

## **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 Frühpensionierungsquote 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.