



# Hamburger Lehrerarbeits- zeitmodell - eine Sack- gasse



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Hamburg

# Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell – eine Sackgasse

## Inhalt

1. GEW bilanziert Arbeitszeitmodell	1 – 3
2. Erfahrungen mit dem AZM in Hamburgs Schulen	
2.1 Grund-, Haupt, Real- und Sonderschulen	4 – 5
2.2 Gesamtschulen	6 – 7
2.3 Gymnasien	8 – 10
2.4 Berufliche Schulen	11
3. Rekord-Sparfach Schulsport Zwei Jahre Protest, zwei Jahre ohne Wettkämpfe	12 - 13
4. Unsere Alternative Beschluss der Hamburger Landesvertreterversammlung vom 27. April 2004	14 - 18

## GEW bilanziert Arbeitszeitmodell

Die GEW-Hamburg schaltet sich in die Evaluation des Arbeitszeitmodells (AZM) ein. Wir wenden uns an die Eltern, an die Lehrerschaft, an die PolitikerInnen in Hamburg. Außerdem möchten wir die Hamburger Erfahrungen an die KollegInnen und PolitikerInnen in anderen Bundesländern weitergeben. Dafür werden die Erfahrungen aus den Schulen und unsere Alternative in einer Broschüre veröffentlicht.

In Hamburg wurde eine intensive Diskussion um die Neugestaltung der Lehrerarbeitszeit geführt und ein alternativer Vorschlag beschlossen, der auch am Gewerkschaftstag der GEW im April 2005 diskutiert wird. Wie eine erste Befragung der Hamburger LehrerInnen im Herbst 2003 ergeben hat, wurde nach Einführung des Arbeitszeitmodells die Unterrichtsverpflichtung deutlich verlängert – um durchschnittlich 1,8 Unterrichtsstunden für 75 % der LehrerInnen. Das AZM dient dazu, steigende Schülerzahlen und eine Ausweitung des Unterrichts mit einer Absenkung der Lehrerstellen zu vereinbaren und diese Mehrbelastung als „innovative Reform der Lehrerarbeitszeit“ zu verbrämen. In der behördlichen Evaluation durch Mummert Consulting wird ausgeführt:

*„Das Lehrerarbeitszeitmodell versteht Schule als einen Bildungsbetrieb, der Anspruch auf 100% der Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte hat, und die Aufgabe übernehmen muss, diese Kapazität wirkungsvoll einzusetzen.“*

Gemäß dieser Aussage wird im „Bildungsbetrieb“ Schule pädagogische Arbeit mit der Stoppuhr gemessen und eine bürokratische Erbsenzählerei eingeführt. Wie im Film „Moderne Zeiten“, der die tayloristische Fließbandarbeit persifliert, ist die Kontrolle über 100%ige Arbeitsverausgabung beabsichtigt. Die GEW akzeptiert weder die auf ein Rekordniveau gestiegene Belastung der LehrerInnen noch dieses anachronistische tayloristische Verständnis von Lehrerarbeit.

### Erprobungsphase ernst nehmen

Das Hamburger Arbeitszeitmodell ist im Jahr 2003 gegen großen Widerstand flächendeckend und für eine Erprobungsphase von zwei Jahren eingeführt worden. Die zahlreichen Stellungnahmen im Vorwege und nach der Einführung bezeugen die Ablehnung von Seiten der Lehrer, Eltern und Schüler, sowie auch von Wissenschaftlern in der Lehrerausbildung. Verschärfend kommt hinzu, dass sich inzwischen die Voraussetzungen in den Schulen gravierend verändert haben, die Arbeitsbelastung gestiegen ist, ohne dass die Zeitwerte des AZM angepasst wurden. Die Klassen- und Kursfrequenzen sind 2004 erhöht worden und neue Aufgaben sind dazu gekommen, wie die zentralen Abschlussprüfungen in den Jahrgängen 9/ 10 .

Wenn die Erprobungsphase von zwei Jahren ernst gemeint ist, dann muss auch die Option offen stehen, dieses AZM als untauglich für die pädagogische Praxis wieder abzuschaffen und für Alternativen offen zu sein. Genau das war nicht Ziel der Evaluation, die die Behörde in Auftrag gegeben hat und deren Ergebnisse nun vorliegen. Schon vorab wurde deutlich, dass es sich hier in erster Linie um eine Auftragsarbeit handelt, die im Sinne einer Unternehmensberatung der BBS Hinweise liefern soll, wie das Arbeitszeitmodell effizienter umgesetzt werden könnte.

So hieß es im Ausschreibungstext: „Vom Auftraggeber werden sowohl eine Schwachstellenanalyse als auch Vorschläge für Verbesserungen innerhalb des vorgegebenen Rahmens erwartet.“ Eine ehrliche Bestandsaufnahme der Belastungen, eine kritische Sicht auf den Sparansatz, Arbeitszeiterhöhung und Arbeitszeitverdichtung waren nicht im Blickfeld der Untersuchung. Das Arbeitszeitmodell erhebt bekanntlich den Anspruch, alle Tätigkeiten, die mit

Unterricht zusammenhängen und alle anderen Aufgaben zu erfassen und mit angemessenen Zeitwerten zu versehen. Die zentrale Frage, ob diese Zeitwerte den tatsächlichen Arbeitsaufwand auch widerspiegeln, ob alle Aufgaben berücksichtigt und als Arbeitszeit gewertet werden, war ebenfalls nicht Gegenstand der Untersuchung von Mummert Consulting. Dem nun vorgelegten Evaluationsbericht stehen die vielfältigen Erfahrungen in den Schulen gegenüber und deren Ergebnis ist, dass dieses Großexperiment misslungen ist.

Die GEW stellt fest, dass die von der Behörde in Auftrag gegebene Evaluation die Erfahrungen in den Schulen missachtet, mit einem manipulativen Fragebogen die gewünschten Ergebnisse erzielt und genau das liefert, was die Behörde verlangt: den Freibrief für ein Arbeitszeitmodell, das die Belastung der Beschäftigten weiter nach oben treibt.

### **Erfahrungen aus den Schulen und Ergebnisse unserer Nachforschungen**

Die vielen Stellungnahmen aus den Hamburger Schulen, unsere quantitative Umfrage über die Mehrarbeit September 2003, die auf 2 508 ausgewerteten Fragebögen beruht, und eine Vielzahl von Beratungen über das AZM sind die Grundlage für folgende zusammenfassende Einschätzung, die durch die Berichte aus den einzelnen Schulformen ergänzt wird:

