



**Freie und Hansestadt Hamburg**  
**Behörde für Bildung und Sport**  
**Gesamtpersonalrat**  
**für das Personal an staatlichen Schulen**

Sehr geehrte Frau Behler,

wir legen Ihnen als Vorsitzende der Kommission unsere Stellungnahme zu den Auswirkungen des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells vor. In unserer Stellungnahme finden Sie die Erfahrungen wieder, die wir als zentrale Kapitelpersonalräte und als im Januar gebildeter Gesamtpersonalrat gemacht haben.

Der Senator der Behörde für Bildung und Sport (BBS), Herr Rudolf Lange, hatte sich im Jahre 2003 an die Lehrerinnen und Lehrer gewandt und die Absicht geäußert:

*Wir möchten ..., dass Ihre Arbeitszeit nach Ihrem tatsächlichen Arbeitsaufwand bemessen und auch für Eltern und Schüler transparenter wird.“*

*Senator Rudolf Lange in „Das neue Lehrerarbeitszeitmodell, Fakten, Fahrplan, Hintergründe“; Hrsg. Behörde für Bildung und Sport, Hamburg)*

In derselben Publikation wird versprochen, dass die „*verschiedenartigen Aufgaben ... gerechter auf die Lehrer verteilt [werden]*“.

Diesen Ansatz hat das Lehrerarbeitszeitmodell (LAZM), das durch die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung (LehrArbzVO) umgesetzt wurde, deutlich verfehlt. Es wurde durch die Verantwortlichen der BBS brachial durchgesetzt. Das Vorgehen dabei wurde selbst von dem von der BBS bestellten Gutachter Mummert-Consulting deutlich kritisiert. Der oberste Dienstherr habe „den Raum der fairen internen Verhandlung“ verlassen und „mit Bande“ gegen die Lehrkräfte gespielt, um sie „ins Abseits“ zu stellen.

*(vgl. Das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg, Mummert-Consulting, 5.4 Begleitende Kommunikation).*

Auf diese Weise wurde das LAZM gegen den Willen der überwiegenden Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer durchgesetzt. Die Umsetzung der LehrArbzVO erfolgte ohne Pilotierung. Die Rahmenbedingungen wurden während der auf zwei Jahre veranschlagten Erprobungsphase durch die Basisfrequenzerhöhung nochmals erheblich verschlechtert.

Die am sogenannten „Runden Tisch“ aufgeführten Probleme und Änderungsvorschläge fanden nahezu keine Berücksichtigung.

Eine Stellungnahme zur Evaluation durch Mummert-Consulting wurde erst nach vielen schriftlichen und mündlichen Aufforderungen durch die ehemaligen Kapitelpersonalräte und in der Folge durch den Gesamtpersonalrat und nach 5 Kleinen Anfragen in der Bürgerschaft abgegeben und brachte nur für Schulleitungen eine viel zu geringe Berücksichtigung der erheblich zugenommenen Aufgaben. Die Lehrkräfte und das nichtpädagogische Personal mussten wiederum feststellen, dass sie nicht berücksichtigt wurden.

Bitte verstehen Sie, dass wir auf dieser Grundlage sehr skeptisch sind bezüglich der Ernsthaftigkeit der Behördenspitze der BBS, nun die berechtigten Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen.

Auch wenn der Kommission zur Überprüfung des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells in der Einsetzungsverfügung ein enger Rahmen gegeben wurde, vertrauen wir dem Sachverstand und der Unabhängigkeit der Kommission und legen ihr eine umfangreiche aber sicher nicht vollständige Stellungnahme zu den Mängeln des LAZM und der LehrArbzVO vor.

<b>Inhalt:</b>	<b>Seite</b>
<b>0. Zu den Kritikpunkten</b>	<b>3</b>
<b>1. Faktorisierung</b>	<b>3</b>
1.1 Faktorisierung und Realität	3
1.2 Faktorisierung in der Grundschule	4
1.3. Faktorisierung in der Vorschule	5
1.4 Faktorisierung der Korrekturfächer	5
1.5 Niedrig faktorisierte Fächer	6
1.6 Faktorisierung, Projektarbeit und Teamarbeit	6
1.7 Vertretungsunterricht und Faktorisierung	7
1.8 Faktorisierung nach der Zahl der unterrichteten Schüler	7
1.9 Faktoren gleicher Fächer in unterschiedlichen Kapiteln	7
1.10 Arbeitszeitzeitzuweisung und versprochene Faktoren	7
1.11 AZM und Neue gymnasiale Oberstufe	8
1.12 Klassenreisen	8
<b>2. Nicht berücksichtigte und neu hinzugekommene Aufgaben</b>	<b>8</b>
<b>3. Berücksichtigung von gesundheitlichen Aspekten</b>	<b>12</b>
3.1 Psychische und physische Belastungen	12
3.2 LAZM und ältere Kolleginnen und Kollegen	
<b>4. Lehrerarbeitszeitmodell und Teilung- und Förderung</b>	<b>12</b>
<b>5. LAZM und die Töpfe</b>	<b>13</b>
<b>6. LAZM und Schulpersonalratsarbeit</b>	<b>14</b>
<b>7. Transparenz</b>	<b>15</b>
<b>8. Allgemeine Aufgaben (A-Zeiten)</b>	<b>15</b>
<b>9. Funktionsszeiten</b>	<b>15</b>
<b>10. Planungs- oder Abrechnungsmodell</b>	<b>15</b>
<b>11. Ausblick</b>	<b>16</b>
<b>Anlagen</b>	
<b><u>Anlage 1</u> Arbeitszeitzeitzuweisung und versprochene Faktoren (Gymnasiale Oberstufe)</b>	
<b><u>Anlage 2</u> Lehrerarbeitszeit und Neue gymnasiale Oberstufe</b>	
<b><u>Anlage 3</u> Problem der Teilungs- und Förderungsstunden</b>	

## 0. Zu den Kritikpunkten im Einzelnen

Der Widerstand in den Kollegien der Hamburger Schulen gegen das LAZM resultiert vor allem daraus, dass der formulierte Anspruch und die Wirklichkeit weit auseinander klaffen. So ergibt sich nach Einführung des Modells für die meisten Kolleginnen und Kollegen eine drastische Erhöhung der Unterrichtsverpflichtungen. Gut 73% der Hamburger Lehrerschaft muss nach den Ergebnissen einer GEW-Umfrage erheblich mehr unterrichten. Durch die Basisfrequenzerhöhung hat die Arbeitsverdichtung nochmals zugenommen.

### 1. Faktorisierung

Die Arbeitszeitkommission ist an ihrem Auskömmlichkeitsansatz gescheitert. Gesucht wurde nicht nach Faktoren, die die Arbeitszeit der Kolleginnen und Kollegen tatsächlich abbilden, sondern nach Faktoren, die unter dem Vorzeichen einer deutlich reduzierten Anzahl der Lehrerstellen, die Abdeckung aller pädagogischen Arbeiten „auskömmlich“ ermöglichen sollte. Mit diesem Vorgehen wurden qualitative Einbußen des Unterrichts und höhere Belastungen der Lehrkräfte in Kauf genommen.

Im ersten Jahr wurden die Faktoren in den Schulen nach

- Fächern,
- Schulstufen und
- Schulformen festgelegt.

