

10 Jahre Arbeitszeitmodell

Sprachlich ungenau wird im Schulalltag der Begriff „Arbeitszeitmodell“ (AZM) genutzt, um zu beschreiben, wie in den Schulen die Arbeitszeit abgerechnet wird. Es handelt sich aber nicht mehr nur um ein „Modell“, sondern um die Realität des Arbeitsalltags. Da sich der Begriff aber in der Diskussion durchgesetzt hat, wird er in diesem Artikel verwandt.

Der Arbeitszeiteinsatz der Lehrerinnen und Lehrer in Hamburg regelt sich auf der Grundlage einer Verordnung.

Am 1. Juli 2003 wurde die **Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung** erlassen.

Seitdem sind mehrere Lehrkräftegenerationen in den Schuldienst getreten, die vom ursprünglichen Pflichtstundenmodell nur über Erzählungen gehört haben und die nur die Arbeit unter dem AZM kennen.

Das AZM wurde seitdem mehrfach **evaluiert** durch

- **2004** den „**Runden Tisch**“
- **2005** den Unternehmensberater **Mummert-Consulting**.
- **2008** die **Behler-Kommission**

Die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung war leider sehr stabil. Zweimal wurde sie geändert:

- **2004** wurden die Faktoren aller Fächer der Jahrgangsstufen 1 bis 4 für die Lehrkräfte der Grundschulen, der Grundschulklassen an Gesamtschulen und der Sonderschullehrkräfte in Integrationsklassen jeweils von 1,30 auf 1,35 gesetzt.
- **2011 wurde eingefügt:**
 - die **Altersentlastung** für KollegInnen über 60 Jahre
 - eine Erhöhung der **Faktoren für den Unterricht in den 4. Klasse der Grundschulen**, die aber nach einem Jahr auslief
 - die Festlegung, dass die Tabelle mit den **Faktoren der Gymnasialen Oberstufe** nun für die „Sekundarstufe II der Stadtteilschule, des Gymnasiums sowie des Studienkollegs“ gelten soll (ohne inhaltliche Änderung).

Vorgeschichte

2001 wurde nach der Bürgerschaftswahl ein CDU-FDP-Schill-Senat gebildet, in dem **Rudolf Lange** (FDP) – ein ehemaliger Schnellbootkommandant und Konteradmiral – zum Schulsenator bestellt wurde.

Dieser Senator schrieb mit dem Datum vom 15.3.2002 an alle Schulen: "Sehr geehrte Lehrerinnen und Lehrer, nachdem es in letzter Zeit verwirrende Meldungen in der Presse gab, teile ich Ihnen zum Wiederbeginn der Schule nach den Frühjahrsferien als Erstes mit, **dass es eine Erhöhung der Wochenpflichtstundenzahl oder eine Absenkung der Gehälter nicht geben wird.**"

Viele KollegInnen in der Gewerkschaft waren ob dieser Ankündigung skeptisch, andere meinten, man habe dies nun doch „schwarz auf weiß“ und waren beruhigt.

Die Ruhe war jedoch (be-)trügerisch.

Jesteburger Beschlüsse

Nach einer der Senats- und Koalitionsklausur in Jesteburg vom 4. und 5. Mai 2002 war es aus mit der Ruhe. Der Senat beschloss umfangreiche Kürzungen - auch für die Schulbehörde. Dort arbeitete man nun an der Idee, eine Arbeitszeiterhöhung abzufordern, diese aber so zu verpacken, dass sie von der Öffentlichkeit nur schwer zu erkennen war. Dazu setzte man eine Kommission unter Leitung von **Dr. Schmitz** ein.

Dr. Schmitz war schon Mitglied der ersten Hamburger Lehrer-Arbeitszeit-Kommission gewesen. Später war er dann Staatsrat in der Bildungsbehörde, heute ist er Vorsitzender des Bundes Freiheit der Wissenschaft, eine logische Karriere?

