

A series of colorful, overlapping lines in blue, orange, green, and red flow from the left side of the page towards the center, framing the main title and the GEW logo below it.

Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, consisting of the letters 'GEW' in white on a red slanted background, positioned to the right of the horizontal lines.

GEW

**JA 13 – weil die Arbeit von
Lehrkräften gleich viel wert ist!**

Mitgliederbefragung zu Anforderungen an allgemeinbildenden Schulen

Zentrale Aussagen



Institut für empirische Sozial- und
Wirtschaftsforschung Berlin

Das Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin) ist ein unabhängiges Forschungsinstitut mit Sitz in Berlin-Mitte. Das Team von INES Berlin beschäftigt sich mit sozial-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen zu Deutschland und Europa.

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-103
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich: Frauke Güzkow (V.i.S.d.P.)
Autorin der Zentralen Aussagen der Mitgliederbefragung: Jeannette Goddar, Berlin
Autorin des Kapitels „Zum Einstieg: Drei Gesichtspunkte zur GEW-Mitgliederbefragung“: Dr. Andrea Jochmann-Döll,
GEFA, Forschung+Beratung, Gender • Entgelt • Führung • Arbeit, Hattingen

Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden



August 2022

Inhalt

Vorwort	5
Zum Einstieg: Drei Gesichtspunkte zur GEW-Mitgliederbefragung	6
FAQs zur Mitgliederbefragung und zum Index der Gleichwertigkeit	6
Gängige Widersprüche beim Vergleich von Lehrtätigkeiten	8
Wie hoch sind Anforderungen und Belastungen bei Lehrkräften im Vergleich zu anderen Berufsgruppen?	8
JA 13 – weil die Arbeit von Lehrkräften gleich viel wert ist! Zentrale Aussagen zur Gleichwertigkeit der Lehrkräftearbeit	10
Index für Gleichwertigkeit und die Erhebung	11
Arbeitszeit und Autonomie	12
Anforderungen und Belastungen nach Schulstufen und Schulformen	15
Was für die GEW daraus folgt	22

Vorwort

JA 13, weil gute pädagogische Arbeit mehr wert ist! Das ist seit mehreren Jahren das Ziel der GEW – und das durchaus mit Erfolg: in acht Bundesländern wurde die Eingangsbesoldung von Grundschullehrkräften von A 12 auf A 13 angehoben. Auch die Lehrkräfte in der Sekundarstufe I profitieren von der GEW-Kampagne in den Ländern, in denen sie noch in Besoldungsgruppe A 12 oder Entgeltgruppe E 11 eingruppiert waren oder sind. Der Schlüssel zum Erfolg liegt darin, dass alle GEW-Landesverbände an einem Strang ziehen und die GEW-Mitglieder schulform- und organisationsbereichsübergreifend solidarisch sind, und an unseren guten Argumenten für die hohe Qualität der professionellen Arbeit der Lehrkräfte.

In acht Bundesländern arbeiten wir noch für die Entgeltgleichheit im Schulbereich: In Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt werden Grundschullehrkräfte nach wie vor benachteiligt. Man kann hier durchaus von einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sprechen. Und auch die professionelle pädagogische Arbeit der Lehrkräfte an Schulen der Sekundarstufe I wird vor allem in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen bei der Eingruppierung noch nicht anerkannt. Hier ein Länderüberblick: www.gew.de/ja13/a13-stand-der-dinge

Wir bleiben dran und haben uns bei Arbeitswissenschaftlerinnen Unterstützung gesucht. Die Arbeitswissenschaft hat Instrumente, um unterschiedliche Tätigkeiten zu analysieren, nach einem übergreifenden Raster zu bewerten und miteinander zu vergleichen. Es ist möglich, die Frage der Gleichwertigkeit von Lehrtätigkeiten zu erheben und in einem Index abzubilden. Wir haben die GEW-Mitglieder an allgemeinbildenden Schulen befragt, wie sie die Anforderungen in ihren Lehrtätigkeiten einschätzen und die Ergebnisse nach Schulstufen und Schulformen ausgewertet. Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung haben die Kernforderung der JA13-Kampagne der GEW – gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit – empirisch fundiert bestätigt. Die zentralen Aussagen der Mitgliederbefragung zu Anforderungen an allgemeinbildenden Schulen stellen wir hier vor. Einleitend wird auf allgemeine Aspekte der Mitgliederbefragung eingegangen.

Mein Dank gilt den Wissenschaftlerinnen des Instituts für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin), Verena Tobsch, Tanja Schmidt, Greta Schabram, Hannah Schmidt, die die Befragung durchgeführt haben, der Journalistin Jeannette Goddar, die für diese Veröffentlichung die zentralen Aussagen der GEW-Mitgliederbefragung auf Grundlage des Abschlussberichts erarbeitet hat, und der Fachfrau für Entgelt- und Gleichbehandlungs-Checks Andrea Jochmann-Döll, die das Einstiegskapitel beigesteuert hat.

Allen, die die bisherigen JA 13-Erfolge errungen haben und allen, die weiterhin in der GEW für Entgeltgleichheit und gutes Geld für gute Arbeit aktiv sind, danke ich für die engagierte Zusammenarbeit. Gemeinsam werden wir es schaffen, dass der Wert der Lehrkräftearbeit in den Besoldungsordnungen aller Bundesländer abgebildet wird!

Frauke Gützkow
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands,
verantwortlich für Frauen-, Gleichstellungs-, Geschlechterpolitik



Frauke Gützkow

Zum Einstieg: Drei Gesichtspunkte zur GEW-Mitgliederbefragung

FAQs zur Mitgliederbefragung und zum Index der Gleichwertigkeit

Wozu diene die GEW-Mitgliederbefragung?

Die Mitgliederbefragung zeigt auf, welche Anforderungen und Belastungen die Tätigkeiten als Lehrkraft mit sich bringen und wie hoch sie sind. Es wird dargelegt auch festgestellt werden, ob es hierbei Unterschiede zwischen Schulstufen und Schulformen gibt. Oder zwischen den Bundesländern. Oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften.

Über dieses zentrale Thema hinaus wurden auch Fragen nach Arbeitszeiten, zur Gestaltungsfreiheit bei der Arbeitszeit und zu Zeitknappheit gestellt.

Was sind Anforderungen? Was sind Belastungen?

Unter Anforderungen werden die Kenntnisse und Fähigkeiten verstanden, die zur Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind. Zunächst denken wir hierbei meist an Anforderungen an Fachkenntnisse, also die erforderliche Qualifikation, und drücken die Höhe der Anforderung durch die Ausbildungs- oder Studiendauer aus. Doch darüber hinaus gibt es noch eine Reihe anderer Anforderungen, die Tätigkeiten stellen! Zu denken ist auch an Anforderungen an die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, also an soziale Kompetenzen. Viele Tätigkeiten stellen auch physische Anforderungen, sei es durch die erforderliche Körperkraft oder durch bestimmte Körperhaltungen und Bewegungsabläufe. Ein weiterer Anforderungsbereich liegt in der Übernahme von Verantwortung nicht nur für Geld und Sachwerte, aber auch für die Gesundheit oder die Entwicklung anderer Menschen. Gerade letzteres ist typisch für pädagogische Berufe.

Als Belastungen werden Tätigkeitsmerkmale bezeichnet, die sich beeinträchtigend auf das psychische oder physische Wohlbefinden oder gar die Gesundheit auswirken. Hier ist zu unterscheiden zwischen Belastungen, die unmittelbar mit der Tätigkeit verbunden und deshalb nicht vermeidbar sind, und solchen, die zu besonderen Erschwernissen führen und abgebaut werden können und müssen. So ist z.B. die Belastung durch Lärm in einer KiTa

oder Grundschule nicht vermeidbar und insofern untrennbar mit der Tätigkeit verbunden. Aber durch eine entsprechende akustische Gestaltung von Räumen und pädagogische Maßnahmen lässt sich die Lärmbelastung begrenzen.