1. Durch das Arbeitszeitmodell ist die Obergrenze für Unterrichtsverpflichtung weggefallen. Es heißt zwar, dass die Schulleitung und Lehrkräfte angehalten sind in der Regel eine Obergrenze von 30 Stunden nicht zu überschreiten. Aber das ist nur eine Soll-Bestimmung. Abzusehen ist: Je größer der Lehrermangel wird, desto mehr können Schulleitungen ruckzuck und ganz legal die Unterrichtsverpflichtung erhöhen. Die Personalräte sind immer wieder damit konfrontiert, dass KollegInnen über 30 Unterrichtsstunden unterrichten müssen und die Belastung als unerträglich empfinden. In unserer Umfrage hatten nach Einführung des Arbeitszeitmodells 71,8 % der LehrerInnen eine höhere Unterrichtsbelastung, bei Vollzeitkräften durchschnittlich 1,8 Unterrichtsstunden. Damit liegen die Hamburger LehrerInnen an der Spitze der Gesamtbelastung, weil in allen anderen Bundesländern Anrechnungsstunden für besondere Aufgaben von der Regelpflichtstundenzahl abgehen. Das ist durch das AZM in Hamburg nicht mehr der Fall. Die Arbeitszeitverlängerungen mit der Einführung der 40-Stunden-Woche begründen zu wollen, ist absurd, da die Lehrerinnen nicht an der 38,5 Stunden Woche beteiligt worden sind. Vielmehr wurde bereits in den 90er Jahren die Unterrichtsverpflichtung erhöht.
2. Die unterschiedlichen Zeitwerte je nach Fächern und Schulbereichen sind nicht realitätsgerecht. Weder wird die reale Arbeitszeit erfasst noch sind alle Tätigkeiten berücksichtigt, wie die Berichte aus den Schulbereichen zeigen. Besondere körperliche und psycho-soziale Belastungsfaktoren bleiben außen vor. So kritisieren z.B. die Sport- und MusiklehrerInnen, dass ihre außerordentliche hohe Beanspruchung nicht gewürdigt wird und der niedrige Faktor von 1,25 zu einer außerordentlichen hohen Zahl von Unterrichtsstunden führt, die einfach nicht zu verkraften ist.
3. Die Faktorisierung ist durch eine Rangordnung bestimmt, die pädagogische Arbeit am Anfang der Schulzeit sehr viel geringer bewertet. Das ist ungerecht und entspricht einem anachronistischen Verständnis von Lehrerarbeit. Besonders GrundschullehrerInnen fühlen ihre Arbeit missachtet. Eine Bewertung von Lehrerarbeit kann heutzutage nicht einfach ignorieren, dass LehrerInnen vor allem als Fachleute für das Lernen und für die Steuerung sozialer Prozesse gesehen werden, während bei der jetzigen Faktorisierung der anspruchsvolle „Stoff“ in der Oberstufe, sowie die Korrekturen eine Hauptrolle spielen. Dieses Problem muss anders gelöst werden als durch Faktorisierung.

4. Das AZM ist anachronistisch für innovativen Unterricht. Wenn nicht nach Fächern sondern fächerübergreifend unterrichtet wird, macht die Faktorisierung keinen Sinn und lässt Engagement für Innovationen schwinden. Die Erbsenzählerei entmotiviert, macht unzufrieden und passt nicht zur pädagogischen Arbeit. Darüberhinaus wird über Spannungen in den Kollegien berichtet, da viele LehrerInnen sich ungerecht behandelt fühlen.

### **Heraus aus der Sackgasse**

Die GEW-Hamburg hat ihre Schlussfolgerung aus diesen Kritikpunkten gezogen und schlägt eine Arbeitszeitregelung vor, die einerseits eine gesundheitsgerechte Arbeitszeit ermöglicht und andererseits die heutigen Ansprüchen an pädagogische Arbeit beachtet. Wir halten es für unbedingt erforderlich, dass die Behörde die Erprobungsphase für das Arbeitszeitmodell ernst nimmt und mit den Gewerkschaften in einem Dialog über eine Arbeitszeitregelung der Zukunft tritt.

## Erfahrungen mit dem Arbeitszeitmodell in den Hamburger Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen

Zeitgleich mit dem Beginn der Evaluation des AZM forderten die Fachgruppen Schulen und KollegInnen auf, ihre Erfahrungen mit dem AZM zu dokumentieren. Sie empfahl Stellung zu nehmen zu folgenden Bereichen:

Belastung durch Unterrichtsverpflichtung und/oder Funktionen,  
 Motivation und Arbeitszufriedenheit,  
 Belastung und Gesundheit,  
 Unterricht und Schulleben,  
 kollegialer Umgang untereinander,  
 weitere Aspekte.

Aus den Schulen gab es zu diesen Problemfeldern Rückmeldungen, teilweise als sehr persönliche Stellungnahmen, teilweise als Diskussionsergebnis eines Gremiums (LehrerInnenkonferenz, LehrerInnenversammlung, Betriebsgruppe der GEW).

Wenn bei der folgenden Darstellung aus den Stellungnahmen zitiert wird geht es nicht darum, den Aussagen eine besondere Beweiskraft oder Allgemeingültigkeit zu verleihen. Sie dienen der Veranschaulichung und geben lediglich eine generelle Tendenz wieder.

- Von wenigen Ausnahmen abgesehen, erklärten die KollegInnen eine mehr oder weniger gravierende **Mehrbelastung** durch Unterrichtsverpflichtung und/oder Ausübung von Funktionen. Nur in Einzelfällen wurde keinerlei Mehrbelastung rückgemeldet.
- Dramatisch und alarmierend ist das feedback zur Frage von **Motivation und Arbeitszufriedenheit**.

Hier kamen die meisten, lebendigsten und eindeutigsten Antworten der Umfrage, hier wurde konkret begründet. Die Gründe für den Verlust von Motivation bezogen sich weniger auf die reine Erhöhung der Arbeitszeit, als vielmehr auf die ganze Breite der ständig neuen und umfangreichen Aufgaben bei immer schlechteren Bedingungen.

Die Koll. fühlen sich in ihrem Selbstbild als Lehrer missachtet

*„Der Arbeitgeber vermittelt mir, ohne genaueste Kontrolle mangelnde Pflichterfüllung; die Fähigkeit zur Eigenverantwortung wird mir abgesprochen.“*

*„Arbeitszufriedenheit lässt sich niemals durch Zwang herstellen. Motivation ist nur durch Gestaltungsspielraum zu erreichen. Die Verantwortung des Schullebens muss mit guten und kollegialen Arbeitsbedingungen und -formen in den Händen motivierter Kolleginnen und Kollegen bleiben.“*

*„Die als "Erbsenzählerei" empfundenen Zeitvorgaben im Minutentakt werden einem pädagogischen Handeln nicht gerecht und zudem als "Motivationskiller" für besonderen Einsatz empfunden. Sie lähmen die Bereitschaft, sinnvolle und gern geleistete Arbeit fortzusetzen, die im AZM nicht berücksichtigt, bzw. unzutreffend bewertet wird. Viele der bisher immer fraglos geleisteten zusätzlichen Aufgaben, die das AZM nicht erfasst, machten Schule für Kinder und auch Lehrer zu einem Lebensraum mit hoher Identifikation und förderten die Kreativität aller Beteiligten.“* *„Die allgemeine Bereitschaft sich mit innovativen Unterrichtsmethoden- und -inhalten auseinanderzusetzen (ist) merklich gesunken“*;

LehrerInnen haben früher selbst entschieden, viel und mit Freude zu arbeiten. Die vorgeblich gerechte Berechnung der individuellen Arbeitsinhalte, die

Klimaverschlechterung durch Funktionsverteilungskämpfe und Hetze durch immer neue administrative Aufgaben töten die Motivation.