Die Kommission ging davon aus, dass die vorgeschlagenen Zeitwerte „so ausreichend bemessen sein [müssen], dass die jeweilige Aufgabe durchschnittlich auch in der zugemessenen Zeit erfüllt werden kann und zwar so, dass das zugemessene Zeitquantum den professionellen und qualitativen Anforderungen für die Erledigung der Aufgabe entspricht.“

*(Bericht der 2. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission; Hamburg, 17.2.2003; S.5)*

Der Senator Lange hatte noch in der Broschüre „Das neue Lehrerarbeitszeitmodell, Fakten, Fahrplan, Hintergründe“ versprochen die „Arbeitszeit nach Ihrem tatsächlichen Arbeitsaufwand,“ zu bemessen. In der LehrArbzVO wird dieses Versprechen juristisch klausuliert erheblich eingeschränkt:

*„Die gesetzten Faktoren erheben nicht den Anspruch der exakten Bemessung des Zeitaufwandes, den alle Lehrkräfte für unterrichtsbezogene Aufgaben tatsächlich leisten, da dieser von zahlreichen subjektiven Bedingungen abhängt. Die Faktoren normieren auf Grund pauschalierender Schätzung vielmehr die Zeiten, die der Dienstherr zur qualitativ angemessenen Vor- und Nachbereitung einschließlich aller hierzu gehörenden Einzelaufgaben und zur Erteilung einer Unterrichtsstunde für erforderlich hält und insoweit auch von den Lehrkräften erwartet. Benötigt eine Lehrkraft tatsächlich mehr Zeit für die unterrichtsbezogenen Aufgaben, beruht dies auf ihrer individuellen Entscheidung und hebt die normative Erwartung, welcher Zeitaufwand tatsächlich zu erbringen ist, nicht auf.“*

*(LehrArbzVO, S.13)*

Den Lehrkräften wird damit der „schwarze Peter“ zugeschoben, halten sie sich an die vorgegebenen Werte, dann ist der Ärger mit Schulleitung, Eltern und Schülern vorprogrammiert. Entscheiden sie sich „individuell“ anders, müssen sie erhebliche Mehrarbeit in Kauf nehmen.

### 1.1 Faktorisierung und Realität

Die Praxis hat sehr bald gezeigt, dass die Faktorisierung durch Zuweisung von pauschalierten Zeitwerten in keiner Weise den realen Zeitansätzen in der schulischen und unterrichtlichen Praxis auch nur annähernd entspricht.

Beispielhaft sei dies an dem Faktor für das Fach Biologie in Klasse 5 gezeigt.

#### ➔ Biologie Kl. 5, Faktor 1,4

- ➔ Es stehen der KollegIn also für
  - ➔ Unterricht,
  - ➔ Vor- und Nachbereitung,
  - ➔ Durchsicht der Haushefte,
  - ➔ Konzeption und Korrektur von Arbeiten und Hausaufgaben usw.,

- Absprachen mit KollegInnen,
- Zeugniskonferenzen,
- Schüler- und Elterngespräche

→ **1 Stunde und 24 Minuten pro U-Stunde** zur Verfügung

Der Faktor wurde wie folgt ermittelt:

Fachunterricht Klasse 5 – 6											
Zweistundenfächer (ohne Sport und Kunst)											
1.	Netto-Unterrichtszeit	2	x wöchentl.	0,80	Stunden x	38	Wochen	=	61	Zeitstunden	
2.	Vor- und Nachbereitung Durchsicht Haushefte	2	x wöchentl.	0,20	Stunden x	38	Wochen	=	15	Zeitstunden	
3.	Korrektur v. Schülerarbeiten und Tests	4	Arbeiten	5,00	Stunden			=	20	Zeitstunden	
4.	Elterngespräche, Klassenkonferenzen und Zeugniskonferenzen			10,00	Stunden			=	10	Zeitstunden	
								Summe	=	106	Zeitstunden
ergibt aufgeteilt auf 38 Schulwochen = <b>1,4 Std. pro U.-Stunde</b>											

Für die **Vor- und Nachbereitung des Unterrichts** und die **Durchsicht der Haushefte** stehen den Lehrerinnen und Lehrern danach **12 Minuten pro Unterrichtsstunde** zur Verfügung.

D.h. die Kolleginnen und Kollegen müssen innerhalb dieser 12 Minuten die Vorbereitung des Unterrichts (Inhalte festlegen, Arbeitsblätter und/oder Folien erstellen und kopieren, Versuchsmaterialien besorgen, Versuchsgeräte zusammenstellen und auf- und abbauen, wegräumen, Aufzeichnungen über die Leistungen der Schüler dokumentieren, usw.) erledigen.

Es ist offensichtlich, dass die Lehrerinnen und Lehrer sich in einem Konflikt befinden zwischen den in den Richtlinien und Rahmenplänen formulierten Qualitätsansprüchen und dem, was unter Berücksichtigung der Vorgaben der Lehrerarbeitszeitverordnung geleistet werden kann.

Diesen Konflikt können die Kolleginnen und Kollegen nur mit erheblicher Mehrarbeit oder mit starken methodischen Einschränkungen, wie z.B. „Kreidebiologie“ lösen.

In beiden Fällen leidet die Qualität des Unterrichts erheblich.

## 1.2 Faktorisierung in der Grundschule

Die Grundschule soll in einem gemeinsamen Bildungsgang alle Schülerinnen und Schülern grundlegende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln und so die Grundlage für die weitere schulische Bildung schaffen (vgl. § 14 (3) HmbSG). Sie soll entsprechend dem Bildungsplan, der ab dem 1. Februar 2004 verbindliche Grundlage ist (also erst nach Einführung der LAZVO), den unterschiedlichsten Entwicklungsständen, Lernvoraussetzungen und Lernfähigkeiten durch innere Differenzierung entsprechen. Lerninhalte, Arbeitsformen und Arbeitsmaterialien müssen in ihrem Anforderungsniveau auf diese Unterschiede abgestimmt werden. Förderung soll möglichst im Klassenunterricht auf Grundlage individueller Förderpläne stattfinden.

Diesem Anspruch steht der niedrigste Unterrichtsfaktor aller Schulformen von 1,35 gegenüber (ausgenommen Sport und Vorschule).

Den Erfordernissen hoher Differenzierung, Integration, handlungsorientiertem, offenem Unterricht mit einer Vielzahl, oft selbst herzustellender Medien, dazu intensivste Elternberatung und umfangreiche Teamarbeit wird dieser Faktor nicht gerecht.

Außerdem liegen uns diverse Rückmeldungen über die Schulpersonalräte vor, dass dieser niedrige Faktor im Rahmen der selbstverantworteten Schule aufgrund der viel zu knappen Ressourcen direkt (bei Wahlpflichtkursen, Förderkursen ...) und indirekt (Klassenlehrerfaktor) weiterhin beschnitten wird. Dies führt zu erheblichen Auseinandersetzungen in den Schulen.

Die Geringschätzung der Grundschularbeit, die sich in den geringen Faktoren spiegelt, wirkt sich nicht nur negativ auf die Motivation aus. Die hohe Unterrichtsverpflichtung (30 Std. und mehr bei geringen Funktionszeiten) brennt die KollegInnen aus und bedroht ihre Gesundheit.

Zum Beginn des Schuljahres 06/07 wurden die neu eingerichteten Grundschulklassen - mit 27 bis zu 30 SchülerInnen so voll wie nie. Dieses Problem war u.a. Thema der Lokal-Presse. Der Senat übte sich in Schadensbegrenzung und senkte beginnend mit dem Schuljahr 07/08 bis 2011 in 67 Grundschulen der so genannten Problemstadtteile die **Basisfrequenz** auf 18 bis 20 SchülerInnen. Für die restlichen Grundschulen reagierte man anders. Dort können nun die Klassen durch Senkung der **Organisationsfrequenz** von 27 auf 24 Kinder "verkleinert" werden. Dieses Vorgehen führt allerdings nicht zu einer höheren Zuweisung an die Schulen, sondern in der Konsequenz nur zu einer Reduzierung der Teilungsstunden.: von sechs bis sieben Teilungsstunden bei 30 Kindern bis auf null bei 24 Kindern. Teilungs- und Förderstunden können nach diesem Vorgehen nur durch Mehrarbeit der Kolleginnen und Kollegen erarbeitet werden.

Die zu garantierende Verlässlichkeit der Grundschulen führt zudem dazu, dass diese Teilungsstunden immer wieder zu Vertretungszwecken benutzt werden. Die Schüler nicht betreuter Klassen werden auf andere Klassen aufgeteilt bzw. die Lehrkräfte müssen sogar zwei Klassen gleichzeitig (!) unterrichten.

