



Das Hamburger Arbeitszeitmodell Mehrarbeit und Qualitätsminderung der Bildung

Der Hamburger Senat hat sich trotz der zahlreichen Proteste nicht davon abhalten lassen, zum Schuljahr 2003/2004 das neue Arbeitszeitmodell zu verordnen. Damit wurde nicht nur eine bundesweit einmalige Arbeitszeiterhöhung für LehrerInnen durchgesetzt sondern auch Kürzungen in den Schulen vorgenommen. Das label „Neuordnung der Arbeitszeit“ täuscht darüber hinweg, dass auch die Klassenfrequenzen und die Organisation von Fördermaßnahmen und Wahlangeboten in den Schulen betroffen sind. Zu Recht befürchten Schüler und Eltern einen spürbaren Qualitätsverlust der Bildung und eine Verarmung des schulischen Lebens.

Breite Kritik des Arbeitszeitmodells

In einer Vielzahl von Stellungnahmen von Lehrerkollegien, Eltern, Schülern, sowie Vertretern der Universität wurde das Arbeitszeitmodell und die darin enthaltenen Kürzungspläne kritisiert. In nahezu jeder zweiten Hamburger Schule wurde nachweislich in Beschlüssen der Lehrerkonferenz oder Schulkonferenz die Einführung des Arbeitszeitmodells abgelehnt und auf die negativen Folgen für das schulische Leben hingewiesen. Die Schulbehörde, bzw. der Bildungssenator erhielt auch eine Fülle von Briefen von Elternräten, die sich gegen das Arbeitszeitmodell wandten. Die vielen Äußerungen belegen auf konkrete und eindrucksvolle Weise, dass die Lehrerarbeitszeit ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für gute Schule ist. Arbeits- und Lernbedingungen lassen sich nicht voneinander trennen. Dieser Zusammenhang ist für die Einschätzung des Arbeitszeitmodells wesentlich. Der GEW als Interessenvertretung der PädagogInnen geht es sowohl um die Ablehnung einer weiteren unzumutbaren Arbeitzeiterhöhung wie auch um Qualität der Bildung, um Sinn und Inhalte der Lehrarbeit, um die Verantwortung der PädagogInnen gegenüber den Schülern und ihren Eltern. Nur weil insgesamt die Qualität der Bildung zur Disposition steht, konnte sich eine solche Breite und Mannigfaltigkeit der Aktionen gegen das Arbeitszeitmodell entwickeln. Erreicht wurde: die Lehrerarbeitszeit ist in Hamburg ins Gespräch gekommen, wie auch die breite Berichterstattung in der Presse zeigt.

Fehlende Beteiligung der Betroffenen

Die Einführung dieses Arbeitszeitmodells ist leider auch ein Paradebeispiel, wie politische Entscheidungen über die Köpfe der Bürger und der Beschäftigten hinweg durchgezogen werden. Die bittere Erfahrung der Beschäftigten und der Schüler und Eltern ist: sie haben sich in unterschiedlichsten Formen engagiert, ob durch Schreiben an politisch Verantwortliche, Unterschriftensammlungen, Gespräche, Veranstaltungen, durch phantasievolle Aktionen angefangen von Demonstrationen bis hin zu Schulbesetzungen durch Schüler und Schulblockaden durch Eltern. Sie haben sich lautstark gemeldet, um von den politisch Verantwortlichen gehört zu werden. Aber sie wurden missachtet und übergangen. Der Sachverstand der Beteiligten wurde ignoriert, politische Versprechungen, es gebe keine Arbeitszeitverlängerung für Lehrer, wurden gebrochen, die Glaubwürdigkeit der Politik beschädigt. Das ist umso schwerer erträglich, als alle Politiker den mündigen Bürger bejahen, der sich für das Gemeinwesen verantwortlich fühlt. Dazu gehört auch, die Verantwortung für die Bildung seiner Kinder wahrzunehmen. In unseren Bildungszielen steht an vorderster Stelle: Erziehung zur Teilhabe an der Demokratie. Aber wenn sich die Bürger tatsächlich einmischen, wie die Eltern bei dem Arbeitszeitmodell, dann laufen sie buchstäblich gegen