Es geht also weniger darum, was gerade individuell als Belastung empfunden wird sondern darum, was grundsätzlich an einer Tätigkeit belastend ist.

Geht nicht jede*r anders mit Belastungen um?

Ja, das ist richtig. Deshalb wählen wir uns alle (hoffentlich!) Berufe aus, mit deren typischen Belastungen wir individuell gut umgehen können. Je besser wir das können, desto niedriger ist unsere individuelle Beanspruchung durch die vorliegenden Belastungen. In der Arbeitswissenschaft ist dies unter dem Namen „Belastungs-Beanspruchungs-Konzept“ bekannt.

Als Grundlage für allgemeingültige Besoldungs- oder Vergütungsregelungen können ausschließlich die Belastungen herangezogen werden, die auf alle Beschäftigten im selben Beruf in gleicher Weise einwirken. Denn sonst müsste vor der Eingruppierung in eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe festgestellt werden, wie sich beispielsweise eine Lehrkraft von den Belastungen beansprucht fühlt. Und je besser sie mit den Belastungen umgehen kann, auch durch Sammeln von Erfahrungen im Laufe des Berufslebens, desto niedriger würde sie vergütet werden. Wäre das gerecht?

Warum ist es wichtig, Anforderungen und Belastungen zu ermitteln?

Anforderungen und Belastungen einer Tätigkeit sind die Kriterien, mit denen der Wert der Arbeit ermittelt wird und damit die Vergütung von Tätigkeiten bestimmen. Für eine gerechte Bewertung der Arbeit ist es deshalb entscheidend, nicht nur eine einzelne mögliche Anforderung zu betrachten, wie beispielsweise Anforderungen an erforderliche Qualifikation oder Studiendauer bei Lehrkräften. Vergütungsrelevant müssen alle Anforderungen sein, die die Tätigkeit prägen. Dies hat übrigens auch der Europäische Gerichtshof bereits 1986 so entschieden („Rummler-Entscheidung“).

Nur dann, wenn alle charakteristischen Anforderungen und Belastungen einer Tätigkeit umfassend berücksichtigt wurden, kann der Wert einer Tätigkeit gerecht und diskriminierungsfrei ermittelt werden. Dies wiederum ist die Voraussetzung dafür festzustellen, welche Tätigkeiten gleichwertig sind und deshalb gleich bezahlt werden müssen, getreu dem Rechtsgrundsatz der Entgeltgleichheit: Gleiches Geld für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Was ist der Index für Gleichwertigkeit?

Der Index für Gleichwertigkeit von Lehrtätigkeiten wurde auf der Basis der Antworten von mehr als 8.000 Antwortenden der GEW-Mitgliederbefragung errechnet. Er wurde für verschiedene Lehrtätigkeiten an unterschiedlichen Schulformen und Schulformen ermittelt und drückt den (Arbeits-) Wert der jeweiligen Lehrtätigkeit aus. Damit kann die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Lehrtätigkeiten überprüft werden:

gleicher Indexwert = gleichwertige Tätigkeit,
ungleicher Indexwert = ungleichwertige Tätigkeit.

Wie wurde der Index für Gleichwertigkeit errechnet?

Der Index für Gleichwertigkeit wurde berechnet mit Hilfe eines diskriminierungsfreien Verfahrens der Arbeitsbewertung, dem Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten aus dem Prüfinstrumentarium eg-check.de. (Für mehr Informationen: www.eg-check.de).

Mit dem Paarvergleich werden Tätigkeiten unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Anforderungen und Belastungen bewertet. Für die GEW-Mitgliederbefragung wurden 15 Anforderungen und Belastungen ausgewählt, die für Lehrtätigkeiten charakteristisch sind. Sie beschreiben vier Anforderungsbereiche: Anforderungen an das Wissen und Können, psychosoziale Anforderungen, Anforderung an Verantwortung und physische Anforderungen.

Für jede Anforderungsart werden mit der Befragung Punkte ermittelt, je nachdem, wie hoch die Anforderung oder Belastung bei der jeweiligen Lehrtätigkeit ausfiel. Die Punkte wurden addiert und ergaben so den Indexwert für Gleichwertigkeit.

Was ist das Ergebnis? Was sagt der Index für Gleichwertigkeit aus?

Die Tätigkeiten der mehr als 8.000 Lehrkräfte, die in die Auswertung eingegangen sind, haben im Durchschnitt aller Schulstufen einen Indexwert von 34,7 Punkten erzielt (von 48 theoretisch maximal möglichen Punkten).

Die Indexwerte unterschieden sich nach Schulstufe, und zwar betrug der Indexwert für Lehrkräfte in Primarstufen 35,0 Punkte, in der Sekundarstufe 34,7 Punkte und für Lehrkräfte, die in beiden Stufen unterrichten, 34,5 Punkte. Mit knapp 14 Punkten trug der Anforderungsbereich Wissen und Können bei allen Schulstufen am meisten zum Indexwert bei, gefolgt von psychosozialen Anforderungen mit ca. 10 Punkten, den physischen Anforderungen mit knapp 6 Punkten und den Anforderungen an Verantwortung mit knapp 5 Punkten.

Auch nach Schulformen unterschied sich der Index für Gleichwertigkeit und lag zwischen 33,5 und 35,0 Punkten.

Detailliertere Informationen finden sich in **Tabelle 7 und 8** dieser Broschüre.

Gibt es große Unterschiede bei den Anforderungen zwischen den verschiedenen Bundesländern?

Im Prinzip nicht. Der Indexwert schwankt zwar zwischen 33,6 Punkten in Bayern und 35,3 Punkten in Thüringen, (**siehe Abbildung 1**), doch sind diese Unterschiede nicht größer als zwischen Schulstufen und Schulformen.

Macht der Index zuverlässige Aussagen?

Selbstverständlich ist jede individuelle Angabe in einer Befragung subjektiv geprägt. Doch bereits die Vielzahl der Befragten gleicht die subjektiven Einflüsse aus und erhöht die Objektivität der Ergebnisse. Darüber hinaus wurden von den Wissenschaftlerinnen einige methodische Instrumente angewandt, um verlässliche und gültige Ergebnisse zu erhalten. Wer an Details hierzu interessiert ist, erhält Informationen im Abschlussbericht der Wissenschaftlerinnen – vgl. www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/20220307-Abschlussbericht-Mitgliederbefragung.pdf. Dort wird auch nachgewiesen, dass die Daten ausreichend repräsentativ und die Ergebnisse signifikant sind.

Gängige Widersprüche beim Vergleich von Lehrtätigkeiten

Tätigkeiten von Lehrkräften sind doch so unterschiedlich! Kann man die denn überhaupt vergleichen?

Ja, das kann man! Das ist eines der Fachgebiete der Arbeitswissenschaft. Sie stellt Verfahren der Arbeitsbewertung zur Verfügung, mit deren Hilfe die Wertigkeit unterschiedlicher Tätigkeiten ermittelt werden kann. Auf eine diskriminierungsfreie Weise macht dies der Paarvergleich Gleichwertigkeit aus eg-check.de.

Diese Verfahren der Arbeitsbewertung stellen die Grundlage für Besoldungs- oder tarifliche Entgeltordnungen dar. Sie dienen letztlich dem Zweck, unterschiedliche Tätigkeiten gleichen oder unterschiedlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen zuzuordnen.

Es wird deutlich: Vergleich unterschiedlicher Tätigkeiten? Alltagsgeschäft im Personalreferat und in der Besoldungs- und Tarifpolitik!