- Rückmeldungen zur **Belastungs-** und **Gesundheitssituation** korrespondieren mit dem Motivationsverlust. Eine gravierende Erhöhung des Krankenstandes wird sehr häufig konstatiert. Viele LehrerInnen fühlen sich „*erheblich belastet*“. Als Auswirkungen werden Bluthochdruck, Herzrhythmusstörungen, Krankheit in der unterrichtsfreien Zeit, Gefühl, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, häufige und starke Kopfschmerzen, allgemeine Erschöpfungszustände, Schlafstörungen, Burn-out-Symptomatik u.a. angeführt.  
Als Ausweg wird häufig nur die Reduzierung der Arbeitszeit auf eigene Kosten - Teilzeit-Arbeit- gesehen
- Viele Koll. bedauern, dass sie **außerunterrichtliche Aktivitäten** von hohem pädagogischem Wert nicht mehr durchführen können, weil sie keine Zeit mehr hierfür haben bzw. das AZM die erforderliche Zeit nicht angemessen berücksichtigt (Projekte, Fahrten, Feste...). Der Verlust und das Leiden daran ist groß, wirkt sich auf Motivation und Wohlbefinden aus (s.o.). (*Das Schulleben ist „freudloser, stressiger, aggressiver misstrauischer.“ „Vieles, was wünschenswert wäre, ist zeitlich einfach nicht machbar.“ ; „Auch die notwendige Auseinandersetzung mit den neuen Bildungsplänen leidet unter der Überbelastung.“ „Viele der bisher immer fraglos geleisteten zusätzlichen Aufgaben, die das AZM nicht erfasst, machten Schule für Kinder und auch Lehrer zu einem Lebensraum mit hoher Identifikation und förderten die Kreativität der Beteiligten.“*)
- Bezgl. des **kollegialen Umgangs** in den Lehrerzimmern wird einerseits häufig konstatiert, dass dieser noch gut ist, er andererseits aber durch das AZM neuen und stärkeren Belastungen ausgesetzt ist („*Aggressivität bei einigen Kollegen höher*“; „*aggressiver, rivalisierender, missgünstiger*“; „*jeder ist primär darauf fixiert, seinen Alltag zu bewältigen*“; „*Geschacher um günstige Funktionsstellen und –zeiten*“ ; „*Stress verhindert Teamarbeit*“; „*argwöhnischer*“; „*die Sitten werden rauer*“; „*Kollegium zerfällt in Kleingruppen/Fachgruppen*“) .
- An der 30-Stdt. **Fortbildungsverpflichtung** im AZM wird weniger die Pflicht zur Fortbildung kritisiert, die eher als selbstverständlich angesehen wird, als der hiermit verbundene Zwang zu Fortbildungsmaßnahmen, die häufig als abwegig und nicht sachgerecht angesehen werden.

GEW Fachgruppe Grund-, Haupt- und Realschulen  
 GEW Fachgruppe Sonderpädagogik  
 GEW - Personalräte

## Erfahrungen mit dem Arbeitszeitmodell an den Hamburger Gesamtschulen

Von den Hamburger Gesamtschulen hat die Firma Mummert Consulting die Kollegien von 10 Schulen im Rahmen der Evaluation zu ihren Erfahrungen mit der LAZ befragt. Etwa die Hälfte dieser Kollegien hat es abgelehnt diesen Fragebogen zu beantworten weil ein Teil nicht unwichtiger Fragen manipulativ formuliert war. Andere Kollegien haben sich entschieden den Fragenbogen teilweise zu beantworten, sahen sich aber außer Stande bei dem Grossteil der Fragen präzise Antworten zu geben, sondern haben die Antwortkategorie „Nicht beantwortbar“ gewählt. Gleichzeitig haben sie Mummert Consulting in zum Teil ausführlichen Stellungnahmen mitgeteilt, wie an ihren Schulen das Arbeitszeitmodell ( AZM ) die schulische Arbeit verschlechtert hat und das pädagogische Engagement der KollegInnen eingeschränkt wurde.

Auch andere, nicht zur vertiefenden Evaluation befragte Gesamtschulen haben sich mit zum Teil sehr umfangreichen und detaillierten Schilderungen der Auswirkungen des AZM an Mummert Consulting gewandt.

Der GEW und den Personalräten liegen diese Stellungnahmen zum Teil vor. Häufig hat das gesamte Kollegium sich in einer Resolution geäußert, teilweise haben auch einzelne Schulgruppen ihre Erfahrungen deutlich gemacht.

**Generell gibt es keinen einzigen positive Berichte über die Entwicklung des Schulalltags und der Bildungsarbeit an den Hamburger Gesamtschulen seit Einführung des AZM.** Aussagen der Behörde und der Bildungssenatorin über positive Aspekte des AZM decken sich weder mit der täglichen Erfahrung in den Schulen noch mit den Äußerungen, die der GEW vorliegen.

Im Einzelnen wird in 2/3 der Stellungnahmen eine **erhöhte Arbeitszeit** bei den Kollegien explizit angesprochen, diese bezieht sich besonders auf gestiegene Unterrichtsverpflichtungen und Korrekturzeiten. Eine weitere Arbeitszeiterhöhung hat es durch größere Klassen und Kurse gegeben .Eine Folge der Berechnung von Lehrerzuweisung auf Grundlage der im AZM vorgesehen Basisfrequenzen.

Alle Stellungnahmen beklagen, dass die **pädagogische Arbeit** an der Schule eingeschränkt wurde Einerseits um die verordnete Mehrarbeit zu bewältigen, und andererseits bedingt durch größeren Gruppen und fehlende Teilungsstunden. Pädagogische Aspekte, auf die in der täglichen Arbeit verzichtet werden muss sind zum Beispiel

- o Absprachen zwischen KollegInnen (Koordinationen),
- o Binnendifferenzierung in zu großen Klassen und Kursen
- o innovative Unterrichtsformen und –projekte
- o Versuche im naturwissenschaftlichen Unterricht
- o gründliche Vor- und Nachbereitung des Unterrichts
- o Schüler- und Elterngespräche

An allen Schulen wird darüber hinaus festgestellt, dass das **Schulleben** „ärmer“ geworden ist seitdem die LAZ-Verordnung in Kraft getreten ist. Da dort die notwendigen Zeiten fehlen, fallen fast alle Aktivitäten aus, die neben Unterricht, die Schule zu einem aktiven Lern- und Lebensort für Kinder und Jugendliche machen. Dazu gehören:

- o Klassenreisen
- o Schulfeste
- o zusätzliche Sportveranstaltungen

- o Theater- und Musikaufführungen
- o PC-Projekte
- o Museums- und Theaterbesuche
- o und vieles mehr

Die Kollegien verweisen in Ihren Stellungnahmen auf **erhöhte Krankenstände**, vermehrten Stress, größere Hektik, fehlende Motivation und eine generelle Verschlechterung des Arbeits- und Lernklimas an der Schule.

Daraus resultiert eine vermehrte „Flucht“ in **Teilzeitarbeit**, da nur so der Anspruch von KollegInnen an die selbst gesetzten Qualitätsstandards von Unterricht und Schule gehalten werden kann. In einer Stellungnahme wird dies als Nötigung der Behörde zum Gehaltsverzicht bezeichnet.

Alle Kollegien, die sich schriftlich geäußert haben, sehen in der Faktorisierung der Lehrerarbeitszeit, die die Grundstruktur des AZM ist, keinen Ansatz zu größerer Gerechtigkeit innerhalb des Kollegiums oder zu einer gerechteren Verteilung der Arbeitszeit zwischen Schulfächern und EinzelkollegInnen.