eine Wand. Sollen Schulen Lernorte der Demokratie sein, dann kann nicht in einer zentralen Frage wie der Arbeitszeitregelung diktatorisch über die Bedenken und den Sachverstand der Beteiligten hinweggegangen werden. Sollen gute Lernergebnisse erzielt werden, dann ist die Beteiligung aller vor Ort eine Schlüsselfrage. Wer dies nicht berücksichtigt, wird den Misserfolg ernten.

Arbeitszeitmodell als Instrument der Kostensenkung

Der Konflikt um das Arbeitszeitmodell wird in seiner Dimension erst verständlich, wenn wir ihn im Kontext der konservativen Umstrukturierung der Bildung in Hamburg betrachten. Die neue Arbeitszeitregelung ist nur eines der Instrumente, die dazu dienen sollen, Bildungsprozesse in die von der Regierung gewünschte Richtung zu verändern. Andere Instrumente sind: Erstens das neue Schulgesetz, das Abbau von Förderung und Integration, Abbau von Bildungsangeboten und gleichzeitig mehr Leistungsdruck und Disziplinierungsmöglichkeiten beinhaltet. Zweitens der Einstieg in die Privatisierung von Schulen im Bereich der Beruflichen Bildung. Der Motor dieser Umstrukturierung ist der erklärte politische Wille, staatliche Aufgaben abzuspecken und Kosten zu senken. Dieser Sparkurs in der Bildungspolitik soll kurz umrissen werden.

Der Mehrbedarf an Lehrerinnen sollte zunächst laut Regierungsprogramm zu einer Aufstockung der Lehrerstellen um immerhin 400 führen. Der eigentliche Mehrbedarf ist allerdings mehr als doppelt so hoch und liegt bei 1000 Stellen. Die Gründe sind: steigende Schülerzahlen, Ausweitung des Unterrichts durch Abitur in 12 Jahren, Einführung einer dritten Sportstunde, Ausweitung der Ganztagschulen. Schon ein halbes Jahr nach der Wahl wurde wegen der Haushaltslage und ungeachtet der verkündeten Priorität Bildung beschlossen, die 14 053 Stellen für PädagogInnen auf 13 600 abzubauen. Bis zum regulären Wahljahr 2005 wird dann pro Jahr um je 100 Stellen aufgestockt. Die reduzierte Zahl der Stellen ist die vorgegebene Grundlage für das Arbeitszeitmodell. Genau dies beinhaltet die schönfärberische Neuschöpfung „Auskömmlichkeit“.

Ziel ist, dass die Arbeitszeit der Lehrer bei wachsenden Bedarfen mit den Stellen auskömmlich gemacht wird. Das war die Vorgabe für die Arbeitskommission und die Grundlage für die Faktorisierung nach Fächern und Schularten. Die Erfassung der tatsächlichen Zeiten für pädagogische Tätigkeiten hätte dazu geführt, dass die Stellen nicht ausreichen. Also musste runtergerechnet werden. Inzwischen ist vielfach und akribisch nachgewiesen und belegt worden, dass die angegebenen Zeiten nicht ausreichen, um die bisherige Qualität an Unterricht und Betreuung aufrecht zu erhalten. Dazu der Sprecher der Sozietät Mathematik an der Hamburger Uni, Prof. Dr. Ortlieb: „Die Behauptung allerdings, die Arbeitszeitwerte für die verschiedenen Einzelaufgaben so setzen zu wollen, dass sie „für eine professionelle und qualitativ anspruchsvolle Erledigung der Aufgaben ausreichen“ (Bericht, 29), ist angesichts der harten, nicht veränderbaren Vorgaben bestenfalls eine fromme Lüge, und in der Tat spielen professionelle und qualitative Gesichtspunkte in dem gesamten vorliegenden Bericht keine Rolle.“ (1)