Wieso sollten Lehrkräfte an Gymnasien dasselbe verdienen wie Grundschullehrkräfte? Die Arbeit von Gymnasiallehrkräften ist doch fachlich viel anspruchsvoller!

Dass die Arbeit von Gymnasiallehrkräften anspruchsvoll ist, ist sicher richtig. Doch heißt das, dass andere Lehrkräfte weniger anspruchsvolle Arbeit leisten und der Umgang mit heterogenen Lerngruppen, wie sie in Grundschulen vorkommen, nicht auch wissenschaftlich fundiert sein muss? Die Anforderungen liegen möglicherweise nur auf einem anderen Gebiet. Um festzustellen, ob Anforderungen und Belastungen gleich hoch sind oder unterschiedlich, haben wir die GEW-Mitgliederbefragung durchgeführt und mit Hilfe eines arbeitswissenschaftlichen Instruments auswerten lassen.

Wieso sollten Grundschullehrkräfte dasselbe verdienen wie Lehrkräfte an Gymnasien? Die haben doch viel weniger zu tun!

Ist das wirklich richtig? Vielleicht geraten die höhere wöchentliche Unterrichtsverpflichtung und manche Tätigkeiten von Grundschullehrkräften nicht so deutlich in den Blick, wie zum Beispiel die umfangreiche Elternarbeit, die Empfehlungen für weiterführende Schulen, die erzieherischen Anteile ihrer Arbeit und anderes mehr. Um

nicht auf subjektive Meinungen angewiesen zu sein, haben wir die Anforderungen und Belastungen mit Hilfe der Mitgliederbefragung wissenschaftlich ermitteln lassen und drücken die Höhe der Anforderungen mit dem Gesamtindex aus.

Warum geht es immer nur um Lehrkräfte an Grundschulen und Lehrkräfte in der Sekundarstufe II? Was ist mit Lehrkräften, die an Haupt-, Real-, Mittel-, Ober-, Stadtteilschulen (oder wie auch immer die Schulen der Sekundarstufe I heißen) unterrichten? Wo liegen die hinsichtlich der Anforderungen?

Eine der Stärken der GEW-Mitgliederbefragung ist, dass wir genau da auch hingeschaut haben. Die Vielfalt der Schulformen wurde darüber erfasst, welche Abschlüsse vergeben werden. Und hier zeigte sich, dass Lehrkräfte an Schulen, die den Haupt- und den mittleren Bildungsabschluss vergeben, mit dem Indexwert von 35,3 Punkten die größten Herausforderungen zu bewältigen haben. Gefolgt von denjenigen, die alle allgemeinbildenden Abschlüsse anbieten, mit einem Indexwert von 35,0 Punkten.

Wie hoch sind Anforderungen und Belastungen bei Lehrkräften im Vergleich zu anderen Berufsgruppen?

Eine ähnliche umfassende Befragung und Berechnung des Index für Gleichwertigkeit gibt es bislang für keine andere Berufsgruppe. Deshalb gibt es auch keine direkten Vergleichswerte.

Eine ungefähre Einschätzung ermöglicht jedoch ein Blick in den Jahresbericht 2021 des **DGB-Index Gute Arbeit**.¹ Hier wurde zwar keine Bewertung von Tätigkeiten als Grundlage ihrer Vergütung durchgeführt, aber es wurden Beschäftigte unter anderem nach besonders belastenden Faktoren in ihrer Arbeit befragt. Die Ergebnisse wurden nach Branchen differenziert, so dass die Branche „Erziehung und Unterricht“ mit anderen verglichen werden kann.

Dieser Vergleich ergibt, dass die Beschäftigten in der Branche „Erziehung und Unterricht“ mit einem DGB-Index von 63 unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten liegen; hier beträgt der DGB-Index 65. Ab 80 Punkten liegt nach der Definition des DGB-Index „Gute Arbeit“ vor.

1 DGB-Index Gute Arbeit: Jahresbericht 2021. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Themenschwerpunkt: Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt, Berlin 2021

Die höchsten Indexwerte haben Beschäftigte in den Branchen „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung“ und „Information und Kommunikation“ (DGB-Index jeweils 69), gefolgt von „Ver- und Entsorgung“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (DGB-Index jeweils 68). Die niedrigsten Indexwerte gelten für Beschäftigte im „Gastgewerbe“, „Gesundheitswesen“ und „Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz“ (DGB-Index von jeweils 62). Danach folgen „Erziehung und Unterricht“ und „Sozialwesen“ mit 63 Punkten. (S. 43)

Der DGB-Index setzt sich aus Teilindices zusammen, darunter ein Teilindex Belastungen. Mit ihm werden körperliche, psychische, soziale und emotionale Belastungen ausgedrückt, wobei auch hier gilt, dass hohe Werte Ausdruck „Guter Arbeit“ sind, niedrige Werte eher ungünstige Arbeitsbedingungen kennzeichnen. Der Teilindex Belastungen nimmt für die Beschäftigten der Branche „Erziehung und Unterricht“ mit 53 den niedrigsten Wert aller Branchen an, während er im Durchschnitt aller Beschäftigten bei 63 liegt. Am höchsten liegt er für Beschäftigte in der „Metallerzeugung und –bearbeitung“ sowie „Information und Kommunikation“ (Teilindex Belastungen jeweils 67). (S. 479) Das bedeutet, dass die

beiden letztgenannten Berufsgruppen ihre Tätigkeit als weniger belastend wahrnehmen als die Beschäftigten in Unterricht und Erziehung.

Diese belastenden Arbeitsbedingungen sind zu einem großen Teil sozialen und emotionalen Belastungen geschuldet. In der Befragung für den DGB-Index gaben 8 Prozent der Beschäftigten in „Erziehung und Unterricht“ an, sehr häufig oder oft herablassend oder respektlos behandelt worden zu sein. Noch mehr, nämlich 41 Prozent, mussten bei der Arbeit sehr häufig oder oft ihre Gefühle bewusst verbergen. Dieser Wert wurde nur von Beschäftigten des „Gesundheitswesens“ mit 41 Prozent übertroffen. Mit dem höchsten Anteil aller Branchen gaben Beschäftigte aus „Erziehung und Unterricht“ an, sehr häufig oder oft Konflikte oder Streitigkeiten mit Kund*innen oder Klient*innen zu haben, nämlich zu 26 Prozent. (S. 79)

Nun aber genug der Vorrede! Wer neugierig geworden ist auf die zentralen Aussagen der GEW-Mitgliederbefragung, findet auf den folgenden Seiten eine ausführliche Zusammenfassung.

JA 13 – weil die Arbeit von Lehrkräften gleich viel wert ist!

Zentrale Aussagen zur Gleichwertigkeit der Lehrkräftearbeit

Im Auftrag der GEW durchgeführt von: Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin), Verena Tobsch, Tanja Schmidt, Greta Schabram, Mitarbeit: Hannah Schmidt

Die Bildungsgewerkschaft GEW macht sich seit Jahren dafür stark, alle voll ausgebildeten Lehrkräfte gleich zu bezahlen, unabhängig von der Schulform, an der sie arbeiten. Im Fokus der Kampagne JA 13 stehen Grundschullehrkräfte sowie Lehrkräfte der Sekundarstufe I, die immer noch oft niedriger bezahlt werden als beispielsweise ihre Kolleg*innen am Gymnasium. Die GEW ist der Ansicht, dass die Tätigkeit von Lehrkräften andersartig, aber gleichwertig ist. In diesem Zusammenhang macht sie auch darauf aufmerksam, dass die ungleiche Bezahlung geschlechterungerecht ist und vor allem Frauen benachteiligt: An Grundschulen sind neun von zehn Lehrkräften weiblich, und auch in der Sekundarstufe I arbeiten mehr Frauen als Männer. Die GEW argumentiert deswegen mit mittelbarer Diskriminierung – und hat diese Einschätzung in einem Rechtsgutachten überprüfen lassen.

www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/Rechtsgutachten_Kocher_2016-web.pdf

Mit ihrem Engagement hat die Bildungsgewerkschaft bereits viel erreicht. In acht Ländern gilt für Grundschullehrkräfte die Bezahlung nach Besoldungsgruppe A13 (Beamte*innen)/ Entgeltgruppe E13 (Angestellte): in Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen und Thüringen. Für Lehrkräfte der Sekundarstufe I wird in Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen nach A13/E13 bezahlt. In Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz und dem Saarland ist dies für einen Teil der Lehrkräfte in der Sekundarstufe I umgesetzt.