**An den Gesamtschulen wird das LAZ-Modell als kontraproduktiv für die Weiterentwicklung dieser Schulform betrachtet. Dieses Modell, in Verbindung mit der finanzpolitisch vorgeschriebenen „Auskömmlichkeit“, wird einhellig abgelehnt.**

GEW-Fachgruppe Gesamtschulen  
GEW-Personalräte

## Erfahrungen mit dem Arbeitszeitmodell an den Hamburger Gymnasien

In den Stellungnahmen der Schulen werden die folgenden Aspekte immer wieder betont:

- Einhellig sehen sich die Kolleginnen und Kollegen die Zeitzuweisung für ihre Arbeit wesentlich schlechter berücksichtigt als früher.
- Das Arbeitszeitmodell wird durchgängig als Sparmodell wahrgenommen.
- Der pauschalierte Ansatz zur Bemessung von Arbeitszeiten (Faktorisierung) erweist sich durchgängig als praxisfern. Die vorgelegten Faktoren für die Fächer sind zu niedrig (Nachweis über die Abrechnung des Korrekturaufwandes Stellungnahme Gymnasium ...)
- Kriterium der Findung der Faktoren war nicht der tatsächliche Arbeitseinsatz sondern die Einsparverpflichtung.

Weitere Punkte sind:

### 1. Pausen werden nicht als Arbeitszeit berücksichtigt

Die sogenannten „Pausen“ zwischen den Unterrichtsstunden sind für Lehrer keine Pausen. Würden die Zeit wirklich als Pause genutzt, könnte Schule nicht funktionieren, da eine Reihe von organisatorischen und pädagogischen Tätigkeiten in diesen Pausen stattfinden, die im AZM nicht berücksichtigt sind.

Diese Zeiten müssen also als Arbeitszeit berücksichtigt werden. Pro Arbeitstag handelt es sich um ca. 40 Minuten (55' minus 15', die als so genannte Rüstzeit berechnet werden), was bei einer VollzeitkollegIn in etwa 126 Jahresarbeitsstunden (3 Wochen) pro Jahr entspricht.

### 2. Vertretungsproblematik

Im ersten Jahr wurde die Vertretungsverpflichtung mit dem Durchschnittsfaktor der betreffenden Schulart abgerechnet (Gymnasium: Eine Vertretungsstunde wird danach mit 1,5 Zeitstunden abgerechnet.), so dass die Vertretungsverpflichtung bei 25 WAZ-Stunden lag. Mittlerweile ist man im zweiten Jahr des AZM vielerorts davon aber abgewichen und verlangt nun von den Kolleginnen und Kollegen 38 Vertretungsstunden!

### 3. Klassenreisen

Waren Klassenreisen für LehrerInnen zu Zeiten des Pflichtstundenmodells schon mit erheblicher Mehrarbeit und Nachteilen verbunden, so hat sich diese Situation mit der Einführung des Arbeitszeitmodells noch einmal deutlich verschlechtert.

Die angebotene Abrechnung innerhalb des AZM mit 46,57 Stunden für eine 5-tägige Klassenreise berücksichtigt die tatsächlich anfallenden Arbeitszeiten nicht einmal annähernd. Klassenreise bedeutet mindestens 17 Stunden täglich intensive Betreuung, also 85 Stunden in der Woche. Zwischen der Zuweisung und der wirklichen Arbeitszeit liegen 38,5 Stunden. Dabei nicht berücksichtigt sind die gesamte Planung und Vorbereitung der Reise und die Bereitschaftszeiten während der Nacht.

Zudem beinhaltet der von der Behörde vorgeschlagene Abrechnungsmodus nicht, dass eine Reihe von Aufgaben, die in der wöchentlichen Abrechnung pauschal vorgesehen werden, sie sind also nicht für diese Woche abgeleistet, sondern nur verschoben, dazu gehören u. a. Korrekturen, Konferenzen, Noten festlegen Zeugnisse formulieren und schreiben.

Auch die Aufgaben im Bereich der Funktionen fallen nicht ersatzlos weg, sondern sind auf die vor oder nach der Klassenreise liegende Zeit verschoben.

#### 4. Teilzeit / Vollzeit

Die Reaktion der KollegInnen auf das AZM zeigt sich in einer Flucht aus der Vollzeitbeschäftigung.:

Nachdem über die letzten 5 Jahre die Zeit der Vollzeitbeschäftigten Jahr für Jahr leicht gestiegen ist, nahm zum Schuljahr 2004 diese Zahl erheblich ab und die

**Zahl der Teilzeitbeschäftigten** stieg sprunghaft um 24,5 % an. Dies ist die Reaktion auf ein Jahr Tätigkeit unter AZM-Bedingungen. Zahlen zur Reaktion auf die Basisfrequenzerhöhung innerhalb des zweiten AZM-Jahres liegen noch nicht vor.

#### 5. Im AZM nicht berücksichtigte Tätigkeiten

Mit der Einführung des Arbeitsmodells wurde der Eindruck vermittelt, dass alle Tätigkeiten von LehrerInnen über die zugewiesene Arbeitszeit abgebildet werden. Dass setzt aber voraus, dass auch alle Tätigkeiten von LehrerInnen erfasst und mit Arbeitszeit berücksichtigt werden und das für neu hinzukommende Aufgaben zusätzliche Arbeitszeit anerkannt wird.

**Im Zuge der derzeitigen Evaluation stellen wir fest, dass folgende Tätigkeiten keine Berücksichtigung in der Arbeitszeit finden:**

- **die Konzeption und Korrektur von Nachschreibearbeiten/-klausuren (Fehlt bei einem Kollegen mit 8 Lerngruppen z.B. in jeder zweiten Klassenarbeit/Klausur auch nur 1 Schüler, so muss er pro Jahr 16 neue Arbeiten/Klausuren konzipieren, das entspricht ca. 20 Std. Konzeptionsaufwand.)**
- die Konzeption von Nachprüfungen (Arbeit, mdl. Prüfung, Korrektur, Ausschuss)
- erhöhter Aufwand für Vergleichsarbeiten
- die Prüfungen für den mittleren Schulabschluss (Vorbereitung, mündliche und schriftliche Prüfung [3 stündig!], erhöhter Korrekturaufwand, Prüfungsausschuss, Dokumentation). Betroffen sind auch nicht auf der Klassenstufe unterrichtende Kollegen).
- die Betreuung von Facharbeiten und "besonderen Lernleistungen"
- die Betreuung der "selbstgestellten Aufgabe", die ab 1.8.2004 für das Vorsemester verbindlich ist
- aufwändiger Versuchsauf- und -abbau im naturwissenschaftlichen Experimentalunterricht
- aufwändiges Einkaufen und Organisieren von Material für den Kunstunterricht
- aufwändige Vorbereitungen für das effektive „Lernen vor Originalen“ im Museum. (mehrmalige Museumsbesuche notwendig)
- Absprachen mit externen Betreuern von außerschulischen Lernorten
  - Sportstätten-Betreuern von Outdoor-Sport
  - Theaterpädagogen
  - Museumspädagogen
- die individuelle Fortbildung außerhalb von offiziellen Fortbildungsveranstaltungen
- die Betreuung der Referendare im Ausbildungsverbund und Erstellung des referendarsbezogenen Ausbildungsprofils
- die Anwesenheit von Fachlehrern auf Elternabenden, die an zahlreichen Schulen von Eltern wie selbstverständlich erwartet wird
- die zahlreichen (Disziplinar)konferenzen nach § 49, die immer mehr zunehmen und die wegen der Teilnahme von Schülern/Eltern/Klasseneltern- bzw. Schülervertretern immer aufwändiger geworden sind
- die Zeiten für die absolut unverzichtbaren Kollegengespräche über einzelne Schüler, aktuelle Vorkommnisse, schnell zu treffende Absprachen etc. außerhalb der offiziellen Konferenzen
- Dokumentationspflicht von Gesprächen
- Kopierarbeiten