Durch das Arbeitszeitmodell wurde das Ziel erreicht, die bisherige Festsetzung der Pflichtstunden zu deregulieren und so zu ermöglichen, die individuellen Unterrichtsstunden der KollegInnen immer weiter aufzustocken. Wenn der Mangel an LehrerInnen weiter ansteigt, können die Unterrichtsstunden nach Bedarf erhöht werden. Lehrerarbeitszeit wird zu einer Variablen des Haushalts. Die Tür dafür öffnet das Hamburger Arbeitszeitmodell. Es

stellt dem Arbeitgeber quasi einen Freibrief aus, die Arbeitszeit der Lehrer je nach Bedarf zu erhöhen.

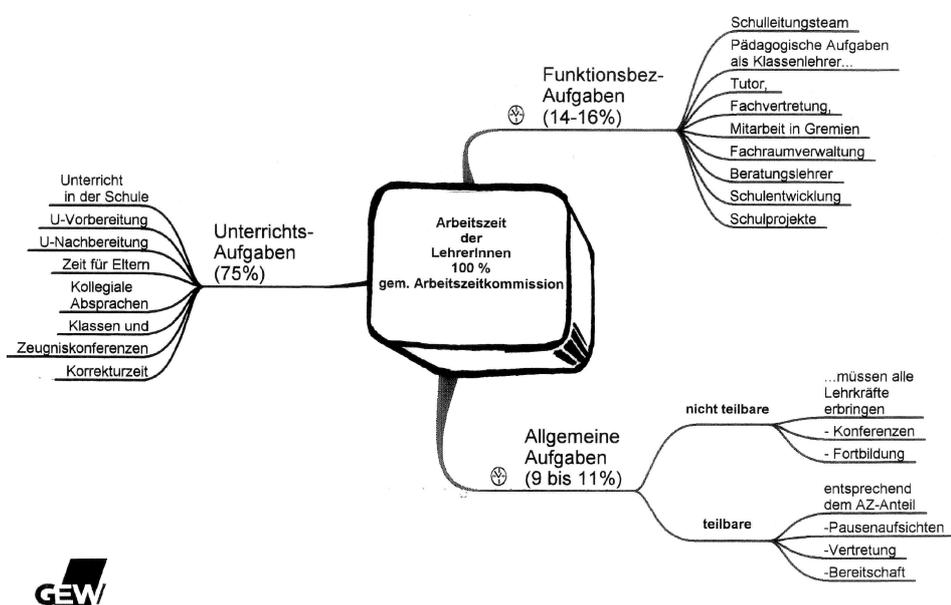
Propagiert werden natürlich andere Beweggründe: Endlich würden neue Ideen zur Arbeitszeit umgesetzt, die gesamte Arbeitszeit gewürdigt und die unterschiedlichen Belastungen berücksichtigt. Endlich verliere die Lehrerarbeitszeit ihr Image als Halbtagsjob. Aber bei näherem Hinsehen sind die Ideen keineswegs neu und es gibt inzwischen handfeste Erfahrungen, wie z.B. in Dänemark, auf die hier noch eingegangen wird.

Die Gesamtheit der Lehrerarbeitszeit würdigen

Dem Anliegen, die gesamte Arbeitszeit zu würdigen, können wir nur zustimmen. Die Frage ist, ob es wirklich ernst gemeint ist und umgesetzt wird. Die GEW lehnt solche Arbeitszeitmodell ab, die Arbeitszeit weiter verlängern, eben nicht die zeitliche Belastung berücksichtigen und die Grenze nach oben freigeben, sodass die Unterrichtsstunden jederzeit erhöht werden können. Die GEW vertritt seit langem „Schule ist mehr als Unterricht“ und fordert, bei der Arbeitszeit die Vielfalt der Aufgaben und den Bedarf an Zeit anzuerkennen. Für eine gute Bildung ist es unerlässlich, Zeit für Kinder zu haben. Die Eltern- und Schülervereine bekräftigen, dass der Unterricht nur ein Teil der pädagogischen Tätigkeit ist und der unterschiedliche Zeitaufwand insgesamt berücksichtigt werden muß. Wie ist das im Hamburger Arbeitszeitmodell geregelt?