Details zur Lage in den Ländern stehen stets aktualisiert hier: www.gew.de/ja13/a13-stand-der-dinge/.

Um der Debatte weiteren Schwung zu verleihen, gab die GEW eine arbeitswissenschaftliche Studie in Auftrag, deren Ergebnisse nun vorliegen. Das Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin) wurde

beauftragt, die Frage der Gleichwertigkeit von Lehrtätigkeiten mithilfe anerkannter arbeitswissenschaftlicher Verfahren zu untersuchen, um auch aus dieser Perspektive festzustellen: Gibt es im Hinblick auf Anforderungen und Belastungen Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Lehrkräften? Und somit eine Rechtfertigung für die unterschiedliche Eingruppierung? Oder gibt es diese nicht?

Die Forscherinnen von INES Berlin entwickelten auf Basis eines etablierten Prüfinstrumentes einen arbeitswissenschaftlichen Fragenkatalog, dessen Antworten einen Index für Gleichwertigkeit von beruflichen Tätigkeiten ergeben. In einem online auszufüllenden Fragebogen wurde zudem die Gesamtarbeitszeit sowie Fragen nach benötigter Zeit etwa für Korrekturen, Vor- und Nachbereitung oder Beratung erhoben.

Zentral für die Gleichwertigkeit von beruflichen Tätigkeiten sind jedoch die Anforderungen und Belastungen im Beruf. Diese wurden in vier Dimensionen erhoben: Wissen und Können, psychosoziale Anforderungen, Anforderungen an Verantwortung, physische Anforderungen. Als Instrument dient der sogenannte Paarvergleich, der bislang in der Organisationsberatung und im Rahmen des eg-check.de qualitativ verwandt wurde. Hier wurde er erstmals für eine quantitative Studie operationalisiert. Der Paarvergleich ist ein etabliertes und diskriminierungsfreies Instrument zur Arbeitsplatzbewertung, bei dem Kriterien verschiedener Dimensionen miteinander verglichen und so gewichtet werden, dass ein Gesamtindex entsteht – der Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Bei diesem handelt sich weder um eine Meinungsumfrage, noch wird damit erhoben, wer besser oder schlechter arbeitet. Der mit dem Paarvergleich abgeleitete Index liefert somit ein objektives Maß für die Vergleichbarkeit von beruflichen Tätigkeiten. Durch die Umsetzung des Paarvergleichs im Rahmen einer quantitativen Befragung von einer Vielzahl von Lehrkräften werden zudem Verzerrungen aufgrund individueller Besonderheiten vermieden.

Der Abschlussbericht der Mitgliederbefragung ist auf der GEW-Homepage einsehbar <https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/20220307-Abschlussbericht-Mitgliederbefragung.pdf> (Hier zitiert als „Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021“). Im Folgenden stellen wir einige zentrale Informationen zum Erhebungsinstrument, zur Repräsentativität, zu den Ergebnissen zu Arbeitszeit und Autonomie, zu Anforderungen und Belastungen vor und ziehen Rückschlüsse, was für die GEW daraus folgt.

Index für Gleichwertigkeit und die Erhebung

Um unterschiedliche Tätigkeiten vergleichen zu können, wurde mit einem Index gearbeitet, der Anforderungen und Belastungen in vier Dimensionen erfasst. Diese o.g. vier Dimensionen zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten unter Lehrkräften werden jeweils in mehrere Indikatoren untergliedert. Diesen wiederum werden Punkte zugewiesen, die die Befragten erreichen können (**Tabelle 1**). Anhand dieser Punkte können die

Tabelle 1: Überblick zur Erfassung von Anforderungen und Belastungen im Beruf (Indexbildung beim Paarvergleich)

Punkteverteilung zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten unter Lehrkräften		
Item	Min.	Max.
Wissen und Können (Dimension 1)		
1.1: Fachkenntnisse und Fertigkeiten	9	9
1.5: Planen und Organisieren	0	2
1.6: Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	0	2
1.7: Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	0	2
Mindest- und Höchstpunktzahl	9	15
Psychosoziale Anforderungen (Dimension 2)		
2.1: Kommunikationsfähigkeit	0	4
2.2: Kooperationsfähigkeit	0	3
2.3: Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	0	4
2.4: Belastende psycho-soziale Bedingungen	0	3
Mindest- und Höchstpunktzahl	0	14
Anforderungen an Verantwortung (Dimension 3)		
3.1: Verantwortung für Geld- und Sachwerte	0	3
3.2: Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit	0	3
3.3: für die Arbeit anderer/ Führung	0	4
Mindest- und Höchstpunktzahl	0	10
Physische Anforderungen (Dimension 4)		
4.1: Anforderungen an die Körperkraft	0	2
4.2: Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane	0	2
4.3: Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	0	2
4.4: Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	0	3
Höchstpunktzahl	0	9
Gesamtindex		
Mindest- und Höchstpunktzahl	9	48

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 14, Tabelle 3.

Tabelle 2: Anzahl befragter Lehrkräfte bei der GEW

Allgemeine Übersicht GEW-Befragung 2021	
Befragungszeitraum	27.5.–18.7.2021
Aufrufe (Klicks)	27.950
Rücklauf-Statistik (Interviews gesamt)	23.720
Befragung abgeschlossen	14.905
Befragung abgebrochen	8.815

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 16, Tabelle 4.

Tätigkeiten der verschiedenen Lehrkräftegruppen vergleichen und der Gesamtindex errechnet werden. Die Ergebnisse der Lehrkräftebefragung werden nach Schulstufen und/oder nach Schulformen ausgewiesen.

Die Befragung wurde im Sommer 2021 an 116.671 Lehrkräfte mit GEW-Mitgliedschaft versendet. **Tabelle 2** zeigt eine Übersicht über die Beteiligung.

Die nahezu 15.000 Lehrkräfte, die den Online-Fragebogen komplett ausfüllten, stammen aus allen Bundesländern. Außer Mecklenburg-Vorpommern, dieser Landesverband hat sich nicht an der Befragung beteiligt. In einem zweiten Schritt wurden die Daten so bereinigt, dass ausschließlich im Unterricht aktive Lehrkräfte in der Analyse berücksichtigt sind. Antworten von pensionierten, in Ausbildung befindlichen und zurzeit nicht berufstätigen Lehrkräften wurden ebenso wie Funktionsträger innerhalb der Schule nicht berücksichtigt. Die Antworten von 8.064 aktiven Lehrkräften gingen in den Index für Gleichwertigkeit ein.

Der Vergleich dieser Lehrkräfte mit der Grundgesamt der GEW-Mitglieder an allgemeinbildenden Schulen weist lediglich geringe Abweichungen auf: Das Alter der Antwortenden ist mit durchschnittlich 48,5 Jahren rund vier Jahre höher als im entsprechenden GEW-Mitglieder-Durchschnitt. Außerdem antworteten leicht überdurch-

schnittlich Frauen (plus 0,8 Prozentpunkte). Deutlich höher liegt mit 75,9 Prozent der Anteil der verbeamteten Teilnehmenden; unter allen GEW-Mitgliedern an den entsprechenden Schulen stellen sie gut 64 Prozent. Für den Paarvergleich und die Repräsentativität der Befunde stellt das indes kein Problem dar. In der Studie wurden diese Abweichungen statistisch (mittels multivariater Regressionen) kontrolliert, um somit einen Rückschluss auf die Grundgesamtheit zu gewähren.