### 1.3. Faktorisierung in der Vorschule

Durch das Arbeitszeitmodell wurden die VorschulpädagogInnen im Besonderen benachteiligt: Die vier Unterrichtsstunden à 45 Minuten, die den Schulen pro Tag für die VSK zugewiesen werden, reichen für die gesetzlich abgesicherte Betreuung von fünf Zeitstunden nicht aus. Die BBS definierte den VorschulpädagogInnen pro Stunde ca. eine Viertelstunde als "Betreuungszeit" hinzu, sodass die Unterrichtsstunde für die Pädagoginnen nun nicht mehr 45, sondern 60 Minuten betrug.

An 25 Pilotschulen gab es für die VorschulkollegInnen zusätzliche Belastungen durch die Sprachstandserhebung, die über mehrere Jahre als Konsequenz aus der PISA-Studie durchgeführt wurde. Wobei groteskerweise gerade in den sozialen Brennpunkt-Schulen durch diese Diagnostik die dafür verwendeten Sprachförderstunden komplett aufgebraucht wurden.

### 1.4 Faktorisierung der Korrekturfächer

Gerade die Kolleginnen und Kollegen mit Korrekturfächern haben sich erhofft, durch die versprochene „Abbildung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit“ eine Entlastung zu erfahren.

Das folgende Zitat haben wir einer Stellungnahme eines Gymnasiums zur Evaluation des Arbeitszeitmodells entnommen. Es untersucht die im Faktor 1,7 für das Fach Deutsch berücksichtigten Zeitwerte für die Korrektur. Die Hinweise „alt“ und „neu“ beziehen sich auf die während der so genannten Erprobungsphase des Arbeitszeitmodells durchgeführte Erhöhung der Basisfrequenz. Hier wird gleichzeitig der **Zusammenhang von Faktorisierung und Basisfrequenzerhöhung** deutlich.

„Konzeption und Korrektur einer Klassenarbeit, Deutsch Kl. 10 , Thema „Erörterung“:

Es stehen laut AZM 7 h (420 Min.) für die Korrektur zur Verfügung (vgl. Bericht der LAZM-Kommission, Anlage 4, S.2) Basisfrequenz (alt) 24 S , (neu) seit 1.8.04 : 25 S

Pro Schülerarbeit stehen laut AZM zur Verfügung:	17,5 Min.
• Text lesen (Länge ca. 600 Worte), ggf. unleserliche Passagen entziffern	10'
• Fehler klassifizieren und anstreichen, Positivkorrektur (Verbesserungsvorschläge)	10'
• Zweifelsfälle nachschlagen	2'
• versuchen, den Gedankengang des Schülers nachzuvollziehen	?
• Text auf sachlich inhaltliche Richtigkeit hin analysieren	?
• Notenfindung	3'
•	
• Schlusskommentar	2'
Pro Arbeit	27' + x
x 24 S / x 25 S (neu)	648' <b>675' (neu)</b>
Zweitlektüre von 4 Arbeiten zwecks Vergleichbarkeit (Notenfindung) je 10'	40'

Übertragen der Noten in Listen	6'
Erstellung des Klassenspiegels /Errechnung des Durchschnitts	2'
Für einen Selbstversuch stellen wir gern einen Klassensatz Oberstufenklausuren oder auch Mittelstufenarbeiten zur Verfügung.	696' 723' (neu)

**Fazit:**

**Die Arbeitszeit wird pro Klassenarbeit um 276 (neu: 303) Minuten überschritten.**

**Das entspricht bei der vorgeschriebenen Anzahl von 4 KA pro Jahr 1104 (neu: 1212) Minuten.**

**Bei durchschnittlich 6 Lerngruppen sind das 110 (neu: 121) unbezahlte Überstunden pro Jahr pro Kollegen.**

Der einzelne Lehrer steht in einem individuell nicht auflösbaren Widerspruch zwischen fachlichem Anspruch (der sich u.a. aus Rahmenplänen, den Abiturbestimmungen und sonstigen Vorgaben ergibt) und den Vorgaben des AZMs. Klassenarbeiten und Klausuren sind aber ein entscheidender Teil der schulischen Arbeit und beeinflussen Bildungs- und Lebenschancen nachhaltig. Sie dürfen nicht durch die Vorgabe unrealistischer Faktoren in ihrer Aussagekraft zur Disposition gestellt werden.

**Konsequenzen**

Um die vorgegebenen Zeitwerte einzuhalten, müssen Klassenarbeiten/Klausuren zunehmend „korrekturfreundlich“ gestaltet werden. Diese Lösung hat partiell bereits stattgefunden.

Was heißt das konkret?

- **Der Anteil komplexer (und daher schwer zu korrigierender) Schülerleistungen wird reduziert.** Teilaspekte, stichwortartige Lösungen oder multiple-choice-Antworten werden auch dort verwendet, wo es eigentlich **fachlich nicht vertretbar** ist. Auch die PISA-Ergebnisse legen eigentlich eine gegenteilige Strategie nahe: Textverständnis, vernetzende Aufgaben, Textproduktion, die über Ein-Satz-Antworten hinausgeht, müssten gerade verstärkt gefördert (und entsprechend auch abgefragt!) werden.
- Die Auseinandersetzung mit unter Umständen unkonventionellen Schülergedanken, eine detaillierte Positivkorrektur, vielleicht eine Zweitlektüre, um die Arbeit nochmals mit anderen Arbeiten zu vergleichen, ausführliche, für die Schüler hilfreiche individuelle Kommentare und Fehleranalysen, Durchsicht einer Verbesserung, Notenübersichten, Notenspiegel, Durchschnittserrechnung, Listenführung etc. müssen weitgehend unterbleiben.“

Evaluation des Lehrerarbeitszeitmodells durchgeführt an einem Hamburger Gymnasium.

Für die Korrekturfachlehrer ist die Enttäuschung groß. Zum einen, weil die erhoffte Entlastung sich nicht einstellte (vgl. oben), zum anderen profitieren sie nur von den nur relativ höheren Faktoren, wenn sie in zwei Korrekturfächern unterrichten. In diesem Fall wird der relativ höhere Faktor des einen Faches durch den im LAZM abgesenkten Faktor im anderen Fach mehr als aufgezehrt.

**1.5 Niedrig faktorisierte Fächer**

Der Einheitsfaktor von 1,25 im **Fach Sport** (durchgehend bis in die Studienstufe) berücksichtigt in keiner Weise die speziellen psycho-sozialen Belastungen der SportlehrerInnen.

Besonders niedrig ist die für die Unterrichtsvor- und Nachbereitung zugewiesene Zeit von 6 Minuten. Hielten sich die Sportlehrkräfte an diese Vorgabe, würde sich die im LAZM manifestierte Geringschätzung des Faches in einer sich selbst-erfüllenden Weise potenzieren.

Ein besonderes pädagogisches Problem ergibt sich für KollegInnen mit **2 niedrig faktorisierten Fächern: die große Zahl von Lerngruppen und der zu betreuenden Schülerinnen und Schüler.**

Bei ungünstigen Kombinationen unterrichten die KollegInnen bis zu 10 oder 11 Lerngruppen mit ca. 300 unterschiedlichen SchülerInnen. Den einzelnen SchülerInnen dabei die notwendige Aufmerksamkeit und Zuwendung zu geben und ihren individuellen Lernfortschritt zu beurteilen, ist kaum möglich.

**1.6 Faktorisierung, Projektarbeit und Teamarbeit**

Die Faktorisierung trägt keineswegs zur Förderung der Teamarbeit in Projekten bei. Kolleginnen und Kollegen, die am selben Projekt arbeiten, werden unterschiedlich „bezahlt“. Arbeiten z.B. in einem Regenwald-Projekt der Deutschlehrer, die Musiklehrerin, der Erdkundelehrer und die

Biologielehrerin in der Vor- und Nachbereitung sowie der Durchführung zusammen, erhält jede beteiligte Lehrkraft eine andere „Arbeitszeitanrechnung“ über den Fachfaktor. Diese unterschiedliche Anrechnung der Arbeitszeit ist für eine Teamarbeit kontraproduktiv.

### **1.7 Vertretungsunterricht und Faktorisierung**

Die Stundenpläne der Kolleginnen und Kollegen mit niedrig faktorisierten Fächern sind so eng gestaltet, dass von ihnen das Vertretungsdeputat sehr viel schlechter abgerufen werden kann. Dies hat zur Folge, dass Teilzeitlehrkräfte und solche Vollzeitkräfte, die in höher faktorisierten Fächern unterrichten, relativ häufiger zu Vertretungen herangezogen werden.