Die Kommission hatte die Aufgabe, die Lehrerarbeitszeit neu zu organisieren. Dies sollte aber unter der Prämisse der „Auskömmlichkeit“ geschehen. Im Behördendeutsch hieß das: „Die *Lehrerarbeitszeitkommission soll im Rahmen einer Effizienzsteigerung und zur Bedarfsdeckung einen signifikanten Beitrag an ersparten*

Lehrerstellen erarbeiten". Das stand im klaren Widerspruch zu Langes immer wiederholten Aussagen: „Durch das neue Arbeitszeitmodell soll kein Sparbeitrag geleistet werden.“

Rosemarie Raab, ehemalige Schulsenatorin, beschrieb das vorgelegte Modell der zweiten Kommission so: Das ... Modell ... geht nicht von der tatsächlichen Lehrerarbeit aus, sondern von den festgesetzten Lehrerstellen. Auf der Basis einer 40-Stunden-Woche rechnet es das Arbeitszeitvolumen aus, das zur Verfügung steht, und ordnet dann den vielfältigen Tätigkeiten Zeitwerte zu, unabhängig davon, welcher Zeitumfang realistischer Weise für die jeweilige Aufgabe anzusetzen ist.“ Für Raab und nicht nur für sie war das Modell ein „Arbeitszeitvermehrungsmodell“ und „eine schulpolitische Nebelkerze“.

Einführung des Lehrerarbeitszeitmodells



Abbildung 1

Lange verkündete den Lehrerinnen und Lehrern durch eine mit Versprechen gefüllten Broschüre (vgl. Abb.1). „Wir möchten ..., dass Ihre Arbeitszeit nach Ihrem tatsächlichen Arbeitsaufwand bemessen ... wird.“

An anderer Stelle dieser Broschüre wurde angekündigt: „**Der engagierte Lehrer wird in Zukunft jede wahrgenommene Aufgabe auf seine Arbeitszeit angerechnet bekommen**“.

Wie viel von solchen Versprechen zu halten war, zeigte die Arbeit unter dem AZM.

2008 zählte der Gesamtpersonalrat in einer Stellungnahme zum AZM **54 neue und/oder nicht im Arbeitszeitmodell berücksichtigte Aufgaben**. Selbst die **Behler-Kommission** kam auf 42 neue nicht mit zusätzlicher Arbeitszeit versehene Aufgaben. Und diese Kommission war von **Senatorin Dinges-Dierig** ausgewählt worden, einer Senatorin, die sich durch völlige Schmerzfreiheit gegenüber den Belastungen der Lehrerinnen und Lehrern auszeichnete.

2003 aber bestand die Behörde darauf, dass durch die neue Lehrerarbeitszeitanrechnung auf die Kolleginnen und Kollegen keine Mehrarbeit zukam. Das führte dann auch zu kuriosen, mehrdeutigen Aussagen der Pressestelle der Schulbehörde (vgl. Ausriss, Abb. 2)



Abbildung 2

Die **Unaufrichtigkeit der Behördenleitung** in diesem Zusammenhang setzt sich fort, indem die Behörde sich über eine Beilage zum Hamburger Abendblatt an die Eltern richtete und so die Schulen umging, um die Vorzüge des neuen Arbeitszeitmodells zu rühmen. Dieses Vorgehen und die gewählte Darstellung qualifizierte die im März 2005 von der Behörde eingesetzte Unternehmensberatungsgesellschaft Mummert-Consulting als „mit Bande spielen“ und attestierte dem Senat: „indem den Eltern gegenüber eine solche pauschale Darstellung der Arbeitszeit von Lehrkräften gegeben wurde, verlässt ... der oberste Dienstherr den Raum der fairen internen Auseinandersetzung“.

Die **Arroganz der Behördenvertreter** ging noch weiter, in einem Rundschreiben empfahl eine Behördenvertreterin:

„Liebe Kollegen und Kolleginnen, manchmal sind Diskussionen einfach nur interessant, für den privaten Bereich reicht dies zur Weiterführung der Diskussion, im professionellen Bereich mit Kosten-Nutzen-Rechnung ist die Diskussionsphase mit der Entscheidung durch den Arbeitgeber beendet. Ich faxe Ihnen die zwei ersten Seiten der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung, die der Senat am 1. Juli 2003 beschlossen hat. ... alle Bediensteten im öffentlichen Dienst Hamburgs (sind) verpflichtet, Entscheidungen des Senats und der Bürgerschaft umzusetzen. Alternative: Kündigen (Kündigungsfrist zwei Wochen) und Wechsel des Arbeitgebers.“

Eine solche „Basta-Haltung“ kennt man auch von anderen Lehrerfreunden...