Der Anspruch die gesamte Lehrerarbeitszeit zu würdigen und auch außerunterrichtliche Aufgaben anzuerkennen, wird als ein Ziel des Arbeitszeitmodells formuliert. Folglich wird die Arbeitszeit aufgegliedert in:

- Unterrichtsbezogenen Aufgaben. Sie umfassen 75 % der Arbeitszeit und beinhalten die Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung des Unterrichts, Gespräche mit Kollegen Eltern, Klassen und Zeugnisbesprechungen und Korrekturzeit.
- Funktionsbezogene Aufgaben nehmen 14 – 16 % ein. Genannt werden: Schulleitungsteam, Klassenlehrer, Tutor, Fachvertretung, Mitarbeit in Gremien, Fachraumverwaltung, Beratungslehrer, Schulentwicklung, Schulprojekte
- Allgemeine Aufgaben werden mit 9 bis 11 % berechnet und unterschieden in: teilbare (Pausenaufsichten, Vertretungen, Bereitschaft) und nicht teilbare (Konferenzen Fortbildung)



Das wöchentliche Arbeitsvolumen soll sich gemäß den angegebenen Anteilen auf diese drei Bereiche aufteilen. Angegeben wird eine wöchentlichen Arbeitszeit von 46,5 Stunden und eine Jahresarbeitszeit von 1770 Stunden, die im Öffentlichen Dienst gilt. Die wöchentliche Arbeitszeit ergibt sich aus der Einberechnung der Ferienwochen, die über 6 Wochen Urlaub hinausgehen. Wie hoch die Anzahl der Unterrichtsstunden ist, hängt erstens vom dem Faktor für das Fach, bzw. Schulform ab und zweitens von den allgemeinen und funktionsbezogenen Aufgaben der Lehrkraft. Die Obergrenze der Unterrichtsstunden soll im Regelfall 30 Stunden nicht überschreiten. Diese Formulierung lässt allerdings höhere Unterrichtsverpflichtungen zu. Wer wenig funktionsbezogene und allgemeine Aufgaben angerechnet bekommt und niedrig faktorisiert ist, kann weit über die 30 Stunden hinaus Unterricht erteilen müssen. Eine Fachlehrerin, die an einer kaufmännischen Beruflichen Schule EDV unterrichtet, hat errechnet, dass sie nach dem Arbeitszeitmodell auf 35 Unterrichtsstunden kommen kann.

Empirische Erkenntnisse über die Arbeitszeit der LehrerInnen

Um das Hamburger Arbeitszeitmodell und den darin formulierten Anspruch zu überprüfen, müssen wir die Kenntnisse über die tatsächliche Arbeitszeit der Lehrer heranziehen. Bisherige Untersuchungen haben ergeben, dass die Lehrer weit über eine 40 Stunden-Woche hinaus arbeiten, selbst wenn die Ferien einberechnet werden. Teilzeitarbeitende leisten einen noch höheren Anteil an Mehrarbeit. Wir können feststellen, dass die LehrerInnen an der gesellschaftlichen Senkung der Arbeitszeit bisher nicht beteiligt worden sind. Siehe den Überblick über die Untersuchungen, der auch einen Vergleich zu anderen Arbeitszeiten ermöglicht.