- technischer Service, der erwartet wird, wenn der Unterrichtsbetrieb wegen defekter Kopierer, OH-Projektoren etc. nicht kollabieren soll.
- Sekretariatsaufgaben, die z.T. von Kollegen übernommen werden (Stempeln von Zeugnissen u.ä.)
- Gutachten für Schüler (Auslandsjahr, Studienstiftung, Austausch)
- Ablage, Inventarisierung und Aktualisierung der Unterrichtsmaterialien
- die notwendige Lektüre der z.T. sehr umfangreichen Veröffentlichungen der Behörde (Bildungspläne, Rahmenpläne, Rundschreiben, Mitteilungen). Etliche Veröffentlichungen werden den Schulen nicht mehr im Druck zur Verfügung gestellt, sondern müssen von den Kollegen aus dem Internet heruntergeladen werden, wobei oft geprüft werden muss, ob nicht zwischenzeitlich wieder Änderungen erfolgt sind (z.B. im Fall der Rahmenpläne)
- Wandertage
- Austauschprogramme, Chorreisen o.ä.
  - mit Anteilen in der unterrichtsfreien Zeit
  - zeitlicher Aufwand bei der Betreuung des Gegenbesuchs
  - Organisation eines Programms für die ausländische Gruppe
  - Unterbringung und Betreuung der begleitenden Lehrer
- Bastelnachmittage mit Klassen in der Beobachtungsstufe etc...
- Zeit für die Betreuung längerfristig erkrankter Kinder (Besuch im Krankenhaus, Gespräche mit Ärzten, Psychologen)

GEW Fachgruppe Gymnasien  
GEW – Personalräte

## AZM an Beruflichen Schulen Zur Evaluation

Wer den behördlichen Bericht über die Evaluation des Hamburger Arbeitszeitmodells gelesen hat, kommt aus dem Staunen nicht heraus, wie die Erhebungsergebnisse windschnittig interpretiert werden, so beim Thema „**Zeiten für Funktionsaufgaben**“ (F-Zeiten). Das Arbeitszeitmodell gewährt zur Gestaltung von Schule ein Zeitkontingent für Funktionen (13 % einer Vollzeitstelle). Hiermit werden Zeiten abgedeckt für: KlassenlehrerInnenaufgaben, Referendarsbetreuung, Sammlungs- und Raumverwaltung, Schulgremienarbeit, Vorbereitungen für Prüfungen usw.. Die Evaluation hat ergeben, dass an Beruflichen Schulen nach Abzug der F-Zeiten für die Schulleitung pro Stelle noch 3,78 Stunden im Durchschnitt zur Verfügung stehen. Problematisiert wird diese brisante Zahl nicht. Vielmehr wird positiv hervorgehoben, dass verstärktes außerunterrichtliches Engagement von KollegInnen zur Reduzierung von Unterrichtsverpflichtung führt. Eine durchgängige Aussage von KollegInnen ist, dass viele zusätzliche Tätigkeiten von den Schulleitungen gar nicht über eine Zeitzuweisung anerkannt werden. Die Evaluation bringt den Beweis. Schule lässt sich mit diesen Vorgaben nicht gestalten. Davon aber kein Wort im Bericht. Vielmehr wird den Schulleitungen der schwarze Peter zugeschoben: Sie hätten sich für das neue Denken noch nicht qualifiziert.

Wie kommt dieser geringe Zeitwert zustande? Zunächst wird anerkannt, dass pro Lehrerstelle nach den letzten Frequenzerhöhungen 6 % mehr SchülerInnen zu betreuen sind. Zeiten für Funktionsaufgaben stehen in Relation zu den Lehrkräftestellen. Wenn mehr SchülerInnen von weniger LehrerInnen unterrichtet werden, heißt das auch weniger Zeit für Funktionen, obwohl sich diese an der Schule kaum verringert haben. Einfache Folge: die KollegInnen bekommen weniger unterrichtsentlastende Zeiten angerechnet. Zwingende Folge: Mehr Unterricht.

Wie kann dann in der behördlichen Evaluation behauptet werden, dass die Unterrichtsverpflichtung nur sehr gering gestiegen ist? Mummert Consulting hat keine Hemmungen Äpfel mit Ananas zu vergleichen. Die nackte Netto-Zahl an Unterrichtszeit wird mit statistischen Werten aus der Zeit vor Einführung des AZM, also vor Sommer 2003 verglichen, 23,5 Unterrichtsstunden pro Stelle, heute 24,18 U-Stunden. Arbeit wurde demnach nur umverteilt, im Schnitt kaum erhöht. Vorsorglich wurde erst gar nicht abgefragt, wie viel Unterrichtsstunden mehr seit Sommer 2003 geleistet werden. Dass die Unterrichtsentslastung der AbteilungsleiterInnen nur durch ein mehr an Unterricht der übrigen Lehrkräfte möglich ist, wird nicht in den Blick genommen.

Wenn die de facto Unterrichtszeit und die gefühlte Belastung der KollegInnen nicht mit den Durchschnittsbetrachtungen von Mummert Consulting zusammenpasst, dann liegt das an einer geschickten Datenermittlung gepaart mit einer noch geschickteren Auswertung. Dass 66,5 % die Zeiten für Funktionsaufgaben eher als einen symbolischen Zeitwert ansehen, der nichts mit der Realität zu tun hat, findet im Bericht keine Erwähnung.

Das Thema Funktionszeiten belegt nur exemplarisch wie die Situation an den Schulen ist. Über weitere Arbeitsbedingungen verschlechternde Faktoren könnte man noch lange schreiben.

## **Rekord-Sparfach Schulsport: Zwei Jahre Protest, zwei Jahre ohne Wettkämpfe**

Die Fakten sprechen eine eindeutige Sprache: In keinem Fachbereich ist mit Hilfe des Lehrer-Arbeitszeitmodells so viel gespart worden wie im Schulsport. Das ist deutlicher als jedes scheinheilige Gerede über eine "Sportstadt Hamburg" oder gar eine erneute "Olympiabewerbung".

- Durch die Neubewertung der Lehrerarbeit werden allein im Schulsport mit dem LAZM **nahezu 100 Lehrerstellen** eingespart. Sport hat den mit Abstand schlechtesten Faktor, jede sechste Sportstunde wird nun im Vergleich zu früher umsonst erteilt. Eine Sportstunde ist jetzt weniger Wert als eine Vertretungsstunde oder irgend eine Grundstunde in jeder Schulform.

- Rund **200 bedeutende schulsportliche Wettbewerbe** wurden nicht finanziert und sind in den letzten beiden Schuljahren fast komplett weggebrochen. Als ein Teil davon ist "Jugend trainiert für Olympia" in Hamburg seit Mitte 2003 nahezu komplett ausgefallen, vor zwei Jahren gab es allein hierbei noch rund 10 000 teilnehmende Schülerinnen und Schüler. Nach außen wurde der Schein gewahrt, indem einzelne Mannschaften ohne sportliche Qualifikation als Hamburger Repräsentanten zu den Bundesfinals geschickt wurden.

- Um die Wahrnehmung der vor einem Jahr versprochenen **10 Lehrerstellen** für schulübergreifende Organisationsarbeit im Sport hat sich keiner in der BBS ernsthaft gekümmert. Sie liegen z. Zt. überwiegend brach.