Die Lehrerinnen und Lehrer, deren Deputate (Vertretung, Aufsichten) aber nicht abgebaut werden, kumulieren so noch zu leistende Arbeitszeit.

### **1.8 Faktorisierung nach der Zahl der unterrichteten Schüler**

Im zweiten Jahr nach der Einführung des Arbeitszeitmodells wurden *„die Gestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Schule in der Anwendung des Modells zur Lehrerarbeitszeit erweitert.“* In dem so genannten Rosenboom-Brief vom 31.8.2004 war die Veränderung der Faktoren noch von der Zustimmung der Schulaufsicht und einem Katalog von Voraussetzungen u.a. von der Zustimmung der Schulaufsicht abhängig gemacht worden. Damit wurde als weitere Arbeitsverdichtungsmöglichkeit die Faktorisierung nach Schüler-Zahlen pro Klasse bzw. Kurs geschaffen.

In der Stellungnahme der BBS zum Mummert-Gutachten wird diese Anweisung aufgehoben: *„So soll die Schulleitung zukünftig auf Grund besonderer Gegebenheiten vor Ort Faktoren im Einzelfall abweichend festlegen können, ohne dass dafür eine Zustimmung der zuständigen Behörde erforderlich ist.“*

Der Katalog der Voraussetzungen für eine Faktorenveränderung wurde an vielen Schulen nicht beachtet und die Faktorenabsenkung nicht in der Lehrerkonferenz zur Abstimmung gestellt, sondern diese Maßnahme individuell durchgesetzt. Die einzelne Lehrerin und der einzelne Lehrer konnte so zu noch mehr Unterricht herangezogen werden. Das führte dazu, dass Kolleginnen und Kollegen trotz weit über dem Kapiteldurchschnitt liegender Unterrichtsverpflichtungen ein Arbeitszeitdefizit aufbauten und dies z.T. über mehrere Schuljahre hinaus sich kumulierend vor sich herschieben mussten.

Aufgrund der Erhöhung der Basisfrequenzen wurde die Möglichkeit der Faktorenabsenkung sehr viel häufiger ergriffen, um vor allem in kleineren Einheiten ein Grundangebot an Wahlpflichtkursen in der Sek I bzw. der Kurse in der Oberstufe aufrechterhalten zu können (s.u.).

Weiter oben haben wir deutlich gemacht, dass die Faktoren zu niedrig angesetzt sind, eine weitere Absenkung der Faktoren ist für die Kolleginnen und Kollegen nicht hinnehmbar.

Die Entscheidung, die Faktorenveränderung einzig in die Hand der Schulleitung zu geben, ist vor dem Hintergrund unserer Erfahrungen völlig undenkbar.

### **1.9 Faktoren gleicher Fächer in unterschiedlichen Kapiteln**

Die Personalräte erreichten immer wieder Nachfragen nach Begründungen, warum es in gleichen Fächern einer Stufe in unterschiedlichen Kapiteln unterschiedliche Faktoren gibt. In dieser unterschiedlichen Faktorisierung spiegelt sich aus unserer Sicht nur die traditionelle Schulstruktur wider, eine andere Begründung ist nicht erkennbar.

### **1.10 Arbeitszeitzeitzuweisung und versprochene Faktoren**

#### **Gymnasiale Oberstufe**

Auch die in der Lehrerarbeitszeitverordnung festgelegten Faktoren sind für die Schulen keine verlässliche Arbeitsgrundlage. So lassen sich z.B. die für die gymnasiale Oberstufe versprochenen Faktoren sich nicht überall tatsächlich realisieren. Das hat mehrere Ursachen.

Die Zuweisung von Lehrerstellen für den Unterricht in der reformierten Oberstufe wird nach folgender Formel durchgeführt.

	Schülerzahl x	Grundstunden X	Durchschnittsfaktor
Zuweisungsformel:	X	30	1,7
	22	35	
	Basisfrequenz X	U-Stunden / Stelle	

Dimension:  
Lehrerstellen

Die Formel zeigt, dass aufgrund dieser Art der Zuweisung die Ausstattung der Schulen für die Oberstufe mit Arbeitszeit gefährdet ist. Alle Kurse müssen im Schnitt mit 22 Schülern belegt sein und die Schüler dürfen nicht mehr als 30 Stunden unterrichtet werden, weichen die Schulen in der Oberstufengestaltung davon ab, geraten sie in ein Arbeitszeitdefizit.

Der Durchschnittsfaktor ist mit 1,7 zu gering angesetzt, da die meisten der Kurse in der Studienstufe nach dem Arbeitszeitmodell mit höherem Faktor angesetzt sind.

(zu den Auswirkungen vgl. Anlage 1)

### 1.11 AZM und Neue gymnasiale Oberstufe

Der Ausblick auf die in Hamburg einzuführende **Neue gymnasiale Oberstufe** lässt neue Probleme mit dem Arbeitszeitmodell (AZM) erwarten, die ohne eine Steigerung der Ressourcen nicht zu bewältigen sind.

(Vgl. dazu den Anlage 2)

### 1.12 Klassenreisen

Waren **Klassenreisen** für Lehrer zu Zeiten des Pflichtstundenmodells schon mit erheblicher Mehrarbeit und Nachteilen verbunden, so hat sich diese Situation mit der Einführung des Arbeitszeitmodells nicht verbessert, da eine Abbildung der „tatsächlichen Arbeitszeit“ in keiner Weise erfolgt.

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. Dauert die Klassenreise über das Wochenende, so wird die Arbeitszeit am Wochenende nach den Vorstellungen der BBS nicht berücksichtigt.

Durch den von der Behörde vorgeschlagenen Abrechnungsmodus sind eine Reihe von Aufgaben der in der Woche wegfallenden Unterrichtsstunden nicht aufgehoben, sondern sie werden nur verschoben, dazu gehören:

- Korrekturen
- Konferenzen
- Noten festlegen
- Zeugnisse formulieren und schreiben.
- Elterngespräche
- ...

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

## 2. Nicht berücksichtigte und neu hinzugekommene Aufgaben

Schon mit der Einführung des Arbeitszeitmodells hatten die Kollegien der Hamburger Schulen aufgeführt, dass eine Reihe von lehrerspezifischen Tätigkeiten bei der Aufstellung des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells nicht berücksichtigt wurden (vgl. die Arbeitsgruppe des „**Runden Tisches**“, „**Außerunterrichtliche und pädagogische Tätigkeiten**“, sowie den Erfassungsbogen dieser Arbeitsgruppe.)

Dazu kamen seit der Einführung des Lehrerarbeitszeitmodells ständig neue Aufgaben für die Schulen hinzu, die nicht über eine Arbeitszeitzuweisung gegenfinanziert waren.

Damit wurde der Anspruch, die tatsächliche Arbeitszeit abzubilden, immer weiter ausgehöhlt.

