arbeitszeitstudie.de](http://www.arbeitszeitstudie.de) oder [www.digitalisierung-studie.de](http://www.digitalisierung-studie.de)