- **Im Schulschwimmen werden künftig 76 %** der finanziellen Mittel eingespart: Die Bürgerschaft hat beschlossen, die Mittel von 2,63 auf 0,63 Millionen Euro herunter zu kürzen.

- Obwohl Schwimmen in allen Schulstufen nach den Rahmenplänen verpflichtend ist, hat die Senatorin einen in der Schulausschuss-Anhörung als absurd entlarvten Gesetzentwurf vorgelegt, in dem **Schwimmen als "optional"** bezeichnet und **kostenpflichtig** für Schülerinnen und Schüler wird und zum Großteil auf **Lehrschwimmbecken** verlagert werden soll.

- Die **3.Sportstunde** wird nach den neuesten Schreiben der BBS endgültig pulverisiert, weil sie nun u.a. fachfremd zur Finanzierung aller Wettbewerbe genutzt werden kann, die überhaupt nichts mit Sport zu tun haben - z.B. Plakatwettbewerb, Musikwettbewerb, Jugend forscht, Mathe-Olympiade, Vorlesewettbewerb, Schülerzeitungswettbewerb uvm.

**Noch deutlicher hätte die Geringschätzung des Schulsports von seiten der Bildungs- und Sport-Senatorin bzw. der BBS und des Senats nicht ausfallen können!**

Und genau so haben es die rund 3000 Hamburger Sportlehrerinnen und Sportlehrer auch verstanden: Sie können sich als Lehrer 2.Klasse fühlen, **ihre Arbeitsleistung und ihr Fach ist in überdeutlicher Weise von der BBS abgewertet worden** - und daran will die Senatorin anscheinend auch jetzt nichts ändern. Nachdem noch unter Senator Lange, fortgeführt unter Senator Soltau, eine "Expertenrunde" unter Beteiligung der Sportlehrer-Sprecher nach monatelangem Ringen zu Ergebnissen gekommen war, die der neuen Senatorin Dinges-Dierig dringlich empfohlen wurden, diese am "Runden Tisch" ebenfalls eingebracht wurden und nun zuletzt sogar die Senatorin selbst eine wochenlange Gesprächs- und Arbeitskreisrunde initiiert hatte, die zu ähnlichen Ergebnissen vereinbart hat wie die Expertenrunde, zeigt sich: Die Senatorin gibt vor, die Probleme zu verstehen, aber sie ändert doch nichts, ihre dahin gehenden Absichtserklärungen sind damit Schall und Rauch. Als Krönung ließ sie eine mögliche Faktor-Veränderung mit Hinweis auf die AZM-Evaluation im Raume stehen - der Evaluationsbericht zeigte dann allerdings, dass die Faktorisierung überhaupt nicht neu untersucht wurde, also gar keine Grundlage für eine Faktor-Veränderung entstehen konnte.

Die Sportlehrerinnen und Sportlehrer wollen eine **Erhöhung des Faktors**, und sie wollen eine **Obergrenze für ihre Unterrichtsverpflichtung**, um ihren Aufgaben angemessen nachkommen zu können, sie wollen **Entlastungszeiten für umfangreiche außerunterrichtliche Tätigkeiten**, so wie es mit Einführung des LAZM versprochen worden war. Sie finden es unerträglich, dass Kernunterricht in ihrem Bereich **kostenpflichtig und "optional"** werden soll, wie im Schulschwimmen, dass ihr Unterricht einfach **fachfremd** genutzt werden darf, wie die 3.Sportstunde. Solche Zustände gibt es - selbstverständlich - in keinem anderen Fach.

Durch den Faktor sind Lehrerinnen und Lehrer mit einem hohen Sportanteil besonders stark von der Erhöhung der Pflichtunterrichtsstunden betroffen. Teilweise muss mehr als 30 Stunden pro Woche unterrichtet werden. Die Vorbereitungszeit wurde mit 6 Minuten pro Sportstunde so gering wie in keinem anderen Fach eingerechnet, Nachbereitungszeit ist gar nicht vorgesehen. Was für Unterricht soll dabei heraus kommen? **Natürlich leidet darunter die Qualität des Unterrichts**. Sportlehrer fordern eine angemessene Vor- und Nachbereitungszeit für den Unterricht sowie die Anerkennung der schwer messbaren Anforderungen wie psychische und physische Belastungen, Erhalt der körperlichen Fitness, Sicherheitsverantwortung, erhöhte organisatorische Anforderungen uvm.

Zwei Jahre haben die Hamburger Sportlehrerinnen und Sportlehrer nun geschlossen zusammen gehalten. Der Abwertung ihrer Arbeit und ihres Faches sind sie schon frühzeitig vor Einführung des LAZM entgegen getreten. Es hat in den letzten beiden Jahren vier repräsentative Vollversammlungen mit bis zu 350 Delegierten gegeben, in denen der Grundstein für diese geschlossene Haltung gelegt wurde, die bis heute anhält und seinesgleichen in Deutschland sucht. Das sechsköpfige Sprecherteam ist stets einstimmig bestätigt und beauftragt worden, sich für die Ziele des Schulsports einzusetzen. Das Sportamt dagegen schien stets die Position der BBS zu vertreten und glänzte dabei mit vielen fragwürdigen Informationen und Interpretationen.

Die am schwersten wiegende Folge der Einsparungen im Schulsport war, dass die rund 200 schulübergreifenden Sportwettbewerbe wie frühzeitig befürchtet zwei Jahre lang fast komplett ausgefallen sind und nur bruchstückhaft durch Initiative von Außenstehenden oder Schülern stattgefunden haben, weil die Sportlehrerinnen und Sportlehrer die Organisation und Teilnahme daran abgelehnt haben, so lange nicht flächendeckend akzeptable Bedingungen hergestellt sind.

Die Chance zu einer nachhaltigen Verbesserung dieser Situation hat die Senatorin bisher nicht genutzt. Sie setzt noch nicht einmal die dringlichen Empfehlungen und Vereinbarungen der von ihr selbst initiierten Gesprächskreise um. Statt dessen lässt sie die Schulleitungen in Rundfaxen auf Selbstverständlichkeiten hinweisen und gibt die 3.Sportstunde zum Abschuss für alle frei. Und sie spricht weiterhin gern von der "Sportstadt Hamburg". Rekorde stellt sie aber nur im Sparen am Schulsport auf - Rekorde, die so schnell nicht gebrochen werden.

## Beschluss der LVV vom 27. April 2004

# Regelungen der LehrerInnenarbeitszeit

### I. Grundsätze und Leitlinien

Das vorliegende Arbeitszeitmodell ist unakzeptabel und schädlich für die Schulen. Die KollegInnen erwarten von ihrer Gewerkschaft, dass sie sich für eine Regelung stark macht, die vor Mehrarbeit schützt und es ermöglicht, qualifizierte unterrichtliche und pädagogische Arbeit zu leisten.

Wir setzen dem faktorisierten AZM die Perspektive einer Arbeitszeitgestaltung entgegen, die der veränderten LehrerInnenrolle, einer anderen Lernkultur und auch einer anderen Schulstruktur entspricht. Die pädagogische Arbeit muss so organisiert werden, dass die Erweiterung der Aufgabenbereiche berücksichtigt wird und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Die Klassenfrequenzen dürfen nicht erhöht sondern müssen gesenkt werden. 20 Kinder sind genug. Der Grundgedanke einer Arbeitszeitregelung, LehrerInnenarbeit nicht nur in Unterrichtsstunden zu definieren, sondern auch die vielfältigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten und Aufgaben abzubilden, ist richtig. Das hat die alte Pflichtstundenregelung nicht geleistet.