Anhang:

Tabelle 1 Seit 1958 ermittelte durchschnittliche Lehrerarbeitszeit je Unterrichtswoche nach Lehrerangaben

Verfasser	Jahr	Bundesland	n	Durchschnittliche Arbeitszeit je Unterrichtswoche	Durchschnittliches Deputat je Unterrichtswoche	Durchschnittlich bezahlte Wochenarbeitszeit i.d. Industrie
Graf/Rutenfranz	1958	N R W	1681	45,0	21,1-28,9	45,7
Frister/Häker/Hoppe	1960	Berlin	385	51,0	21,9-24,9	45,6
Nengelken/Ulich	1965	Bayern	576	46,0	17,7-18,7	44,3
Seegerer/Wulsten/Ulich	1969	N R W	1000	56,6	26,1-26,7	39,7
Sommerlatte, D.	1970	Berlin	167	58		
Knight/Wegenstein	1972	B R D	9129	54,3	24,8	42,8
Gräßler/Klose	1975	D D R	391	43,8	17,9-24,6	44,0
Müller-Limmroth	1979	B R D	185	53,4	18,3	42,4
v. Engelhardt	1979	Nds.	1006	51,4	23,4	42,4
Möller/Saupe	1980	Berlin	312	48,9	24,3	41,8
Wulk	1982/4	S-H	68	48,4	?	40,9
Häßler/Kunz	1985	B R D	1214	46,3	22,6-27,0	40,9
Redeker/Schäfer	1990	HB	19	45,3	23,0	39,7
Hübner/Werle	1994	Berlin	599	47,6	23,4-25,0	38,4
Bayr.Philologenverband	1996	Bayern	1	46,4	19	37,7
Foerster	1996	Hessen	82	50,5	?	37,7
Holtappels, H.G.	1996/97	Hessen	A: 60 B:141	A:50,8 B:46,4	27	
Landert, Charles	1997/98	Schweiz	1105	46,5	23-24	
Mummert+Partner	1998	N R W	6059	47,3	19,75-27,0	37,0

Diese Untersuchungen können nicht einfach vom Tisch gewischt werden, weil die Methode der Selbsteinschätzung nicht akzeptiert wird. Welche andere Methode sollte gewählt werden, um den Zeitbedarf für pädagogische Tätigkeit zu messen? Die willkürliche Schätzung durch den Arbeitgeber ist sicher keine Alternative.

Folgen wir den bisherigen Ergebnissen, dann brauchen die Lehrer eine Absenkung der Pflichtstunden, um die durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 1770 Stunden im Öffentlichen Dienst zu erreichen. Aber in Hamburg ist mit der Erhöhung und Öffnung der Pflichtstundenbegrenzung auf 30 und mehr das Gegenteil der Fall. Bisher gab es eine Unterrichtszeit angefangen von 24 Stunden (Berufliche Schulen und Gymnasien) bis hin zu 28 Stunden (Grundschulen). Nun berichten KollegInnen von Erhöhungen von bis zu sieben Unterrichtsstunden. Das trifft z.B. die PädagogInnen in den Grundschulen, aber auch Kollegen in anderen Schulformen, deren Fächer niedrig faktorisiert sind.

Unterschiedliche Arbeitsbelastungen berücksichtigen

Aufgaben, die über die reine Unterrichtserteilung hinausgehen, zu berücksichtigen, ist keineswegs eine neue Idee. Bisher wurden für eine Reihe von Tätigkeiten Entlastungsstunden gewährt, beispielsweise für die Aufgabe als KlassenlehrerIn, für die Betreuung der Sammlungen in Chemie, Physik, für die Leitung der Fachkonferenzen, für die Ausbildung von ReferendarInnen, Betreuung der Schülerratsarbeit, für die Betreuung der Bibliothek, des Schulgartens, usw. Dazu kamen die Entlastungsstunden für Leitungsfunktionen als Mitglied der Schulleitung, Abteilungsleiter, Beratungslehrer. Für bestimmte Weiterbildungen wurde Unterrichtsentlastung gewährt. Neue Aufgaben sind in den letzten Jahren dazu gekommen, beispielsweise die Mitarbeit bei der Schulentwicklung, für die meist keine Stundenentlastung vorgesehen war oder die Betreuung von EDV-Anlagen, die sehr zeitaufwendig ist und weder vorher noch jetzt ausreichend mit Zeit bedacht wurde. Insgesamt war das Volumen der Entlastungsstunden unzureichend und ständigen Sparmaßnahmen ausgesetzt. Grundsätzlich ist es positiv über die Entlastungsstunden an den Schulen zu entscheiden und den jeweiligen Bedarf zu berücksichtigen, aber die Ressourcen müssen eben auch vorhanden sein. Eine ständige Mangelverwaltung führte zu viel Unzufriedenheit und produziert logischerweise Verteilungskämpfe. Im Großen und Ganzen waren Entlastungsstunden akzeptiert. Jede Lehrerin und jeder Lehrer weiss, dass Sonderaufgaben Zeit kosten. Natürlich beansprucht die Führung einer Klasse viel Zeit: für Gespräche mit Schülern und Eltern, für Klassenfeste und Klassenfahrten, für das Schreiben von Zeugnissen, für die Regelung gemeinschaftlicher Angelegenheiten in einer Klasse. Natürlich wird für die Betreuung der Chemie- oder Physiksammlung, der Bibliothek, usw. Zeit gebraucht.