Auf dieses Problem weist auch das Gutachten von Mummert-Consulting hin:



*„Führt die Behörde neue Aufgaben erheblichen Umfangs ein, muss sie sich den gleichen Knappheitsbedingungen unterwerfen, deren Beachtung sie von den Schulleitungen fordert. Entweder es können zusätzliche Kapazitäten bereitgestellt werden oder es bleibt bei dem gedeckelten System. Dann muss die Behörde entscheiden, welche anderen Aufgaben etwa gleichen Aufwands nicht mehr oder weniger intensiv wahrgenommen werden können. Keinesfalls kann sie fairer Weise den Lehrkräften aufbürden, die neuen Aufgaben zusätzlich in ihrem Arbeitszeitkonto unterzubringen, noch den Schulen, die Umschichtungen selbst zu finanzieren“  
(Mummert Consulting, Das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg, Bericht zur Evaluation, S. 163)*

Auch die Schulleitungen der Gymnasien wiesen in ihrem so genannten „Brandbrief“ Anfang des Jahres 2007 darauf hin:

*„Mit der Einführung des Lehrerarbeitszeitmodells war seitens der Politik und der Schulverwaltung das Versprechen verbunden, mit der genauen Beschreibung der Tätigkeiten einer Lehrerin und eines Lehrers keine weitere Erhöhung der Arbeitszeit vorzunehmen, ohne für ein Äquivalent zu sorgen. Dennoch sind in den folgenden Jahren – verbunden mit den oben benannten Vorhaben – ständig neue Aufgaben hinzugekommen: Vergleichsarbeiten und mündliche Überprüfungen mit erhöhtem Planungs-, Durchführungs- und Korrekturaufwand, neue pädagogische Projekte mit über den Unterricht hinausgehenden Aktivitäten (Leseförderung, Sprachförderung, Begabtenförderung mit Lernbegleitbogen etc.), mit den Ziel- und Leistungsvereinbarungen verbundene Schulentwicklungsprojekte wie Unterrichtsentwicklung, Methodencurriculum, Leitbildentwicklung bzw. –überprüfung mit entsprechendem Konzeptions- und Umsetzungsaufwand, die Neugestaltung der gymnasialen Oberstufe und nicht zuletzt Frequenzerhöhungen in Klassen und Oberstufenkursen. Dies alles hat einen Zustand der Dauerüberforderung der Kolleginnen und Kollegen zur Folge. Es führt zu nicht genügender Ausgestaltung und Umsetzung der einzelnen Projekte und senkt ob der für die Schule abträglichen Atemlosigkeit zwangsläufig die Qualität des Unterrichtes und der pädagogischen Arbeit, ein Ergebnis, das dem oben genannten Ziel widerspricht.“*

Obwohl das Lehrerarbeitszeitmodell mit dem Anspruch angetreten ist, die vielfältigen Tätigkeiten der Lehrerinnen und -lehrer innerhalb und außerhalb des reinen Unterrichts abzubilden, werden etliche Tätigkeiten in der LehrArbzVO nicht berücksichtigt.

Im Folgenden führen wir eine Reihe

- von Anfang an nicht im LAZM berücksichtigter Tätigkeiten und
- seit der Einführung des LAZM neu hinzugekommener Aufgaben auf:

#### Prüfungen, schriftliche Arbeiten, besondere Lernleistungen

- **Korrekturzeiten**, zumal die Zeitkontingentierung des AZM auf der Grundlage geringerer Basisfrequenzen in 2003 erfolgte (Basisfrequenzerhöhung zum 01.08.2004)
- die **zentralen Prüfungen** für die
  - Hauptschulabschlüsse,
  - Realschulabschlüsse
  - Abschlüsse in den Berufsvorbereitenden Schulen  
(Vorbereitung, mündliche und schriftliche Prüfung, erhöhter Korrekturaufwand, Prüfungsausschuss, Dokumentation.  
Betroffen sind auch nicht auf der Klassenstufe unterrichtende Kollegen.)
- Die **Zweitkorrektur** mit Erstellung eines eigenständigen Gutachtens beim Abitur
- die Betreuung
  - von **Facharbeiten**
  - der **besonderen Lernleistungen**
  - der „**Selbstgestellten Aufgabe**“, die ab 01.08.2004 für die Oberstufe verbindlich ist.
- erhöhter Aufwand für **Vergleichsarbeiten**
- 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 und korrigieren)
- Durchführung von diversen **Nachprüfungen**

- Eintritt in die Oberstufe,
- Abitur-Nachprüfungen bei Prüfungen, die einen erheblichen Zeitaufwand bedeuten beim Erstellen von neuen Abituraufgaben in dezentralen Prüfungsfächern)
- für eine nachträgliche Versetzung
- **Sprachstandserhebung und Tests** (HAVAS, HEBEL, HSP, HLP, HRP, ILEA)
- **umfangreiche Bemerkungen zum Arbeits- und Sozialverhalten** führen bei Klassen- und Fachlehrern mit vielen Lerngruppen zu erheblichem Zeitaufwand.
- **Zeugnisse** haben sich im Umfang seit Einführung des AZM verdoppelt
- Entlastungen durch **Software zur Unterstützung** bei Zeugnissen, Diagnose und Förderung ist oft **mangelhaft** und schluckt Arbeitszeit.
- Das **Layout der Zeugnisformulare** wird nahezu jährlich verändert, was zu weiteren Zeitaufwand beim Schreiben von Zeugnissen führt.
- **LEBL(Lernentwicklungsblatt)** zusätzlich zum Zeugnis ab 2007
- **Ziel- und Leistungsvereinbarungen** zwischen Schule und BBS

#### Unterrichtsvor- und Nachbereitung

- 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 herunter geladen werden, wobei oft geprüft werden muss, ob nicht zwischenzeitlich wieder Änderungen erfolgt sind (z.B. im Fall der Rahmenpläne)
- Einarbeitung in neue **Rahmenpläne**, die in kurzer Zeitabfolge erscheinen. Gerade sind neue Rahmenpläne für die Oberstufe entworfen worden, die nach Aussagen der BBS-Verantwortlichen revolutionär seien. Arbeitszeit um Stellungnahmen zu diesen Entwürfen zu erstellen fehlt. Die Erarbeitung ihrer inhaltlichen Umsetzung geht als Aufgabe an die Schulen, ohne dass eine Unterstützung z.B. durch ein Angebot einer Fortbildung für Fachleiter geboten wird. Die Lehrerinnen und Lehrer müssen diese Rahmenpläne zusätzlich zu ihren sonstigen Aufgaben für den täglichen Unterricht erarbeiten.
- Umfangreiche Vorbereitung **neuer Lernmethoden** (Lernbüro, individualisiertes Lernen, kooperative Lernmethoden...), für die zudem zusätzliche Koordinationssitzungen und Fachkonferenzen anfallen
- Nicht berücksichtigte **U-Vorbereitungstätigkeiten**
  - ♦ aufwändiger Versuchsauf- und -abbau im naturwissenschaftlichen Experimentalunterricht (Berücksichtigung der Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorkehrungen, fachgerechte Entsorgung und -lagerung der entstandenen Stoffe, Abwaschen der Geräte)
  - ♦ Besorgen des notwendigen Untersuchungsmaterials für den naturwissenschaftlichen Unterricht
  - ♦ aufwändiges Organisieren und Vorbereiten von Material für den Kunstunterricht
  - ♦ im Fach Arbeitslehre: Materialbeschaffung und -Zubereitung, Aufräumen
- **Betriebspraktika**, Vor- und Nachbereitung
- **Hauptschulprojekt der Arbeitsstiftung** (Stärken - Schwächenanalyse)
- konzeptionelle Planung, Durchführung und Nachbereitung für Unterricht an **außerschulischen Lernorten**, für **Fachtage** und **Projektwochen**, Koordination unter den Kollegen

- Einführung von **Lernfeldunterricht** in Berufs- und Berufsfachschule

### Gespräche und Konferenzen

- erheblich **vermehrte Konferenzen** seit Einführung der SvS
- die **Anwesenheit von Fachlehrern auf Elternabenden**, die an zahlreichen Schulen von Eltern wie selbstverständlich erwartet wird
- die steigende Anzahl von **Konferenzen nach § 49**, die wegen der Teilnahme von Schülern/Eltern/Klasseneltern- bzw. Schülervertretern immer aufwändiger geworden sind (mehrere Abendtermine!)
- die Zeiten für die absolut unverzichtbaren **Kollegengespräche** über einzelne Schüler, aktuelle Vorkommnisse, schnell zu treffende Absprachen etc. außerhalb der offiziellen Konferenzen
- **Dokumentationspflicht** von Gesprächen und wichtigen Vorfällen
- **Lernortkooperationen** in Beruflichen Schulen verpflichtend (ca. 2 pro Beruf jährlich)

### Schulentwicklung

- **Schulentwicklungsplan** (Schulschließungen, -zusammenlegungen) fordern vermehrten Arbeitsaufwand, ohne Ressourcen.
- **Gründung von Ganztagschulen** fordern vermehrten Arbeitsaufwand, ohne Ressourcen
- Schulinterne **Gestaltung der Neuen Gymnasialen Oberstufe**:
  - ♦ der Entwicklung eines schuleigenen, profilbezogenen Curriculums für die Profulfächer
  - ♦ der thematisch-inhaltlichen Gestaltung des Profils
  - ♦ der Gestaltung des Seminarfachs
  - ♦ **Abstimmung der Inhalte** des letzten Jahrgangs G9 und des ersten Jahrgangs G8 (**Vorstufe / Klasse 10**)
  - ♦ ...