Arbeitszeit und Autonomie

Auch wenn diese nicht im Zentrum stehen, wurden einige Fragen nach Arbeitszeiten, Gestaltungsfreiheit und Zeitknappheit dargestellt (**Tabelle 3**).

Das Ergebnis zeigt: Die Gesamtarbeitszeit bei Lehrkräften der Sekundarstufe II ist leicht höher als bei jenen der Sekundarstufe I und der Primarstufe. Ein genauerer Blick macht deutlich: Sie wenden vor allem für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie Korrekturen mehr Arbeitszeit auf. Betrachtet man die Arbeitszeit für Konferenzen und für die Beratung von Schüler*innen sowie Eltern, ergibt sich eine andere Rangfolge: Dort haben Lehrkräfte der Primarstufe und der Sekundarstufe I leicht höhere Werte (**Tabelle 4**).

Tabelle 3: Gesamtarbeitszeiten von Lehrkräften nach Schulstufe und Schulformen

Vergleich der Gesamtarbeitszeit von Lehrkräften mit einer 100-Prozent-Stelle nach überwiegendem Unterrichtseinsatz in Schulstufen und Schulformen		
tatsächliche Gesamtarbeitszeit je übliche Unterrichtswoche		
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert in Stunden
Primarstufe	2.501	42,7
Sekundarstufe I	3.966	43,4
Sekundarstufe II	1.056	44,7
Sekundarstufen I + II	5.022	43,7
Gesamt	7.523	43,3
tatsächliche Gesamtarbeitszeit je übliche Unterrichtswoche		
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert in Stunden
Schulen, die...		
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	121	38,5
...zum mittleren Schulabschluss führen	398	41,8
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	892	42,5
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	1.833	43,8
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	1.660	45,0
Grundschule	2.706	42,7
Gesamt	7.610	43,3

Lesehilfe: Im Durchschnitt arbeiten Vollzeitlehrkräfte der Primarstufe 42.7 Stunden in einer üblichen Unterrichtswoche und damit im Durchschnitt zwei Stunden weniger als Lehrkräfte mit überwiegendem Unterrichtseinsatz in der Sekundarstufe II (44.7 Stunden).

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 25, Tabelle 7.

Tabelle 4: Arbeitszeit für die Beratung von Schüler*innen sowie Eltern nach Schulstufe und Schulformen

So viel Arbeitszeit wenden Lehrkräfte mit einer 100-Prozent-Stelle in den verschiedenen Schulstufen und -formen für die Beratung von Schüler*innen sowie Eltern in einer typischen Arbeitswoche auf.		
Arbeitszeit für die Beratung von Schüler*innen und Eltern		
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	2.492	2,3
Sekundarstufe I	3.930	2,3
Sekundarstufe II	1.043	1,9
Sekundarstufen I + II	4.973	2,2
Gesamt	7.465	2,2
Arbeitszeit für die Beratung von Schüler*innen und Eltern		
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Schulen, die...		
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	122	2,5
...zum mittleren Schulabschluss führen	395	2,2
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	877	2,4
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	1.833	2,5
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	1.626	1,8
Grundschule	2.691	2,3
Gesamt	7.544	2,3

Lesehilfe: Im Durchschnitt verwenden Vollzeitlehrkräfte mit überwiegendem Unterrichtseinsatz in der Primarstufe oder Sekundarstufe I 2.3 Stunden pro typischer Arbeitswoche für die Beratung von Schüler*innen sowie Eltern.

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 32, Tabelle 13.

14 JA 13 – weil die Arbeit von Lehrkräften gleich viel wert ist!

Zudem machen die Befunde der Studie auf einen hohen Grad an Gestaltungsfreiheit an Grundschulen aufmerksam: Mit 65 Prozent geben zwei von drei Grundschullehrkräften an, in mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit autonom handeln zu können. Knapp 20 Prozent sehen diese sogar in mehr als drei Viertel ihrer Arbeitszeit gegeben. Lehrkräfte der Sekundarstufen I und II erleben ihre Arbeit als deutlich weniger autonom.

Eine Frage nach den Verpflichtungen außerhalb ihres Unterrichts, und ob sie die dafür zur Verfügung stehende Zeit als zu knapp empfinden, ergab: Vor allem Lehrkräfte an Schulen, die zu allen allgemeinbildenden Abschlüssen führen, erleben die außerunterrichtlichen Verpflichtungen als zu hoch. Und auch Grundschullehrkräfte kommen hier auf überdurchschnittlich hohe Werte (**Tabelle 5**).

Tabelle 5: Einschätzung der außerunterrichtlichen Verpflichtungen nach Schulstufe und Schulformen

Vergleich der Einschätzung „Das Ausmaß der zusätzlichen außerunterrichtlichen Verpflichtungen war in meinem Fall zu hoch“ nach Schulstufen und Schulformen		
Einschätzung auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 7 (trifft voll zu)		
„Das Ausmaß der zusätzlichen außerunterrichtlichen Verpflichtungen war in meinem Fall zu hoch“		
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	3.934	4,8
Sekundarstufe I	4.828	4,7
Sekundarstufe II	1.402	4,6
Sekundarstufen I + II	6.230	4,7
Gesamt	10.164	4,7
„Das Ausmaß der zusätzlichen außerunterrichtlichen Verpflichtungen war in meinem Fall zu hoch“		
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Schulen, die...		
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	138	4,2
...zum mittleren Schulabschluss führen	480	4,6
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	982	4,6
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	2.160	4,9
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	2.333	4,5
Grundschule	4.193	4,8
Gesamt	10.286	4,7
Lesehilfe: Im Durchschnitt stimmen Lehrkräfte an Schulen, die zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen, der Aussage, dass das Ausmaß der zusätzlichen außerunterrichtlichen Verpflichtungen im eigenen Fall zu hoch war, mit Werten zwischen 4 und 5 auf einer Zustimmungsskala von 1 bis 7 zu.		

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 35, Tabelle 15.

Passend dazu erwägen Lehrkräfte an Schulen, die zu allen allgemeinbildenden Abschlüssen führen, überdurchschnittlich häufig, angesichts der Arbeitsbelastung und zum Schutz der eigenen Gesundheit vorzeitig in Ruhe-

stand zu gehen. **Tabelle 6** zeigt dies für alle Schulformen. Zwischen den Schulstufen zeigen sich hingegen nur geringe Unterschiede.

Tabelle 6: Erwägung aufgrund der Arbeitsbelastung vorzeitig in den Ruhestand zu gehen nach Schulstufe und Schulformen

Vergleich der Einschätzung „Ich ziehe in Erwägung, angesichts der Arbeitsbelastung zum Schutz meiner Gesundheit früher in Ruhestand zu gehen“ nach Schulstufen und Schulformen

Einschätzung auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 7 (trifft voll zu)

„Ich ziehe in Erwägung angesichts der Arbeitsbelastung zum Schutz meiner Gesundheit früher in Ruhestand zu gehen“

	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	3.923	4,2
Sekundarstufe I	4.817	4,3
Sekundarstufe II	1.401	4,1
Sekundarstufen I + II	6.218	4,3
Gesamt	10.141	4,2

„Ich ziehe in Erwägung angesichts der Arbeitsbelastung zum Schutz meiner Gesundheit früher in Ruhestand zu gehen“

	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Schulen, die...		
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	137	4,0
...zum mittleren Schulabschluss führen	478	4,1
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	980	4,2
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	2.156	4,5
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	2.330	4,1
Grundschule	4.182	4,2
Gesamt	10.263	4,2

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 36, Tabelle 16.

