

Auf eigene Faust? – Konsequenzen aus dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. September 2026

Stellungnahme des Schulleitungsverbandes Niedersachsen e.V. zum Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. September 2026 – BVerwG 2 C 19.25

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 17. September 2026 den Anspruch eines inzwischen pensionierten Grundschulleiters auf finanziellen Ausgleich für geltend gemachte Zuvielarbeit verneint. Die Begründung beendet die Arbeitszeitdebatte jedoch nicht, sondern legt strukturelle Widersprüche des niedersächsischen Arbeitszeitmodells offen.

Aus Sicht des Schulleitungsverbandes Niedersachsen e.V. muss die Debatte deshalb erst recht empirisch und arbeitswissenschaftlich geführt und mit konkreten Konsequenzen für die Personalausstattung der Schulen verbunden werden.

1. Was das Bundesverwaltungsgericht entschieden hat

Der Kläger, Leiter einer staatlichen Grundschule und Teilnehmer der Göttinger Arbeitszeitstudie 2015/16, machte geltend, seine Aufgaben seien innerhalb der geltenden Arbeitszeit nicht zu bewältigen. Nach erfolglosem Begehren auf Freizeitausgleich hatte ihm das Niedersächsische Obergericht nach Eintritt in den Ruhestand teilweise finanziellen Ausgleich zugesprochen.

Das Bundesverwaltungsgericht hob diese Entscheidung auf. Nach seiner Pressemitteilung scheitert der Anspruch daran, dass der Kläger zu den zusätzlichen Arbeitsstunden nicht durch den Dienstherrn „herangezogen“ worden sei; die höhere Dienstzeit beruhe vielmehr auf einer eigenverantwortlichen Entscheidung.

Im Ausgangspunkt bestätigt das Gericht das niedersächsische Arbeitszeitmodell: Die Arbeitszeit von Lehrkräften wird im Wesentlichen über Pflichtstunden gesteuert. Mit deren Zahl bestimmt der Dienstherr typisierend zugleich den Zeitrahmen für Vorbereitung, Korrekturen, Gespräche, Konferenzen, Aufsichten, Führung und weitere außerunterrichtliche Aufgaben. Bei Schulleitungen und Funktionsträgern kommen Entlastungen von der Unterrichtsverpflichtung hinzu.

Reicht die verbleibende Zeit nicht aus, sollen Beschäftigte Überlastung anzeigen und gegebenenfalls Aufgaben zurückstellen; Schulleitungen könnten zudem Aufgaben delegieren. Eine eigenständige Verlängerung der Arbeitszeit begründet dagegen keinen späteren Vergütungsanspruch.

Ob die Arbeitszeit nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG gemessen werden muss, lässt das Gericht ausdrücklich offen, weil dies für den geltend gemachten finanziellen Ausgleich nicht entscheidungserheblich sei.

Das Urteil beantwortet damit eine beamtenrechtliche Ausgleichsfrage, nicht aber die organisations- und arbeitsschutzrechtliche Kernfrage: Wie stellt der Dienstherr sicher, dass alle übertragenen Aufgaben innerhalb der zulässigen Arbeitszeit bewältigt werden können?

2. „Eigenverantwortliche“ Zuvielarbeit darf nicht zur Privatisierung eines Systemwiderspruchs führen

Problematisch ist aus Sicht des Schulleitungsverbandes, dass tatsächliche Zuvielarbeit der individuellen Entscheidung zugerechnet werden kann, obwohl Umfang, Taktung und Gleichzeitigkeit vieler Aufgaben strukturell vorgegeben sind. Wer eigenverantwortliche Begrenzung verlangt, muss zugleich festlegen, welche Aufgabe bei Überlastung entfallen oder verschoben werden darf.

Schulische Arbeit ist über das Jahr ungleich verteilt. Einschulungen, Prüfungen, Zeugnisse, Konferenzen, Personal- und Aufnahmeverfahren, Ganztage, Haushalt, Krisen, Dienstbesprechungen, Schulentwicklung und Berichtspflichten erzeugen Belastungsspitzen; auch Vorbereitung und Korrekturen folgen keiner gleichmäßigen Wochenlogik.

Ohne belastbare Periodisierung des Arbeitsvolumens bleibt ein Systemwiderspruch: Formal ist Arbeitszeit begrenzt, tatsächlich wird ein zeitlich nicht vollständig bemessenes Aufgabenportfolio erwartet. Die Verantwortung dafür darf nicht auf einzelne Lehrkräfte oder Schulleitungen verlagert werden.