Unsere Überlegungen gehen von dem Grundsatz aus, dass die Unterrichtstätigkeit und die Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern gleichwertig ist, unabhängig von der Laufbahn, Schulart und Schulstufe. Dieser Grundsatz bedeutet aber nicht, dass unterschiedliche Bedingungen und Belastungen unberücksichtigt bleiben. Eine neue Arbeitszeitregelung muss daher Unterschiede in der Arbeitsintensität (Klassengröße, Anteil der Migrantenkinder, soziales Umfeld, physische Belastungen, besonderer Zeitaufwand bei Unterrichtsvor- und -nachbereitung sowie Korrekturen, Anzahl der Klassen, Prüfungstätigkeit etc.) entsprechend bewerten und ausgleichen.

Die Neugestaltung der Arbeitszeit erfordert demokratische Beteiligung, einen breiten Diskussionsprozess und die Auswertung bisheriger Erfahrungen. Der Sachverstand aller Beteiligten muss genutzt werden. Neue Formen der LehrerInnenarbeit müssen modellhaft an den Schulen erprobt, entwickelt und gründlich evaluiert werden, statt sie von oben zu verordnen.

Die GEW fordert den Senat auf, über die Neugestaltung der Arbeitszeit in Verhandlungen zu treten. Wir wissen, dass für Gewerkschaften kämpfen und verhandeln zusammengehören.

Arbeitsmedizinische Erkenntnisse über die Belastungen im LehrerInnenberuf müssen bei den Überlegungen zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit unbedingt Eingang finden. Die Unterrichtsverpflichtung muss gesenkt werden.

Unsere Leitlinie dabei muss sein:

Wir wollen substantielle Veränderungen des derzeitigen Arbeitszeitmodells und keine Optimierung der Mängelverwaltung. Das ist kostenneutral nicht zu machen und bedeutet deutlich mehr zusätzliche LehrerInnenstellen.

## II. Essentials für eine Arbeitszeitgestaltung

Es muss im Wesentlichen um drei Essentials gehen:

1. **Einhaltung der 40-Stunden-Woche** unter Einbeziehung aller beruflichen Tätigkeiten.
2. **Festlegung einer verbindlichen Obergrenze der Unterrichtsverpflichtung.**
3. **Pauschale Zuweisung von Zeitbudgets und Anrechnungsstunden mit einem klaren Orientierungsrahmen an die Schulen statt Faktorisierung.**

### **zu 2. Festlegung einer verbindlichen Obergrenze der Unterrichtsverpflichtung.**

Nach der alten Pflichtstundenregelung gab es eine Obergrenze der Unterrichtsverpflichtung von 28 Stunden für Grundschulen, 27 Stunden für Haupt-, Real- und Sonderschulen, 26 Stunden für Gesamtschulen und 24 Stunden für Gymnasien und Berufliche Schulen. Statt dieser Spreizung ist unser Ziel eine gleiche Wertschätzung von LehrerInnenarbeit, die in einer einheitlichen Unterrichtsstundenobergrenze ihren Ausdruck findet, wobei besondere Anforderungen berücksichtigt werden.

Die Durchführung von Unterricht ist Kernaufgabe und zugleich der psychisch und physisch beanspruchendste Teil von LehrerInnenarbeit. Bei den Überlegungen zur Veränderung der Arbeitszeitgestaltung müssen notwendigerweise arbeitsmedizinische Erkenntnisse über die Belastungen im LehrerInnenberuf von Anfang an Berücksichtigung finden.

Unser Ziel ist es, eine Absenkung der Unterrichtsverpflichtung für alle zu erreichen.

### **zu 3. Pauschale Zuweisung von Zeitbudgets und Anrechnungsstunden mit einem klaren Orientierungsrahmen an die Schulen statt Faktorisierung.**

Wesentlicher Bestandteil der Neubewertung ist, dass alle Aufgaben, die Lehrerinnen und Lehrer zu erledigen haben, angemessen berücksichtigt und dafür entsprechende Zeitbudgets zur Verfügung gestellt werden.

Die Aufgabenbereiche der Lehrerinnen und Lehrer lassen sich wie folgt beschreiben:

- Sie sind Fachleute für Lernen – Erziehen – Beurteilen.
- Sie entwickeln ihre eigenen Kompetenzen weiter.
- Sie wirken mit bei der Qualitätsentwicklung durch Schulentwicklung und Evaluation als kontinuierlicher Verbesserungsprozess.
- Sie arbeiten in der Schulorganisation mit.

Die zu leistende Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer einer Schule wird wesentlich bestimmt durch die gemeinsame Festlegung von Zielen innerhalb der Schule sowie durch die von der Administration vorgegebenen Bildungszielen. Hieran orientiert muss eine realistische Zuweisung der Ressourcen an die Schulen vorgenommen werden. Die gesetzten Ziele müssen mit den zugewiesenen Mitteln zu verwirklichen sein, ohne dass dies zu einer zunehmenden Verdichtung der LehrerInnenarbeit führt oder es zu einem Qualitätsverlust kommt.

Um bei der Bemessung der notwendigen Ressourcen auch als GEW zu validen Aussagen zu kommen, wird die GEW Hamburg die GEW auf Bundesebene auffordern, einer wissenschaftlichen ExpertInnenkommission einen entsprechende Auftrag zu erteilen.

**Für die Verteilung des Zeitbudgets muss es einen mit der Beschäftigtenvertretung abgestimmten Orientierungsrahmen geben, der sicherstellt, dass es grundsätzliche Richtwerte für bestimmte Tätigkeiten an gleichen Schulformen gibt. Über die Verteilung in der Schule entscheidet die LehrerInnenkonferenz. Dabei sollte die Schule sich vorher auf bestimmte Grundsätze einigen, die an den Zielen der Schule orientiert sind und den vorgegebenen Orientierungsrahmen berücksichtigen.**

In diesem Zusammenhang ist es unverzichtbar, Rolle und Kompetenzen von Schulleiterinnen und Schulleitern zu klären und die demokratischen Entscheidungsstrukturen der Schulen sowie die Beteiligungsrechte der Lehrerinnen und Lehrer, ihrer Personalräte und Gewerkschaften auszubauen und zu sichern.

Neben den Bedürfnissen der Einzelschule und der Orientierung an vorgegebenen Bildungszielen müssen bei der Ressourcenberechnung folgende Punkte Berücksichtigung finden.

- Bei **Teilzeitbeschäftigung** muss die reduzierte Arbeitszeit eingehalten werden. Das erfordert: volle Anrechnung der unteilbaren Aufgaben, anteilmäßige Absenkung der Unterrichtsstunden und teilbaren Aufgaben.
- Für die **Berufseingangsphase** müssen zusätzliche Anrechnungsstunden für die jungen KollegInnen bereitgestellt werden.
- Die **Altersermäßigung** muss über Anrechnungsstunden wieder eingeführt werden.
- Unabhängig davon muss die **Altersteilzeit** fortgeschrieben und ausgebaut werden, um die Arbeitskraft der älteren KollegInnen zu stärken und die Frühpensionsierungsquote zu senken.
- Berufsbezogene **Fortbildung** muss in vollem Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet werden.
- Bei **Klassenreisen** muss die tatsächliche erbrachte Arbeitszeit im vollem Umfang berücksichtigt werden.