Selbst der Unternehmensberater Mummert-Consulting ordnete eine **solche „Kommunikation ... als unehrlich, die Lehrkräfte nicht wertschätzend“ ein und stellte fest. „Ein „Ins Abseits Stellen“ der Lehrkräfte ist vor diesem Hintergrund schädlich.“**

Doppelter Bruch des Versprechens

Senator Langes brach sein oben wiedergegebenes Versprechen aber nicht nur bzgl. der Arbeitszeit, sondern auch bezüglich der **Bezahlung**.

2003 wurde beschlossen

- das **Weihnachtsgeld** zu kürzen (damals gab es noch was zu kürzen...)
- das **Urlaubsgeld** ab der Besoldungsgruppe A9 zu streichen
- die **Eingangsbesoldung für Lehrerinnen und Lehrer** mit dem Lehramt der Grund- und Mittelstufe von A 13 auf A 12 abzusenken.

Andreas Hamm schrieb damals in einem HLZ-Artikel, *„Für mehr Arbeit soll weniger bezahlt werden. Schlimmer kann man seine Leute gar nicht demotivieren.“*

Widerstand

Widerstand formierte sich. Er richtete sich vorwiegend **gegen die Erhöhung der Arbeitszeit**.

Eine **GEW Untersuchung** zeigte, die Kolleginnen und Kollegen mussten mehr unterrichten, im Durchschnitt waren das fast 2 Unterrichtsstunden mehr. Kolleginnen und Kollegen mit niedrig faktorisierten Fächern waren aber noch viel stärker betroffen.

Das zeigte sich für die Lehrerinnen und Lehrer als ihnen nach den Sommerferien die **Ausdrucke zum Unterrichts- und Arbeitseinsatz** vorgelegt wurden. Diese Ausdrucke waren für die „NormalkollegIn“ so durchsichtig wie die Abrechnungen der Elektrizitätsversorger.... Sie waren kaum nachzuvollziehen. Die GEW-Personalratsmitglieder erstellten deswegen Leseanleitungen!

Als Beispiel, wie sich die neue **Arbeitszeitabrechnung** für einen Kollegen mit niedrig faktorisierten Fächern auswirkt, soll der Kollege Mustermann stehen (vgl. Abb. 3. Originalausdruck, Name verändert).

Vor den Sommerferien 2003 hatte der Sport- und Geographie-Kollege am Gymnasium (Vollzeit) eine Unterrichtsverpflichtung von 24 Unterrichtsstunden. Für die Tätigkeit als Klassenlehrer und als Fachvertreter und Sammlungsleiter erhielt er eine Unterrichtsentlastung von 2 Unterrichtsstunden, so dass er 22 Unterrichtsstunden gab.

Arbeitszeit und Unterrichtseinsatz einer Lehrerin / eines Lehrers		
LK	Name	Vorname
Mm	Mustermann	

(*) Anrechnungen bleiben in der Bilanz unberücksichtigt

Arbeitszeit pro	
Woche	Jahr
46,57	1.770,00
A-Zeit 3,80	
F-Zeit 4,00	1.758,40
U-Zeit 38,50	
Differenz 0,27	10,60

Funktionen		
Fach	Stunden	
SammSpo		1
FachvAllg		1
KI-Le 5-7		2

Unterrichtsfächer						
Klasse	Fach	WStd	Faktor	U-Zeit	U-Zeit p.a.	P/W
05	Sp	3,00	1,25	3,75	142,50	
05	Ek	2,00	1,40	2,80	106,40	
05	Ek	2,00	1,40	2,80	106,40	
06	Sp	3,00	1,25	3,75	142,50	
07	Sp	3,00	1,25	3,75	142,50	
08	Sp	3,00	1,25	3,75	142,50	
08	Sp	3,00	1,25	3,75	142,50	
10	Sp	3,00	1,25	3,75	142,50	
11	Sp	2,00	1,25	2,50	95,00	
12	Ek	3,00	1,80	5,40	205,20	
12	Sp	2,00	1,25	2,50	95,00	

Abbildung 3

Nach den Sommerferien hatte er 29 Unterrichtsstunden zu geben. Seine Funktionsaufgaben musste er weiterhin übernehmen. In der Rubrik A-Zeit verborgen war die **Vertretungsverpflichtung** von einer zusätzlichen Stunde und ihm wurde angezeigt, dass er im Jahressaldo noch 10,6 Zeitstunden abzuliefern hatte. Durch solche Arbeitsverpflichtung wurde er und nicht nur er zu einem „glühenden Verehrer“ des Arbeitszeitmodells...