Wer Aufgaben setzt, muss sicherstellen, dass sie in der verfügbaren Arbeitszeit erledigt werden können.

3. Die empirischen Befunde liegen seit zehn Jahren vor

In der Niedersächsischen Arbeitszeitstudie 2015/16 dokumentierten 2.869 Lehrkräfte aus 255 Schulen ein pädagogisches Jahr lang minutengenau ihre Arbeitszeit. Für Grundschulen, Gesamtschulen und Gymnasien liegen nach Angaben der Forschenden repräsentative Ergebnisse vor; weitere Schulformen haben Pilotcharakter.

Für Grundschulen ergab sich je Vollzeitlehreräquivalent eine durchschnittliche Mehrarbeit von rund 1 Stunde 20 Minuten pro Woche, für Gymnasien von 3 Stunden 5 Minuten. Für die niedersächsischen Gymnasien wurde dies auf rund 50.000 Stunden pro Woche bzw. zwei Millionen Stunden jährlich hochgerechnet. Schulformübergreifend überschritten in den repräsentativ untersuchten Schulformen 57,2 Prozent der Lehrkräfte die kalkulierte Arbeitszeitnorm.

Eine Modellrechnung verdeutlicht die Dimension: Überträgt man die durchschnittlichen Überschreitungen auf Vollzeitäquivalente und nimmt für nicht repräsentativ untersuchte Schulformen eine strukturell vergleichbare ungedeckte Aufgabenlast an, entspricht die nicht ausgeglichene Zuvielarbeit einer Größenordnung von rund 2.500 Vollzeitstellen.

Diese Zahl ist keine von der Studie ausgewiesene Personalbedarfszahl, sondern eine Modellrechnung. Gerade deshalb sollte das Land sie durch eine aktuelle, flächendeckende Arbeitszeiterhebung überprüfen. Das Alter der Daten spricht nicht gegen ihre Relevanz, sondern für neue Daten.

4. Gesundheitsschutz kann nicht bei Beratung und Wiedereingliederung beginnen

Die Studie untersuchte auch Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Im Mittel arbeiteten 16,77 Prozent der untersuchten Vollzeitkräfte während der Schulzeit mehr als 48 Stunden pro Woche; an Grundschulen waren es 17,37 Prozent, an Gymnasien 18,53 Prozent. Zugleich verweist die Studie auf gesundheitliche Risiken überlanger Arbeitszeiten und eingeschränkte Erholung.

Niedersachsen verfügt über Arbeitsschutz, arbeitsmedizinische und -psychologische Beratung, CARE-Beratungsstellen, BEM und weitere Präventionsangebote. Das Kultusministerium betont selbst, Gesundheitsmanagement müsse neben verhaltens- auch verhältnisorientierte Maßnahmen und damit die Arbeitsbedingungen umfassen.

Genau daran ist das System zu messen: Gesundheitsmanagement greift zu kurz, wenn es erst wirksam wird, nachdem Überlastung gesundheitliche Folgen erzeugt hat. BEM, Beratung, Coaching und Dienstfähigkeitsverfahren können nötig sein, ersetzen aber keine Verhältnisprävention und verursachen zudem zusätzlichen Aufwand.

Bleiben die strukturellen Ursachen der Zuvielarbeit unangetastet, verwaltet das System deren Folgen, statt sie zu beseitigen: Langzeiterkrankungen, eingeschränkte Dienstfähigkeit und vorzeitiger Ruhestand verursachen individuelles Leid sowie organisatorische und fiskalische Folgekosten. Personalpolitik muss deshalb auch die Kosten von Entlastung gegen die Kosten dauerhafter Überlastung rechnen.

5. Die Unterrichtsverpflichtung kann nicht länger als Stellvertreter für die gesamte Arbeitszeit dienen

Problematisch bleibt das Modell, aus der Unterrichtsverpflichtung typisierend auf die verfügbare Zeit für alle übrigen Tätigkeiten zu schließen. Die empirischen Daten zeigen die Grenzen dieser Logik.

An Grundschulen entfielen in der Göttinger Studie nur rund 40,7 Prozent der Durchschnittswoche auf Unterricht; der größere Teil wurde für andere Tätigkeiten benötigt. Ein unterhäftiger Ausschnitt der Gesamtarbeitszeit kann daher nicht sachgerecht als zentraler Bemessungsparameter des gesamten Berufs dienen. Unterrichtsstunden sind gut zählbar, aber kein hinreichendes Messinstrument für die Gesamtarbeitszeit.