### Fortbildung, außerunterrichtliche Tätigkeiten

- die **individuelle Fortbildung** über die im AZM vorgeschriebene systemische Pflichtfortbildung von 30 / 45 Stunden jährlich hinaus
- **Klassenreisen**
- **Exkursionen**
- **Austausche** (ungeklärter Freizeitausgleich und Aufsichtspflicht)
- **Internationale Projekte**
- **besondere schulische Veranstaltungen**: Tage der offenen Tür, kulturelle Abende, Konzerte, Aufführungen der Kurse Darstellendes Spiel, Lesenacht, Wettbewerbe - Vorbereitung, Aufbau, Anwesenheit und Abbau

### Verwaltungsaufgaben

- **erhöhter Verwaltungsaufwand** seit Streichung der Lernmittelfreiheit, vermehrtes Kopieren von Unterrichtsmaterialien, wenn die Schule keine benötigten Bücher mehr bestellen kann (Schulden bei der liefernden Buchhandlung)
- **Neugestaltung von Arbeitsplätzen** und damit verbundene Umzugs- und Räumaktivitäten bei der Umstellung auf den Ganztagesbetrieb

### Klassenlehrertätigkeiten

- Durchführung der **Richtlinie zum Absentismus**

- Kontrolle des **Reinigungsdienstes** der Schüler
- **Verwaltungsaufgaben**
- **Bilanz- Ziel- Gespräche** mit Lernvereinbarungen

### Belastungsfaktoren

- durch die Basisfrequenzerhöhungen haben folgende Belastungen nochmals stark zugenommen:
  - **Lärm**
  - **Hetze**
  - große Häufung von **problematischen Schülerinnen und Schülern** ohne Unterstützungsmaßnahmen (REBUS ist überlastet!)
  - erhöhter Zeitaufwand für **Elternkontakte**
  - Arbeitsverdichtung, dadurch keine **Erholungsphasen in den Pausen** mehr
  - keine Muße für Einzelberatung von Schülern
  - zu viele Personen in zu kleinen Klassenräumen (Unruhe, schlechte Luft, Aggressionen...)

### Gleichstellungsplan 2006

- Aufgabe 2: **Etablierung von Instanzen der Gleichstellungsförderung** pädagogisches Personal in der Schule außerhalb der Linienfunktion  
*„In allen Schulen sind entsprechende Ansprechpersonen mit angemessener Freistellung oder Dienstbefreiung zur Wahrnehmung der Gleichstellungsförderung etabliert“*  
*Behörde für Bildung und Sport, Gleichstellungsplan Schulen 2006, S. 32*

## **3. Berücksichtigung von gesundheitlichen Aspekten**

### **3.1 Psychische und physische Belastungen -**

Im Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell ist die Berücksichtigung der physischen und psychischen Belastungen bei der Findung „gerechter“ Arbeitszeitwerte ausgeklammert. Die eigentlich notwendige Berücksichtigung wurde zwar gesehen, sie wurde aber als Aufgabe den einzelnen Schulen angetragen, konnte dort aber nicht erfüllt werden, da die notwendigen Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt wurden.

U.a. Sport- und MusiklehrerInnen haben erfahren, dass ihre außerordentlich hohe Beanspruchung nicht berücksichtigt ist.

Die vorliegenden Untersuchungen zur psychischen und physischen Belastung des Lehrerberufs müssen herangezogen werden und den Kolleginnen und Kollegen auf dieser Grundlage entsprechende Entlastung gegeben werden. Dies darf sich aber nicht in Hinweisen zu einem ökonomischeren Zeitmanagement und wohlmeinenden Gesundheitstipps erschöpfen. Ein großer Nachteil des LAZM ist das Fehlen einer verbindlichen Obergrenze der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung auf einem Niveau, das gesundheitliche Schäden für die Lehrkräfte ausschließt.

### **3.2 LAZM und ältere Kolleginnen und Kollegen**

Die älteren Kolleginnen und Kollegen mussten in der Zeit vor der Einführung des Arbeitszeitmodells erfahren, dass die Altersentlastung für sie abgeschafft wurde. Sinn der Altersentlastung war u.a. die viele Jahre belastende Unterrichtstätigkeit anzuerkennen und deswegen den Unterrichtsanspruch an sie zu senken. Mit dem Wegfall dieser Anerkennung wurde die Fürsorgepflicht des Dienstherrn einseitig eingeschränkt. In der Praxis des LAZM mussten die Lehrerinnen und Lehrer erfahren, dass dieser Prozess fortgeführt wurde.

Sie konnten bisher innerhalb des Schullebens darauf vertrauen, dass viele Funktionen und Tätigkeiten im Schulleben von Menschen, die sich in der Nähe des Pensionsalters befanden, nicht

mehr abgefordert, sondern von Jüngeren übernommen wurden - hatten sie es doch selbst als Jüngere so erlebt. Im System des LAZM führt der Verzicht auf Funktionen auch bei ihnen zu **ungedekkeltem Anwachsen der Unterrichtsverpflichtung**. Eine Anerkennung der über Jahre geleisteten Arbeit findet im LAZM keinen Niederschlag.

Die Praxis in den Schulen zeigt, **eine Altersentlastung ist notwendig!**

#### **4. Lehrerarbeitszeitmodell und Teilung- und Förderung**

Mit der Einführung des LAZM wurde die Art und Weise verändert wie Teilung- und Förderstunden an die Schulen kommen. Durch die Bindung an die so genannte Basisfrequenz wurde das Zuweisungssystem grundlegend geändert.

*Zitat aus dem Hauptbericht der 2. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission:*

*„Zur Errechnung der Bedarfe für die Erteilung des Grundunterrichts ist zukünftig ein Basisfrequenz-Modell vorgesehen. Die Basisfrequenz einer Klassenstufe ist diejenige Schülerzahl, für die einer Schule die für den Grundunterricht nach Stundentafel erforderliche Lehrerarbeitszeit zugewiesen wird. Dies setzt voraus, dass dieser Unterricht in ungeteilter Lerngruppe erteilt wird. Das heißt, Fachunterricht, der eine Teilung der Klasse erfordert, ist nur möglich, wenn diese Teilungsstunden durch Überschreiten der Basisfrequenz gewonnen werden.“*

Damit wurde ein paradoxes System eingeführt. Schülerinnen und Schülern, die förderungsbedürftig sind, haben in großen Klassen kaum eine Chance ihre Defizite abzubauen. Um ihnen die notwendige Förderung zukommen zu lassen oder die Klasse zu teilen, muss man aber schulorganisatorisch dafür sorgen, dass die Klassen noch größer werden. In großen Klassen haben sie aber kaum eine Chance ihre Defizite abzubauen...

Diese fatale Situation wurde durch die im Jahre 2004 angeordnete Basisfrequenzerhöhung dramatisch verschärft.

Um diesen Zirkel aufzubrechen, bedarf es einer klassenbezogenen Zuweisung von Teilungs- und Förderstunden.

Die Probleme, die aus der basisfrequenzorientierten Förderungszuweisung entstehen, haben die Schulen **selbstverantwortet** zu vertreten, wenn den Eltern bei der Anmeldung die Kennziffern der Schule (u.a. Zahl der Schulformwechsler, Schulabbrecher, Sitzenbleiber usw. ...) vorgelegt werden.