Insofern ist die Berücksichtigung außerunterrichtlicher Aufgaben keine Innovation des Arbeitszeitmodells. Außerunterrichtliche Aufgaben werden jetzt umfassender berücksichtigt und in jedem persönlichen Arbeitszeitkonto berechnet. Beispielsweise zählt auch die Mitarbeit in schulischen Gremien, wie der Schulkonferenz. Das wird konterkariert durch: unzulänglichen Zeitwerte, eine Normierung, die den unterschiedlichen Bedarfen nicht gerecht wird, krasse Benachteiligung vieler Kollegen. Scharf kritisiert wurden beispielsweise die Zeiten für die Sportlehrer und der Musiklehrer, die sich neben dem Unterricht für viele außerunterrichtliche Aufgaben engagiert haben, wie Sportfeste organisieren, Schulorchester anleiten. Die Auflistung aller Aufgaben bis hin zur Teilnahme an Lehrerkonferenzen kann einerseits dienen die Legende vom Halbtagsjob Lehrer zu widerlegen, andererseits wird der reale Zeitbedarf kleingerechnet und der zeitliche Aufwand missachtet.

Im Arbeitszeitmodell ist neu, dass Fächer faktorisiert werden. Und das ist in der Tat kein geringes Problem. Einerseits ist die besondere zeitliche Belastung durch Fächer nachweisbar und durch die Selbsteinschätzung der Lehrkräfte belegt. So wird für die Korrektur von Deutscharbeiten in der Oberstufe viel Zeit gebraucht. Diesen speziellen Zeitaufwand hat ein Sportlehrer nicht. Auf der anderen Seite ist die Tätigkeit als Sportlehrer so beanspruchend und kräftezehrend, dass gerade ältere Lehrkräfte froh sind, wenn sie davon verschont bleiben und den Zeitaufwand am Schreibtisch für das Fach Deutsch der Tätigkeit als Sportlehrer vorziehen. Auf jeden Fall muss die psychische und physische Beanspruchung berücksichtigt werden, was im Hamburger Arbeitszeitmodell völlig ignoriert wurde.

Exemplarisch soll hier die auffällig niedrige Bewertung der GrundschullehrerInnen problematisiert werden. Folgen wir den Erkenntnissen aus PISA, dass es beim Lernen gerade auf den Anfang ankommt, kann die pädagogische Arbeit in der Grundschule nicht hoch genug eingeschätzt werden. Daher stellt sich die Frage: Wie kommt die Hamburger Arbeitszeitkommission dazu, hier den niedrigsten Faktor einzusetzen, nämlich 1,3 im

Vergleich zu 1,8 im Fach Deutsch im Gymnasium. Der Faktor von 1,3 beinhaltet, dass eine Grundschullehrerin genau 1,3 Zeitstunden hat, also etwa 80 Minuten, um alle im Zusammenhang mit Unterricht anfallenden Arbeiten zu erledigen: Vorbereitung des Unterrichts, seine Durchführung und Auswertung, Klassenarbeiten und Tests entwerfen und korrigieren, Hausaufgaben nachprüfen, Gespräche mit den Schülern und Eltern führen, Klassenkonferenzen abhalten. Das steht in keinem Verhältnis zu der intensiven Betreuungsarbeit, die in der Grundschule nötig ist. Hier wie in anderen Schulen bilden die Zeitwerte nicht ab, wieviel Zeit für eine qualitätsvolle pädagogische Arbeit gebraucht wird. Es gibt so absurde Beispiele wie 8 Minuten pro Elterngespräch im Jahr oder 10 Minuten für die Korrektur einer Deutscharbeit in der Sek. I.