### III. Forderungen

Grundlage für Verhandlungen mit dem Senat sind folgende Forderungen.

#### 1.

Die Arbeitszeit der LehrerInnen muss gemäß den Erkenntnissen aus arbeitsmedizinischen Untersuchungen gestaltet werden. Überlastete PädagogInnen sind weniger leistungsfähig und in höherem Maße durch Krankheit bedroht. Die nachweisbar hohe und in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigerte Arbeitsbelastung von LehrerInnen (systemische Belastungsfaktoren: Erhöhung der Arbeits- und Unterrichtszeiten; Zunahme der Aufgaben usw.) hat zudem Konsequenzen für die Qualität des Unterrichts. Lärm, zu große Lerngruppen, auffällige SchülerInnen, undiszipliniertes Verhalten der SchülerInnen, Ausstattungsmängel an den Schulen, allzu hoher Korrekturaufwand, fehlende Anerkennung der LehrerInnenarbeit und andere belastende Faktoren kommen hinzu.

**Die als gesundheitsverträglich ausgewiesenen Unterrichtsstunden bewegen sich in einem Spektrum von 18 – 22 Stunden.**

Wer das nicht sieht, hat keinen realistischen Blick auf die Belastungen der LehrerInnenarbeit. Die Politik muss diese Realität akzeptieren und darauf hinarbeiten. Es geht also um die Senkung der Unterrichtszeit, die im Moment weit über der verträglichen Stundenzahl liegt (z. T. weit über 30 Unterrichtsstunden pro Woche). Um dies zu erreichen, sind Neueinstellungen unumgänglich. Im Interesse der Qualität der Bildung unserer Kinder und der Gesundheit der im Bildungsbereich tätigen PädagogInnen darf nicht der Rotstift der Finanzpolitik zum alles entscheidenden Maßstab werden.

2.

Der GEW ist klar, dass die Forderung nach 18 – 22 Unterrichtsstunden nur langfristig realisiert werden kann. Sie fordert aber deutliche und nachhaltige Initiativen des Hamburger Senats, die in diese Richtung weisen.

- a. **Ein erster Schritt ist dabei die Rücknahme der Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung durch das Arbeitszeitmodell, also die Deckelung der Obergrenze der Unterrichtsverpflichtung wie vor der Einführung des Arbeitszeitmodells. Allerdings sollte für die Grundschullehrkräfte die Obergrenze bei 27 Unterrichtsstunden liegen.**

Nach der Erhebung der GEW im Herbst 2003 hat sich die Unterrichtsverpflichtung bei fast dreiviertel der KollegInnen erhöht. Bei den meisten um zwei Stunden, sehr oft noch um viel mehr. Diejenigen, bei denen die Unterrichtsverpflichtung gleich geblieben ist, haben oft deutlich mehr Funktionsaufgaben übernommen. Eine Deckelung entlang der alten Pflichtstundenobergrenze wäre für die meisten eine erste Entlastung.

- b. Das AZM bildet die tatsächliche Arbeitszeit der PädagogInnen nicht ab. Das wird u. a. auch daran deutlich, dass für außerunterrichtliche Veranstaltungen im Sport- und allgemeinen Schulbereich keine oder zu niedrige Zeitwerte angerechnet werden. Die mit den Klassenreisen verbundene Arbeitszeit wird ebenso missachtet. Aus diesen Gründen haben viele Kollegien beschlossen, Klassenreisen sowie schulische Veranstaltungen nicht mehr durchzuführen.  
**Unabhängig von der Rücknahme der Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung müssen Senat und Behörde die benötigten Anrechnungsstunden für außerunterrichtliche Veranstaltungen und Klassenreisen bereitstellen.**

3.

**Als nächstes müssen die schrittweise Absenkung der Unterrichtsverpflichtung und die Angleichung an die niedrigste Obergrenze erfolgen, verbunden mit der Kompensation der Spitzenbelastungen. Die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung muss den objektiven Anforderungen an eine hohe Qualität des Unterrichts gerecht werden.**

Spitzenbelastungen kennen die LehrerInnen auf allen Schulstufen. Hoher Korrekturaufwand, Abitur- und Abschlussprüfungen, besondere Lärmbelastung, hohe Klassenfrequenzen und die Auswirkungen sozialer Brennpunkte auf die Schule und den Unterricht, um einige Aspekte zu nennen, sind beanspruchend und fordern ein angemessenes Zeitbudget, um der Belastung gerecht werden zu können. Die fortlaufende Überschreitung der 40 Stundenwoche durch die in den letzten Jahren gestiegene und ständig weiter steigende umfängliche Belastung der PädagogInnen hat ein Maß angenommen, das nicht mehr durch einfache Aufgabenkritik zu bewältigen ist.

#### IV. Perspektive

Zur Zeit versuchen die Arbeitgeber auch in den anderen Bundesländern durch neue Arbeitszeitmodelle die Überlastung der Lehrkräfte herunterzurechnen und alle den LehrerInnen zusätzlich aufgebürdeten Aufgaben durch Rechenverfahren wie Faktorisierung kostenneutral in die LehrerInnenarbeit hineinzudefinieren. Es wird damit versucht, die herrschende Überlastung und Mehrarbeit jenseits aller Realität als „Normallast“ festzulegen und LehrerInnenarbeit insgesamt billiger zu machen.

Eine grundlegende Voraussetzung für uns ist, dass eine Neubewertung der LehrerInnenarbeitszeit nicht zur Einsparung von Lehrerstellen und zur Verbilligung der LehrerInnenarbeit missbraucht werden darf. Die heutigen Anforderungen in den Schulen können nicht ohne zusätzliche Ressourcen bewältigt werden.

Die Diskussion um eine neue Arbeitszeitregelung muss aus Sicht der GEW mit einer notwendigen Strukturdebatte unseres gegliederten Bildungswesens verknüpft werden. Ein neues Arbeitszeitmodell muss sowohl neue Formen des Lernens und Arbeitens erleichtern und nicht erschweren als auch Arbeitsbedingungen schaffen, die es den LehrerInnen ermöglichen, die von ihnen geforderte Arbeitsleistung ohne Selbstaussbeutung zu erbringen.

Die Erfahrungen mit Arbeitszeitmodellen aus anderen Ländern müssen zur Kenntnis genommen und daraus gelernt werden. Beispielsweise wurde in Dänemark die Faktorisierung nach Fächern revidiert und die Schulen erhalten Zeitbudgets für besondere Aufgaben, die im Rahmen der Mitbestimmung der Beschäftigten festgesetzt und zugeteilt werden. Auch in Schweden wird ein Arbeitszeitmodell ohne Faktorisierung und mit Zeitpauschalen praktiziert. Es beinhaltet deutlich weniger Unterrichtsverpflichtung als das Hamburger Modell, sieht Kooperationszeiten und ein Zeitbudget, sogenannte Vertrauenszeit, zur eigenen selbstbestimmten Verfügung vor. Dieses Arbeitszeitmodell hebt sich deutlich von der „Erbsenzählerei“ des Hamburger Modells ab.

Impressum:

Herausgeber:  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Hamburg  
Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
[www.gew-hamburg.de](http://www.gew-hamburg.de)

Verantwortlich: Dr. Stephanie Odenwald

Druck: Mottendruck Ziegner & Maack GmbH

2. Auflage Mai 2005