6. Zeit lässt sich nicht beliebig einsparen – sie wird an der Qualität eingespart

Die Annahme, Lehrkräfte könnten außerunterrichtliche Arbeitszeit eigenverantwortlich reduzieren, stößt praktisch schnell an Grenzen. Unterrichtsstunden, vorgeschriebene Konferenzen, Aufsichten, Prüfungen und verbindliche Verwaltungsaufgaben lassen sich nicht beliebig verkürzen oder streichen.

Einsparungen treffen daher vor allem Bereiche, deren Qualität von Engagement und verfügbarer Zeit abhängt: Schulentwicklung und Schulleben, Kommunikation und Elternarbeit sowie Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Zeitdruck erzeugt damit keine neutrale Effizienzsteigerung, sondern Qualitätsentscheidungen.

Weniger Vorbereitung beeinträchtigt Unterrichtsqualität, weniger Elternkommunikation Prävention und Konfliktlösung, weniger Schulentwicklung die Reaktionsfähigkeit auf gesellschaftliche, pädagogische und technologische Anforderungen. Die individuelle Arbeitszeitentscheidung wird so zur Entscheidung über die Qualität staatlicher Schule.

7. Ein Berufsbild ohne Arbeitszeitmodell bleibt Theorie

Der Widerspruch zeigt sich auch beim in Niedersachsen diskutierten Erlass „Berufsbild Lehrkraft“, der Aufgaben, Tätigkeiten, Kompetenzen und Erwartungen an Lehrkräfte systematisch bestimmen soll und sich im Anhörungsverfahren befindet. Der SLVN wird dazu vor den Herbstferien gesondert Stellung nehmen („Entgrenzung und Überlastung“).

Ein Berufsbild, das Erwartungen ausdifferenziert, ohne die erforderliche Arbeitszeit abzubilden, bleibt Theorie: Inklusion, Digitalisierung, individuelle Förderung, multiprofessionelle Zusammenarbeit, Prävention, Kinderschutz, Demokratiebildung, Ganzttag, Dokumentation, Elternkommunikation, Qualitätsentwicklung und Transformation sind reale Aufgaben und benötigen reale Zeit.

Berufsbild, Aufgabenbeschreibung und Arbeitszeitbemessung gehören deshalb zusammen.

8. Delegation ist nur möglich, wenn es jemanden gibt, an den delegiert werden kann

Die Vorstellung, Überlastung könne wesentlich durch Delegation aufgefangen werden, greift aus Sicht vieler Schulleitungen zu kurz: Delegation setzt Ressourcen voraus. Leitungsaufgaben lassen sich nur dauerhaft verantwortlich delegieren, wenn geeignete Funktionsträger vorhanden sind. Fehlen Stellvertretungen, Funktionsstellen oder Anrechnungsstunden, bleibt Delegation eine theoretische Möglichkeit ohne organisatorisches Gegenstück.

Besonders an kleinen Schulen und Grundschulen konzentrieren sich Leitung, Personalführung, Organisation, Qualitätsentwicklung, Krisenmanagement und Verwaltungsarbeit auf wenige Personen. Ohne personelle Infrastruktur reduziert Delegation keine Verantwortung.

9. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie bleibt eine offene Frage

Das Bundesverwaltungsgericht hat offengelassen, ob die Arbeitszeit von Schulleitungen und Lehrkräften nach der Richtlinie 2003/88/EG gemessen werden muss; für den konkreten finanziellen Ausgleich sei dies nicht entscheidungserheblich.

Diese Eingrenzung des Streitgegenstandes ist zu respektieren. Die zentrale arbeitszeitrechtliche Frage nach der Erfassung tatsächlicher Arbeitszeit bleibt damit jedoch unbeantwortet. Gerade wenn eigenmächtig geleistete zusätzliche Arbeitszeit keinen Ausgleichsanspruch begründet, gewinnt ihre vorherige Feststellung und Begrenzung an Bedeutung.

10. Arbeitszeiterfassung wird zur logischen Konsequenz des Urteils

Wenn Zuvielarbeit nicht nachträglich damit gerechtfertigt werden kann, dass sie für ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung notwendig erschien, muss eine Überschreitung der verfügbaren Arbeitszeit vorher sichtbar werden. Das setzt Arbeitszeiterfassung voraus.