Die Faktorisierung wird von vielen LehrerInnen als zutiefst ungerecht empfunden. Gerade die LehrerInnen, die vor anspruchsvollen pädagogischen Herausforderungen stehen, ob in der Grundschule oder in der Berufsvorbereitung, werden gering bewertet. Die hohen Faktoren finden sich dort, wo intellektuell anspruchsvolle Fachinhalte vermittelt werden müssen. Aber kann das der Maßstab sein? Die im Arbeitszeitmodell festgelegten Zeitwerte sind pädagogisch unhaltbar, widersprechen der Realität, lassen viele Aspekte pädagogischer Tätigkeit unberücksichtigt und sind ungeeignet, mehr Gerechtigkeit herzustellen. Im Gegenteil erzeugen sie das Gefühl mangelnder Anerkennung.

Dänemark: Abkehr von der Faktorisierung

Im dänischen Arbeitszeitmodell ist die anfängliche Faktorisierung der Fächer 1993 wieder aufgegeben worden. Dieser Schritt folgte aus der Erkenntnis, dass sich die pädagogische Tätigkeit nicht einheitlich normieren lässt. Beispielsweise kann die Betreuung einer Schulbibliothek unterschiedlich viel Arbeit verursachen, je nachdem wie groß sie ist, je nachdem wie sie frequentiert wird, etc. Das muss an der Schule entschieden werden. Das Zeitvolumen für außergewöhnliche oder außerunterrichtliche Tätigkeiten wird in den Schulen verhandelt, wobei die Gewerkschaftsvertreter mitentscheiden und ein echtes Vetorecht haben. Kennzeichnend ist ein demokratischer Beteiligungsprozess der Beschäftigten vor Ort in den Schulen.

In Dänemark war der Übergang zu einem Arbeitszeitmodell damit verbunden, dass die Lehrerstellen erhöht wurden. Das Arbeitszeitmodell diente nicht der Kostenreduktion. Im Gegenteil trat zutage, dass mehr LehrerInnen gebraucht wurden. Inzwischen kommt es auch hier zu Konflikten, dass Lehrerstellen reduziert werden sollen. Aber die Entscheidung wird nicht diktatorisch von oben verfügt. Die Gewerkschaften haben ein Wort mitzureden.

Die Rahmenbedingungen für das dänische Arbeitszeitmodell unterschieden sich also krass von denen in Hamburg. Einige Regelungen finden sich allerdings wieder: eine festgelegte Jahresarbeitszeit und eine Aufteilung der Arbeitszeit in unterrichtliche und außerunterrichtliche Aufgaben, allerdings anders in Hamburg. Die Gesamtarbeitszeit teilt sich auf in Unterrichtszeit Vor- und Nachbereitungszeit und übrige Zeit. Es gibt eine Obergrenze der Unterrichtsverpflichtung von

Lehrerarbeitszeit als wesentliche Grundlage für eine gute Schule

Hohe Bildungsqualität verlangt, dass diese Gesellschaft bereit ist, ausreichende Ressourcen für eine gute Bildung zur Verfügung zu stellen. Das gilt unabhängig von dem jeweiligen Arbeitszeitmodell, ob bei der Pflichtstundenregelung oder bei einer Regelung wie etwa in Dänemark. So oder so ist zu entscheiden, wie viele PädagogInnen für die Bildung von

Kindern eingesetzt werden. In der heutigen Zeit werden nicht weniger sondern mehr PädagogInnen gebraucht. Der Bedarf steigt, weil sich die Lebensverhältnisse gravierend geändert haben. Familien sind nicht mehr so stabil wie früher, Frauen wollen auch berufstätig sein. Für die Eltern, ob alleinerziehend oder nicht, ist eine gute und zuverlässige Betreuung der Kinder in Kitas und Schulen unentbehrlich. Die verstärkte Einrichtung von Ganztagschulen hat Auswirkungen auf den Bedarf an Lehrerarbeitzeit und auf die Arbeitsorganisation an den Schulen.