Anforderungen und Belastungen nach Schulstufen und Schulformen

Den wichtigeren Teil des Indexes zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten liefert die Erhebung der Anforderungen und Belastungen im Rahmen der Lehrkräftetätigkeit. Die Leitfrage lautete: Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Anforderungen und Belastungen in den jeweiligen Tätigkeiten und der unterschiedlichen Besoldung nach A13/E13 und A12/E11, der diese Unterschiede rechtfertigen würde?

Tabelle 7 verdeutlicht die Antworten zu den vier Dimensionen der Arbeitsplatzbewertung sowie zum Gesamtindex, der sich aus diesen Teilbereichen zusammensetzt. Zudem sind die Unterschiede zwischen Lehrkräften der Primarstufe und der Sekundarstufe I bzw. Sekundarstufe II dargestellt. Gefragt wurde nach Anforderungen an Wissen und Können, psychosoziale Anforderungen, Anforderungen an Verantwortung und physische Anforderungen.

Tabelle 7: Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nach Schulstufen

Vergleich zum Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten und dessen Dimensionen nach Schulstufen				
Gesamtindex persönlich				
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert	Differenz Primarstufe zu ...	
Primarstufe	3.049	35,0		
Sekundarstufe I	3.873	34,7	-0,29	**
Sekundarstufe II	1.155	33,7	-1,24	***
Sekundarstufen I + II	5.028	34,5	-0,51	***
Gesamt	8.077	34,7		
Wissen und Können (Dimension 1)				
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert	Differenz Primarstufe zu ...	
Primarstufe	3.049	13,9		
Sekundarstufe I	3.873	13,8	-0,12	***
Sekundarstufe II	1.155	13,5	-0,43	***
Sekundarstufen I + II	5.028	13,7	-0,19	***
Gesamt	8.077	13,8		
Psychosoziale Anforderungen (Dimension 2)				
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert	Differenz Primarstufe zu ...	
Primarstufe	3.049	10,8		
Sekundarstufe I	3.873	10,4	-0,40	***
Sekundarstufe II	1.155	9,9	-0,92	***
Sekundarstufen I + II	5.028	10,3	-0,52	***
Gesamt	8.077	10,5		
Anforderung an Verantwortung (Dimension 3)				
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert	Differenz Primarstufe zu ...	
Primarstufe	3.049	4,5		
Sekundarstufe I	3.873	4,6	0,06	*
Sekundarstufe II	1.155	4,6	0,08	*
Sekundarstufen I + II	5.028	4,6	0,06	*
Gesamt	8.077	4,6		
Physische Anforderungen (Dimension 4)				
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert	Differenz Primarstufe zu ...	
Primarstufe	3.049	5,8		
Sekundarstufe I	3.873	5,9	0,17	***
Sekundarstufe II	1.155	5,8	0,02	
Sekundarstufen I + II	5.028	5,9	0,13	**
Gesamt	8.077	5,8		
Signifikanzniveau: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.				
Lesehilfe: Beim Gesamtindex erreichen Lehrkräfte der Primarstufe im Durchschnitt 35 Punkte und damit 1.24 Punkte mehr als Lehrkräfte mit überwiegender Unterrichtstätigkeit in der Sekundarstufe II. Beide Gruppen unterscheiden sich im Mittelwert signifikant voneinander, d.h. der Mittelwert von Lehrkräften der Sekundarstufe II ist signifikant niedriger als der von Lehrkräften an Grundschulen.				

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 39, Tabelle 17.

Zusammengefasst bietet sich ein Bild, das der niedrigeren Besoldung von Grundschullehrkräften deutlich entgegensteht: Im Durchschnitt der befragten Lehrkräfte kommen sie beim Gesamtindex sogar auf den höchsten Wert – bei einem Unterschied, der statistisch hoch signifikant (**siehe Sternchen in der rechten Spalte der Tabelle 7**) ist. Damit zeigt sich, dass sich dieser Befund nicht zufällig aufgrund der Befragung ergibt, sondern vielmehr für die Grundgesamtheit aller Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen der GEW-Mitgliedschaft gilt.

Ein Blick in die vier Dimensionen macht deutlich, wo Grundschullehrkräfte besonders gefordert sind: Der größte Abstand zeigt sich bei den psychosozialen Anforderungen, gefolgt von dem Bereich Wissen und Können. Eine Analyse der einzelnen Antworten zeigt es noch konkreter: Überdurchschnittlich stark gefordert sind Grundschullehrkräfte in ihrer Kooperationsfähigkeit, ihrem Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen, sowie durch psychosoziale Belastungen. Über die Gründe kann ein Stück weit nur spekuliert werden – möglicherweise zeigt sich hier ein leicht höherer pädagogischer Anspruch sowie psychosozial stärkere Belastungen im Kontakt mit jüngeren Kindern. Ein weiterer Grund könnte in der heterogenen Schüler*innenschaft liegen; dafür sprechen zudem die ebenfalls hohen Werte bei den Lehrkräften in der Sekundarstufe I. Um den Ursachen näher zu kommen, bedürfte es jedoch weiterer Forschung.

Außerdem macht ein Blick in die Einzelfragen für Grundschullehrkräfte höhere Anforderungen in den Bereichen „Bewältigen von Arbeitsunterbrechungen“ und „Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration“ deutlich. Ihre Tätigkeit ist offensichtlich ganz besonders durch

anhaltende Aufmerksamkeit und Konzentration sowie durch lange und/oder häufige Arbeitsunterbrechungen geprägt.

Stabil bleibt der Kernbefund, wonach an Grundschulen hohe Anforderungen vorliegen, auch unter Hinzunahme weiterer Faktoren: Männer wie Frauen, Menschen unterschiedlichen Alters, aus diversen Bundesländern, mit verschieden hoher Gesamtarbeitszeit, einem sehr guten oder schlechten Gesundheitszustand und mit variierender Arbeitszufriedenheit – sie alle belegen höhere Anforderungen und Belastungen für Lehrkräfte der Primarstufe.

Zugleich zeigt sich: Frauen empfinden die Anforderungen und Belastungen als leicht weniger ausgeprägt als ihre männlichen Kollegen. Das bedeutet: Am Geschlecht liegt es nicht, dass sich Grundschullehrkräfte besonders gefordert fühlen.

Unterschiede zeigen sich nicht nur bei den Schulstufen – sondern auch bei den Schulformen. **Tabelle 8** zeigt: Die höchsten Werte für Anforderungen und Belastungen weisen Lehrkräfte an Schulen auf, die den Hauptschul- und mittleren Abschluss vergeben. Auch hier liegt der größte Unterschied in den Dimensionen „Wissen und Können“ sowie „Psychosoziale Anforderungen“. Bei der Dimension „Anforderungen an Verantwortung“ haben vor allem Lehrkräfte an Schulen, die den Haupt- und mittleren Abschluss oder nur den mittleren Schulabschluss vergeben, höhere Punktzahlen als Lehrkräfte an Grundschulen. Auf den folgenden Plätzen finden sich Grundschullehrkräfte und Lehrkräfte an Schulen, die zu allen allgemeinbildenden Abschlüssen führen.