**(vgl. Anlage 3)**

#### **5. LAZM und die Töpfe**

Im Hauptbericht zum LAZM wurden vier so genannte **Töpfe** vorgeschlagen und dann eingerichtet:

- **Fortbildungstopf**

*“Um vom Institut für Lehrerfortbildung oder anderen Institutionen schulinterne Fortbildungsmaßnahmen organisieren oder betreuen zu lassen, wird ein Fortbildungstopf gebildet, in den jede Schule pro Lehrerstelle 0,1 Wochenarbeitsstunden einzahlt.“*

- **Funktionssockeltopf**

*“Um die kleineren Schulen bei der Besetzung der Funktionsaufgaben zu unterstützen, werden in den einzelnen Schulformkapiteln Funktionssockeltöpfe gebildet, aus denen die Schulen einen Sockelbetrag an Lehrerarbeitszeit unabhängig von ihrem Lehrstellenbedarf erhalten und in den sie pro Lehrerstelle einen bestimmten Betrag einzahlen.“*

- **Teilzeitopf**

*“Um den Teilzeitkräften die Arbeitszeit für die unteilbaren Aufgaben zuweisen zu können, wird ein Teilzeitopf gebildet, in den jede Schule pro zugewiesener Lehrerstelle 0,4 Wochenzeitstunden einzahlt und aus dem sie für jede Lehrkraft, die sie über die zugewiesene Zahl an Lehrstellen hinaus beschäftigt, den Wochenarbeitszeitbetrag für die unteilbaren Aufgaben erhält.“*

- **VHGS-Topf** (VHGS = verlässliche Halbtags-Grundschule)

*“Für eine Übergangszeit von 3 Jahren bilden alle Schulen einen Unterstützungsfonds für die VHGS, ...“*

Der einzelnen Schule wird aufgrund ihrer schülerbezogenen Bedarfe Lehrerarbeitszeit zugewiesen. Diese Zuweisung wird reduziert durch die stellenbezogenen Einzahlungen der Schulen in diese Töpfe. Aus diesen Töpfen fließen an die Schulen Zeitkontingente zurück.

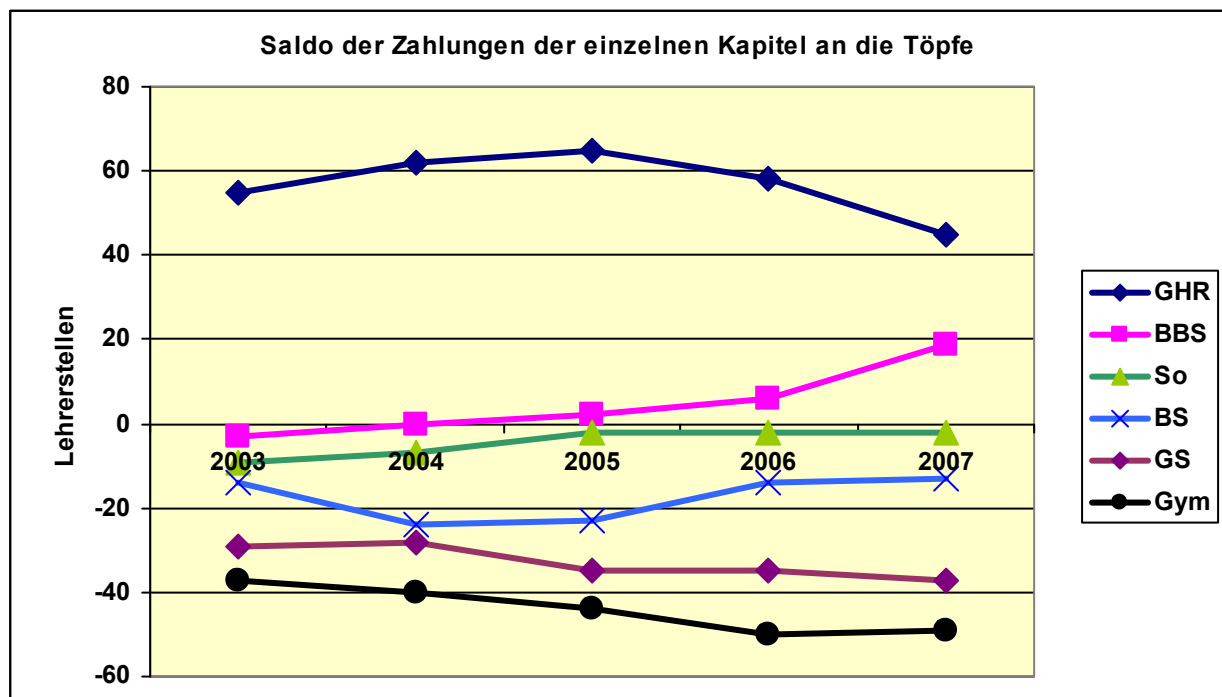
Insgesamt 37 Stellen werden aus allen Schulen an das Landesinstitut (**Fortbildung**) abgeführt wurden. Die Kolleginnen und Kollegen finanzieren auf diesem Wege einen Teil ihrer Fortbildung durch Mehrarbeit, denn durch Einzahlung in die Töpfe wird der Bedarf der Schüler nicht reduziert.

Am Beispiel **VHGS-Topf** zeigt sich wiederum ein bürokratisches Phänomen: ist erstmal eine Maßnahme eingeführt (eigentlich auf 3 Jahre zeitlich begrenzt), wohnt ihr eine Beharrlichkeit inne: Die Schulen zahlen auch im 5. Jahr in diesen Topf ein.

Die unten stehende Grafik zeigt, wer wie viel im Saldo in die Töpfe einzahlt und wer profitiert. Linien im negativen Teil der Diagrammfläche zeigen die Nettozahler an.

Ursprünglich war die Einzahlung zweckgebunden an die Töpfe. Bemerkenswert ist, dass die BBS in den letzten beiden Jahren sich aus den Einzahlungen bedient hat. Im Schuljahr 2007 / 2008 entzieht die BBS den Töpfen immerhin 19 Stellen.

Die Kolleginnen und Kollegen leisten so in erheblichem Maße Mehrarbeit.



GHR = Grund-, Haupt- und Realschulkapitel, BBS = Behörde für Bildung und Sport; So = Sonderschulkapitel; BS = Berufsschulkapitel; GS = Gesamtschulkapitel; Gym = Gymnasialkapitel

## 6. Lehrerarbeitszeitmodell und Schulpersonalratsarbeit

Die Änderung des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes beinhaltete, dass Schulen per Definition zu Dienststellen gemacht wurden. Damit wurde den Schulen eine weitere Aufgabe zugewiesen, die in den Zuweisungen auf der Grundlage des LAZM nicht berücksichtigt waren.

Die Einführung der Schulpersonalräte an den Schulen unterscheidet sich erheblich von den Schulpersonalräten, die wir aus anderen Bundesländern kennen.

In Hamburg verzichtet man ausdrücklich auf die Installation von Stufenpersonalräten, das bedeutet, dass die Schulpersonalräte gänzlich auf sich selbst gestellt sind. In anderen Bundesländern können Mitbestimmungstatbestände in schwierigen Personalvertretungssachverhalten oder in Konfliktfällen an die übergeordneten Stufenpersonalräte abgegeben oder von diesen an sich gezogen werden. Dies ist in Hamburg nicht möglich. Die Schulpersonalräte müssen dies unabhängig von ihrer Größe mit den Vertretern der jeweiligen Dienststellenleitungseigenschaft (Schulleiter / BBS-Verwaltung) im so genannten Fahrstuhlprinzip allein aushandeln. Dies bedingt eine sehr hohe Qualifizierungsnotwendigkeit und einen umfangreichen Arbeitsanfall beim Schulpersonalrat.

Die kurze Zeit seit der Einführung der Schulpersonalräte (seit Ende 2006 / Anfang 2007) hat gezeigt, dass weder die **Zuweisung der Arbeitszeit für Personalratstätigkeit**

- für Kolleginnen und Kollegen, die unter die LehrArbzVO fallen und mit 1 WAZ bedacht wurden,
- noch die Art und Weise, wie die Tätigkeit der Vertreterinnen und Vertreter aus dem nichtpädagogischen Personal berücksichtigt wurde,

angemessen ist.

Grundsätzlich regelt das PersVG die Berücksichtigung der notwendigen Arbeiten des Personalrats.