Lehrkräfte und Schulleitungen müssen erkennen können, wann ihr Arbeitszeitbudget ausgeschöpft ist. Der Dienstherr kann seiner Organisations- und Fürsorgeverantwortung nur gerecht werden, wenn er das tatsächliche Arbeitsvolumen der übertragenen Aufgaben kennt. Arbeitszeiterfassung ist daher Voraussetzung, um Aufgabenlast, Arbeitszeit und Verantwortung wieder miteinander zu verbinden.

11. Das Urteil verschärft das Dilemma der Überlastungsanzeige

Das Bundesverwaltungsgericht verweist auf Überlastungsanzeige und gegebenenfalls das Zurückstellen von Aufgaben; für Lehrkräfte führt dieser Weg zunächst zur Schulleitung. Daraus entsteht ein strukturelles Dilemma: Die Schulleitung soll reagieren, kann aber zentrale Ursachen wie Regelstundenzahl, Personalausstattung, Anrechnungsstunden, landesrechtliche Dokumentationspflichten oder ministerielle Aufgaben nicht verändern.

Sie trägt damit Verantwortung für eine Situation, deren wesentliche Parameter außerhalb ihrer Entscheidungskompetenz liegen.

Zeigen Schulleitungen selbst Überlastung an, folgen nach Praxisberichten häufig Beratung oder Coaching, Hinweise zur Arbeitsorganisation oder Aufgabendelegation, während Aufgabenreduktion oder zusätzliche Ressourcen ausbleiben. Das Problem wird „wegmoderiert“ – oder die Überlastungsanzeige bleibt gänzlich unbearbeitet. Teilweise fehlt eine zeitnahe verbindliche Entscheidung, welche Aufgaben entfallen oder zurückgestellt werden dürfen. Hier muss sich nach dem Urteil die Verwaltungspraxis ändern.

Wird die Überlastungsanzeige zum zentralen Instrument, braucht es ein belastbares Verfahren mit konkreter Entscheidung: Welche Aufgabe entfällt oder wird verschoben? Wer übernimmt sie? Welche zusätzliche Ressource wird bereitgestellt?

Eine Überlastungsanzeige darf bei objektiv nicht bewältigbarem Arbeitsvolumen nicht in ein Coachingverfahren umgedeutet werden.

12. Erste Konsequenzen: Schulleitungszeit sichern und Leitungsstrukturen ausbauen

Der Schulleitungsverband Niedersachsen e.V. fordert das Land auf, das Urteil nicht als Bestätigung des Status quo zu verstehen, sondern sich konzeptionell mit Arbeitszeiterfassung, Entgrenzung und Überlastung zu befassen. Das hat Frau Ministerin Hamburg am 18.09.2026 im Kultusausschuss des Niedersächsischen Landtag auch zugesagt.

Als unmittelbare erste Konsequenz fordert der Schulleitungsverband:

1. die Begrenzung der Unterrichtsverpflichtung von Schulleiterinnen und Schulleitern auf maximal sechs Unterrichtsstunden pro Woche,
2. die Begrenzung der Unterrichtsverpflichtung von ständigen Stellvertretungen auf maximal zwölf Unterrichtsstunden pro Woche,
3. die Einrichtung einer Stellvertretung an jeder Schule (besonders dringlich bei zwei Schulstandorten),
4. die Einrichtung Didaktischer Leitungen an allen Schulen in einer der Schulgröße angemessenen Ausgestaltung,
5. Verwaltungsassistenzen an allen Schulen,
6. ausreichende Anrechnungsstunden für besondere und temporäre Belastungen,
7. eine landesweit einheitliche, praxistaugliche Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit von Lehrkräften und Schulleitungen **sowie**
8. ein verbindliches Verfahren für Überlastungsanzeigen, das zeitnah verlässlich durchgeführt wird und nicht bei Beratung endet, sondern erforderlichenfalls zu einer tatsächlichen Reduzierung der Aufgabenlast führt.

Die Maßnahmen lösen nicht sämtliche Probleme der Lehrer- und Schulleitungsarbeitszeit, wären aber ein erster konkreter Schritt, um Verantwortung, Aufgaben und verfügbare Zeit wieder in ein realistisches Verhältnis zu bringen.

Für den Schulleitungsverband

Matthias Aschern · Gregor Ceylan

Jan Pössel · Katja Tank