Tabelle 8: Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nach Schulformen

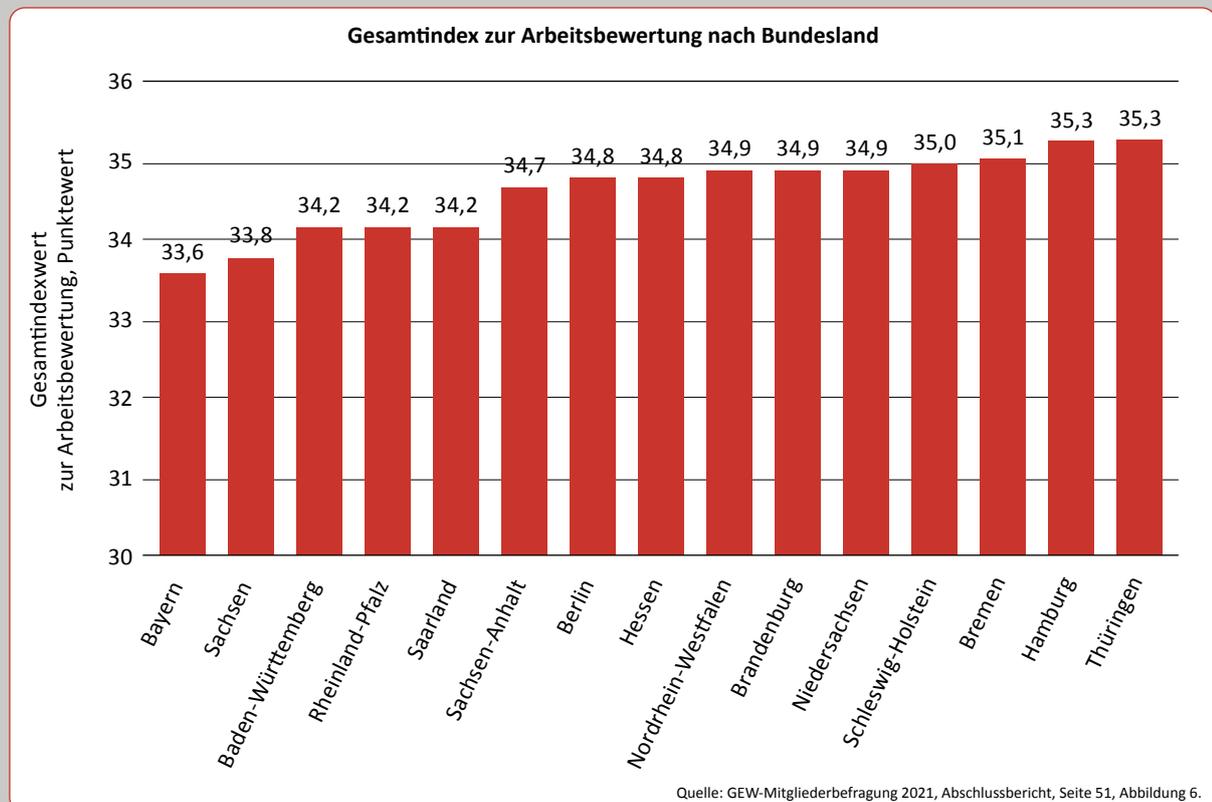
Vergleich zum Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten und dessen Dimensionen nach Schulformen				
Gesamtindex persönlich				
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert	Differenz Primarstufe zu ...	
Schulen, die...				
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	104	34,7	-0,26	
...zum mittleren Schulabschluss führen	364	34,9	-0,12	
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	767	35,3	0,30	*
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	1.753	35,0	0,03	
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	1.924	33,5	-1,53	***
Grundschule	3.247	35,0		
Gesamt	8.159	34,7		
Wissen und Können (Dimension 1)				
Schulen, die...				
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	104	14,1	0,15	*
...zum mittleren Schulabschluss führen	364	13,9	-0,06	
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	767	14,0	0,07	*
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	1.753	13,8	-0,08	***
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	1.924	13,5	-0,45	***
Grundschule	3.247	13,9		
Gesamt	8.159	13,8		
Psychosoziale Anforderungen (Dimension 2)				
Schulen, die...				
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	104	10,9	0,11	
...zum mittleren Schulabschluss führen	364	10,3	-0,47	***
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	767	10,7	-0,12	*
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	1.753	10,6	-0,15	**
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	1.924	9,7	-1,05	***
Grundschule	3.247	10,8		
Gesamt	8.159	10,5		
Anforderung an Verantwortung (Dimension 3)				
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	104	4,6	0,02	
...zum mittleren Schulabschluss führen	364	4,8	0,25	***
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	767	4,7	0,17	**
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	1.753	4,6	0,09	*
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	1.924	4,5	-0,05	
Grundschule	3.247	4,5		
Gesamt	8.159	4,6		
Physische Anforderungen (Dimension 4)				
...nur den Hauptschulabschluss vergeben	104	5,3	-0,53	**
...zum mittleren Schulabschluss führen	364	5,9	0,15	
...Haupt- und den mittleren Schulabschluss vergeben	767	6,0	0,18	**
...alle allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse anbieten	1.753	6,0	0,17	**
... zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen	1.924	5,8	0,02	
Grundschule	3.247	5,8		
Gesamt	8.159	5,8		

Signifikanzniveau: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

Lesehilfe: Beim Gesamtindex erreichen Lehrkräfte an Schulen, die zur allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife führen im Durchschnitt 33.5 Punkte und damit 1.53 Punkte weniger als Grundschullehrkräfte. Beide Gruppen unterscheiden sich im Mittelwert signifikant voneinander.

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 41, Tabelle 18.

Abb. 1: Gesamtindex zur Gleichwertigkeit von beruflichen Tätigkeiten nach Bundesland



In acht Ländern gilt für Grundschullehrkräfte die Bezahlung nach Besoldungsgruppe A13 (Beamt*innen)/ Entgeltgruppe E13 (Angestellte): in Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Sachsen und Thüringen. Im Vergleich der Bundesländer, die bereits A13/E13 umgesetzt haben, lassen sich dort in der Tendenz höhere Anforderungen und Belastungen erkennen als in Bundesländern, die dies noch nicht

umgesetzt haben. Allerdings ist das Bild nicht gänzlich konsistent.

Eine weitere Erkenntnis, die sich aus der Mitgliederbefragung ablesen lässt: Lehrkräfte an Förder- oder Integrationsschulen lassen insgesamt höhere Anforderungen und Belastungen erkennen. Auch hier sind Grundschullehrkräfte besonders gefordert.

Tabelle 9: Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten an Förder- oder Integrationsschulen nach Schulstufen

Vergleich zum Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten an Förder- oder Integrationsschulen, nach Schulstufen		
Paarvergleich, nach Förder- oder Integrationsschule		
Gesamtindex	an Förder- oder Integrationsschule	
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	514	35,8
Sekundarstufe I	754	35,6
Sekundarstufe II	91	34,5
Sekundarstufen I + II	845	35,4
Gesamt	1.359	35,6
Gesamtindex	nicht an Förder- oder Integrationsschule	
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	2.530	34,8
Sekundarstufe I	3.118	34,5
Sekundarstufe II	1.064	33,7
Sekundarstufen I + II	4.182	34,3
Gesamt	6.712	34,5

Lesehilfe: Beim Gesamtindex erreichen Lehrkräfte an Förder- oder Integrationsschulen im Durchschnitt 35,6 Punkte und haben damit höhere Anforderungen und Belastungen im Vergleich zu Lehrkräften an Regelschulen (34,5).

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 54, Tabelle 21.

Eine interessante Antwort gibt die Mitgliederbefragung zudem hinsichtlich eines Zusammenhangs von Arbeitsstunden und Anforderungen/Belastungen. Ein solcher lässt sich klar erkennen: Lehrkräfte, die Vollzeit arbeiten, kommen auf die höchsten Werte. Zugleich bleiben die Unterschiede zwischen den Lehrkräften der verschiede-

nen Schulstufen bestehen. Vollzeit-Grundschullehrkräfte haben also die höchsten Indexwerte, und auch die Lehrkräfte in der Sekundarstufe I weisen z. T. höhere Werte aus. Diese Struktur zeigt sich auch bei niedrigerem Beschäftigungsumfang.