Allerdings wurden die Schulen nach der Entscheidung des Gesetzgebers Schulpersonalräte einzurichten, bis jetzt weitestgehend allein gelassen. Die Konflikte um die notwendige Arbeitszeit wurden durch die unzureichenden Zuweisungen in die Schulen getragen und führen dort zu erheblichen Reibungsverlusten. Den Schulen müssen angemessene Ressourcen zugewiesen werden.

Für die Kolleginnen und Kollegen des nichtpädagogischen Personal bedeutet dies, dass in dem Umfang, in dem sie Tätigkeiten im Personalrat übernehmen, Stellenanteile an die Schulen kommen müssen, da ihre Arbeit nicht liegen bleiben kann.

## **7. Transparenz**

Die Praxis des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells zeigt, dass dieser Anspruch in keiner Weise eingelöst wird.

Kaum zwei Hamburger Lehrerinnen oder Lehrer mit den gleichen Fächern und Unterricht in den gleichen Stufen haben vergleichbare Arbeitszeiten. Die Abrechnungen der einzelnen Konten (Konto zum Unterrichtseinsatz, Vertretungskonto, Aufsichtenkonto, Fortbildungskonto) lesen sich für viele Lehrkräfte wie die Abrechnungen von Energieversorgungsunternehmen – kaum einer kann sie nachvollziehen. Als Personalräte haben wir dafür Leseanleitungen erstellen müssen. Die Transparenz fehlt auch deswegen, weil jede Schule ihre eigene Variation des Arbeitszeitmodells anwendet.

## **8. Allgemeine Aufgaben (A-Zeiten)**

In dem „Brandbrief“ der Gymnasialschulleiter wurden auf den „Zustand der Dauerüberforderung der Kolleginnen und Kollegen“ hingewiesen, der durch die vielen Reformvorhaben verursacht wird, die aus der BBS an die Schulen getragen wurden. Dies trifft auf alle Kapitel zu. Die Aufträge, die aus der BBS an die Schulen gehen, verlangen zusätzliche Konferenzzeiten oder eindeutige Ansagen, worauf im Aufgabenkanon der Schulen verzichtet werden kann.

## **9. Funktionsszeiten**

In der nach 738 Tagen erfolgten „Stellungnahme des Bildungs- und des Verwaltungsamtes der Behörde für Bildung und Sport zum Evaluationsbericht von „Mummert-Consulting“ zum LAZM“ wird ein Auftrag für die Behler-Kommission formuliert. Sie solle prüfen,

*„ob der Umfang der Zuweisung an F-Zeiten im Hinblick auf die anfallende, notwendige und nach Prioritäten geordnete Arbeit unter Knappheitsaspekten wirklich gerechtfertigt ist.“*

Dahinter verbirgt sich die Auffassung der Umfang der F-Zeiten sei zu üppig. Dies zu formulieren, nachdem die Schulleitungen den Kolleginnen und Kollegen eine „Dauerüberforderung“ attestieren, offenbart die fehlende Sensibilität der Behördenspitze für die Arbeitssituation in den Schulen.

Eine Kürzung der F-Zeiten führt direkt zu einer Ausweitung der U-Zeiten, da es keine Deckelung der Unterrichtsverpflichtung gibt. Besonders in kleinen Schulen sind die F-Zeiten so knapp, dass sie nur Minutenweise vergeben werden bzw. die knappen Vorgaben aus dem Hauptbericht oder der BBS erheblich gekürzt worden sind.

Ein großer Nachteil des LAZM ist, dass es so gut wie keine Begrenzung der Belastung der Lehrkräfte kennt. Es schreibt in keiner Weise eine Obergrenze der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung auf einem Niveau vor, das qualitativ guten Unterricht ermöglicht und eine gesundheitliche Gefährdung der Lehrkräfte ausschließt. Selbst unter den Bedingungen des LAZM wäre eine solche Obergrenze zu realisieren, wenn den Schulen genügend F-Stunden zu Verfügung stehen, und die Schulleitungen verbindlich angehalten werden, durch Zuweisung von F-Aufgaben und die Kombination hoch- und niedrig faktorierter Fächer

solche Grenzen einzuhalten.

## 10. Planungs- oder Abrechnungsmodell

Die in den Anfängen des LAZM häufig geäußerte These, das LAZM sei nur ein Planungsmodell und kein Abrechnungsmodell, ist von der Wirklichkeit überholt worden. Immer mehr Schulen besonders die kleineren Einheiten sind unter dem Druck der zu geringen Zuweisungen, nach der Basisfrequenzerhöhung und aufgrund der immer weiter zunehmenden neuen im LAZM nicht berücksichtigten Aufgaben gezwungen, sehr spitz abzurechnen und auch die Faktoren anzugreifen.

Die individuelle Abrechnung führt gerade an den Schulen, an denen „spitz“ abgerechnet wird, zu einer Abrechnungsmentalität. Tätigkeiten, die früher freiwillig übernommen wurden, werden nun sehr genau zur Abrechnung gebracht, um der Abrechnungsmentalität der Schulleitungen (z.B. **Minusstunden**, jede wegfallende Stunde wird festgehalten) ein Gegengewicht entgegen zu setzen. Das gern genutzte Argument das Arbeitszeitmodell sei ein Planungsmodell und kein Abrechnungsmodell erweist sich für die Befürworter des Planungsmodellansatzes als sehr komfortabel, da Ansprüche der Kolleginnen und Kollegen auf die korrekte Abbildung ihrer Arbeitszeit mit dem Hinweis abgewiesen werden, dass man den faktorisierten Arbeitseinsatz nur zur pauschalisierten Planung verwende. Andererseits werden die Ansprüche der Dienststelle auf die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer über Arbeitszeitkonten (Vertretungs-, Aufsichts-, Fortbildungskonten) penibel eingefordert und sehr häufig sehr spitz abgerechnet.

An den Schulen hat sich gerade im Rahmen der SvS noch weiter durchgesetzt, was die Gutachter des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells als Paradigmenwechsel ansahen:

*„Das Wichtigste am Lehrerarbeitszeitmodell ist, dass es einen Paradigmenwechsel für das Selbstverständnis von Schule und für die Organisation schulischer Aufgaben einleitet, der sich ein wenig überzeichnet wie folgt darstellen lässt:*

- *Das Pflichtwochenstundenmodell versteht Schule als Gemeinschaft eines Kollegiums, dessen Mitglieder Lehrdeputate einbringen, um gemeinsam eine Schule zu betreiben, für die sie in gewissem Umfang auch bereit sind, weitere Aufgaben zu übernehmen.*
- *Das Lehrerarbeitszeitmodell versteht Schule als einen Bildungsbetrieb, der Anspruch auf 100% der Arbeitszeit seiner angestellten Lehrkräfte hat, und die Aufgabe übernehmen muss, diese Kapazität wirkungsvoll einzusetzen.“*

*(Mummer- Consulting, ebd., S. 24 )*

Diese Art der Draufsicht auf Schule wird - etwas salopp formuliert - zu einer zunehmenden „Lidlisierung“ des Schulbetriebs führen und damit dem Bildungsauftrag nicht gerecht.

## 11. Ausblick

Wir können leider nur feststellen, dass die in den Veröffentlichungen der BBS zu Einführung des Arbeitszeitmodells getätigten Versprechen nicht eingelöst wurden. Eine Kultur der Vertröstung auf Evaluationen wurde etabliert (Runder Tisch, Mummert-Consulting, Behler-Kommission), ohne dass sich für die Kolleginnen und Kollegen bisher eine fühlbare Besserung der Arbeits(zeit)bedingungen ergeben hat. Vor dem Hintergrund der in den nächsten Jahren auf die Schulen zukommenden bildungspolitischen Herausforderungen ist ein deutliches Signal in Richtung einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen an die Kolleginnen und Kollegen von Nöten. Uns bleibt nur daran zu erinnern, was Mummert-Consulting feststellte:

*„Das Engagement von Lehrkräften ist ein volatiler Stoff, was in der Praxis von Schulen erhebliche Auswirkungen hat. Das mag man bedauern oder gerne ändern mögen. Dem Fakt muss man Rechnung tragen.“*

*(Mummert-Consulting, S.163)*

Freundliche Grüße

Hans Voß

Vorsitzender des Gesamtpersonalrats