Zu bedenken ist, dass die Arbeitszeit der LehrerInnen nicht unabhängig von der Organisation des Lernens geregelt werden kann. Das Lernen in Projekten ist nicht kompatibel damit, dass nach Fächern faktorisiert wird. Das besondere an Projektlernen ist ja gerade, dass es fächerübergreifend ist. Wenn aber Projektlernen gefördert werden soll, dann steht ein Arbeitszeitmodell wie in Hamburg im Wege. Ein anderer Aspekt ist die Berücksichtigung von Teamarbeit im Zeitgefüge der Arbeitsorganisation an Schulen. Oder die besonderen Bedarfe an Zeit bei einer Ganztagschule? Die pädagogische Arbeit ist vielfältig und unterschiedlich und lässt sich nicht in eine tayloristische Zeiteinteilung pressen. In Dänemark ist das erkannt und berücksichtigt worden Das Hamburger Arbeitszeitmodell dagegen ist denkbar ungeeignet für eine lebendige und zeitgemäße Schule.

Vergleichen wir die heutige Schule mit früher, stellen wir fest, dass sich die Ansprüche an Lernen und somit an die Schule verändert haben. Schulen entwickeln sich weg von der Massenanstalt. Die Erkenntnis wächst, dass Lernen als individuelle Aneignung und Entwicklung vor sich geht und jedes Kind in seinem Lernprozess gefördert werden sollte. Nur dann kann Bildungsbenachteiligung ausgeglichen werden. Veränderte Ansprüche ans Lernen spiegeln sich auch in den heutigen Bildungsplänen wider. So führt Professor Ortlieb aus, dass das Arbeitszeitmodell in dramatischer Weise den Auftrag durch die neuen Rahmenpläne in Mathematik konterkariert „in denen ein offener, realitätsbezogener, problem- und schülerorientierter Mathematikunterricht gefordert und hohe Ansprüche an die Konzeption und Korrektur von Klassenarbeiten formuliert werden. Dieser Auftrag ist unter den Bedingungen des vorliegenden Arbeitszeitmodells nicht zu erfüllen.“ Seiner Meinung nach müsste die Behörde konsequenterweise auch die neuen Rahmenpläne zurücknehmen.

Sowohl heutige Ansprüche ans Lernen wie heutige Lebensverhältnisse der Kinder verlangen, dass den LehrerInnen ermöglicht wird, Zeit und Kraft für die Kinder zu haben.

Ein Arbeitszeitmodell taugt dann nichts, wenn es nicht diesem Grundsatz Rechnung trägt. Es taugt nichts, wenn die hohe Beanspruchung im Lehrerberuf ignoriert wird, indem Mehrarbeit durchgesetzt wird. Stress und burn-out-Syndrome, frühzeitiger Verschleiß der Gesundheit sind in der Lehrerschaft weit verbreitet. Jegliche weitere Erhöhung der Arbeitszeit wird das Problem verschärfen. Wer das weitere Ansteigen der Arbeitszeit weit über die 40-Stunden-Woche hinaus vorantreibt, der geht sträflich mit der Gesundheit der LehrerInnen um und verweigert ihnen die Voraussetzung für eine gute Arbeit. Unsere Schlussfolgerung ist, dass dieses Arbeitszeitmodell schleunigst wieder zurück genommen werden sollte, ehe es einen gewaltigen Schaden in den Hamburger Schulen anrichtet.

Stephanie Odenwald