Tabelle 10: Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nach Beschäftigungsumfang

Vergleich zum Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nach Beschäftigungsumfang		
Paarvergleich, nach Beschäftigungsumfang		
Gesamtindex	0 bis unter 50 %	
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	88	32,8
Sekundarstufe I	57	32,5
Sekundarstufe II	27	33,2
Sekundarstufen I + II	84	32,8
Gesamt	172	32,8
Gesamtindex	50 bis unter 75 %	
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	610	34,3
Sekundarstufe I	589	33,7
Sekundarstufe II	203	33,1
Sekundarstufen I + II	792	33,5
Gesamt	1.402	33,8
Gesamtindex	75 bis unter 100 %	
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	823	35,0
Sekundarstufe I	803	34,6
Sekundarstufe II	249	33,4
Sekundarstufen I + II	1.052	34,3
Gesamt	1.875	34,6
Gesamtindex	100 %	
	Anzahl Lehrkräfte	Mittelwert
Primarstufe	1.514	35,4
Sekundarstufe I	2.405	35,1
Sekundarstufe II	674	34,1
Sekundarstufen I + II	3.079	34,8
Gesamt	4.593	35,0

Lesehilfe: Beim Gesamtindex erreichen Lehrkräfte mit einem Beschäftigungsumfang von 100 % im Durchschnitt 35 Punkte und haben damit höhere Anforderungen und Belastungen im Vergleich zu Lehrkräften mit einem Beschäftigungsumfang von bis unter 50 % (32,8).

Quelle: GEW-Mitgliederbefragung 2021, Abschlussbericht, Seite 57, Tabelle 23.

Was für die GEW daraus folgt

Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung bieten einen zuvor nie dagewesenen Überblick über die verschiedenen Profile der Tätigkeiten von Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen nach Schulstufen und Schulformen: Sie machen intellektuelle wie psychosoziale und physische Anforderungen an die Kolleg*innen deutlich, illustrieren die Verantwortung, die sie tragen, und die Zeitnot, unter der sie leiden.

Der von den Forscherinnen des Instituts für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin) erstmals auf den Lehrberuf angewandte Index zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten bestätigt die Überzeugung der GEW, dass Lehrkräftetätigkeiten bei allen Unterschieden als gleichwertig anzusehen sind – und insofern auch gleich entlohnt werden müssen. Denn er macht deutlich: Jede Lehrkräftegruppe hat ihre Stärke und ist in vielfacher Hinsicht gefordert, wobei sich die Anforderungen nach Schulstufen und Schulformen unterscheiden.

So weisen Vollzeitlehrkräfte an Gymnasien und solche mit überwiegender Tätigkeit in der Sekundarstufe II die höchste tatsächliche Gesamtarbeitszeit auf. Sie benötigen mehr Arbeitszeit für Korrekturen sowie für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Auf der anderen Seite sind Anforderungen und Belastungen, gemessen am Index zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten, bei Grundschullehrkräften und solchen mit Tätigkeit an Schulen, die den Haupt- und mittleren Schulabschluss vergeben, am höchsten. Besonders in den Dimensionen Wissen und Können und in psychosozialer Hinsicht sind Grundschullehrkräfte enorm gefordert. Auch Lehrkräfte in der Sekundarstufe I – die ebenfalls in vielen Ländern ganz oder teilweise noch nach A12/E11 entlohnt werden –, bewältigen hohe Anforderungen.

Über die Ursachen für die Unterschiede gibt die Untersuchung nicht an allen Stellen Aufschluss; dafür bedarf es weiterer Forschung. Doch aus Sicht der GEW macht die Mitgliederbefragung bereits jetzt deutlich: Lehrkräfte an Grundschulen, und auch jene in der Sekundarstufe I, die zu mehreren oder allen allgemeinbildenden Abschlüssen führen, zeigen eine besonders hohe Verantwortung für den Start in das Leben ganz unterschiedlicher Schüler*innen. Ihre Arbeit ist also als gleichwertig anzuerkennen. Und: Das hohe Ausmaß an außerunterrichtlichen Verpflichtungen, das ihnen abverlangt wird, steht dabei nicht

nur einer erfolgreichen Arbeit im Sinne der Kinder und Jugendlichen im Weg. Es fordert auch die Kolleg*innen im Übermaße. Was das bedeutet, macht die Untersuchung ebenfalls deutlich: Jene Lehrkräfte, die über die größte Zeitknappheit berichten – Lehrkräfte an Schulen mit allen allgemeinbildenden Bildungsabschlüssen, gefolgt von jenen an Grundschulen – erwägen am ehesten einen vorgezogenen Ruhestand. Das muss auch angesichts des Fachkräftemangels beunruhigen.

Ohnehin zeigt die repräsentative Mitgliederbefragung: Lehrkräfte leisten weit mehr, als das Stundenkontingent, an dem sich ihre Stellen bemessen, deutlich macht. Mit 21,1 Prozent arbeitet kaum mehr als jede fünfte Vollzeitlehrkraft weniger als 40 Stunden. Jede vierte verzeichnet in einer üblichen Unterrichtswoche eine Arbeitszeit von 50 Stunden oder mehr. Zugleich gilt: Bei höherer tatsächlicher Arbeitszeit und mit schlechterem Gesundheitszustand steigen die Anforderungen und Belastungen.

Mit diesem Bericht wird die Kernforderung der JA 13-Kampagne – gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit – empirisch fundiert bestätigt. Das verschafft der GEW insbesondere Rückenwind in ihrem Kampf gegen die mittelbare Diskriminierung vor allem an Grundschulen, wo neun von zehn Lehrkräften weiblich sind. Dass dieser Kampf notwendig ist, hat viel mit einer überkommenen Einschätzung der Grundschullehrerin zu tun: einer Frau also, die angeblich „nur“ pädagogisch „was mit Kindern“ macht. Immer noch gilt die Arbeit mit Kindern als „weiblich“ – je kleiner die Kinder, desto „weiblicher“ die Tätigkeit. Wie in anderen Berufsfeldern auch, etwa der Pflege, wurden vermeintlich „weibliche“ Fähigkeiten in früheren Zeiten der „Natur“ oder dem „Wesen“ der Frau zugeschrieben. Das hat Folgen bis heute: Ihre Professionalität wird nicht oder zu gering vergütet, sie werden mittelbar aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.

Die Untersuchung zeigt: Kolleg*innen bewältigen nicht nur hohe Anforderungen an ihr Wissen und Können und an ihre psychosozialen Kompetenzen, sie tun dies bei hoher Autonomie und Eigenverantwortlichkeit. Interessant in diesem Zusammenhang: Es liegt nicht an ihrem Geschlecht, dass Frauen an Grundschulen sich besonders belastet fühlen. Tatsächlich schätzen die dort arbeitenden Männer die Anforderungen und Belastungen sogar etwas höher ein als ihre Kolleginnen.

In der Hälfte der Bundesländer ist die Gleichstellung der Grundschullehrkräfte umgesetzt – eine Entwicklung, die ohne den Druck der GEW und ihrer Mitglieder nicht möglich gewesen wäre. Zu den Bundesländern, die hinterherhinken, gehören: Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt. In zweien sind 2022

Landtagswahlen: In Nordrhein-Westfalen, wo mehr als jede fünfte Lehrkraft tätig ist, wurde im Mai gewählt, in Niedersachsen im September. Die GEW wird das Thema Entgeltgleichheit im bundesweiten JA 13-Aktionszeitraum im November in allen Ländern skandalisieren, die sich einer gerechten Bezahlung bisher verweigern.