Der Widerstand war vielfältig. Um ihn darzustellen bedürfte es eines weiteren Artikels. Einige Beispiele sollen aber angeführt werden.

Schon 2002 hatte es **Großdemonstrationen** gegen Langes Sparkurs gegeben. Das Hamburger Abendblatt berichtete am 11.6.02: „Mehr als 50 000 Eltern, Lehrer und vor allem Schüler haben ... auf dem Rathausmarkt lautstark gegen die Hamburger Bildungspolitik und den Sparkurs des neuen Senats demonstriert.“ Auch an den Schulen tat sich etwas.

Gemeinsam mit den Eltern wurde Widerstand organisiert. **Eltern griffen zu Aussperrungen**. Mit Menschenketten und Mauern aus Pappe wurde symbolisch der Einzug des geplanten Lehrerarbeitszeitmodells verhindert. Sie sperrten Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrkräfte aus, an anderen Schulen übernahmen sie demonstrativ den Unterricht.

Ein **Klassenreisenboykott** wurde beschlossen. **SportlehrerInnen** stellten die Organisation von Wettkämpfen ein. **KunstlehrerInnen** gestalteten ihren Unterricht um und übten mit den SchülerInnen „malen nach Zahlen“.

Die **Demonstrationen** und **Verhandlungen** zur **Altersentlastung** der Lehrerinnen und Lehrer waren erfolgreich. Im Ergebnis standen 2 Zeitstunden Entlastung für (Vollzeit)-Lehrkräfte ab 60 Jahren. Die Einführung des AZM in anderen Bundesländern wurde durch eine breite Information in den betreffenden Ländern verhindert (lediglich in NRW gibt es ein Kolleg, das das Hamburger Arbeitszeitmodells auf seine Situation umgeändert hat).

Die **Personalräte** haben eine Reihe von **Dienstvereinbarungen** (z.B. DV Teilzeit, DV Stundenkonto, DV LI, Rahmenvereinbarung Schulstrukturreform) abgeschlossen aufgrund derer es gelang, die Wirkungen des AZMs für die Kolleginnen und Kollegen abzumildern.

Im Ergebnis bleibt für die Hamburger Kolleginnen und Kollegen weiterhin die Arbeit nach dem Arbeitszeitmodell.

Das Arbeitszeitmodell (AZM)

Schaut man sich die Schulen genauer an, so stellt man fest, es gibt nicht das eine „Arbeitszeitmodell“, sondern jede Schule hat ihr eigenes. Das hängt unter anderem auch damit zusammen, dass seit 2003

weitere **Sparbeschlüsse** gefasst und die Schulen zu **selbstverantworteten Einheiten (SVS)** wurden, dazu kamen und kommen immer **neue Aufgaben an die Schulen**, ohne dass ihnen – wie 2003 versprochen – Arbeitszeitzuweisungen folgen. Wege aus dieser Misere werden auf unterschiedlichem Wege gesucht, alle sind mit einer erheblichen Arbeitsverdichtung und Mehrarbeit verbunden.

Unter diesen Bedingungen wurden die sogenannten **Rosenboom-Briefe**, neudeutsch: FAQs zum AZM, zu Stopp-Zeichen für erfindungsreiche und phantasievolle Schulleitungen, die von der Behördenleitung ohne entsprechende Arbeitszeitzuweisungen allein gelassen trotzdem meinen, alles umsetzen zu müssen.

Auch hier wird der verschärfende Wandel des AZMs deutlich, denn 2003 wurden die Rosenboom-Briefe von den Personalräten noch entschieden abgelehnt, führten sie doch zu einer Arbeitsverdichtung. Heute sind wir froh, dass wir damit den schlimmsten AZM-Eigeninterpretationen Einhalt gebieten können.

Beförderungen und AZM

Mit der Absenkung des Eingangsamtes (s.o.) und der funktionsgebundenen Beförderung nach A13 bzw. A14 entstand ein weiteres Problem. In vielen Schulen werden den Beförderten Funktionszeiten verweigert, weil davon ausgegangen wird, dass über die höhere Bezahlung die Tätigkeit abgegolten sei. Dabei wird verkannt, dass die Beförderung erfolgt, weil der Dienstherr davon ausgeht, dass der Beförderte nun eine höherwertige Tätigkeit ausübt. Für alle - auch für die Beförderten - gilt aber die 40-Stunden-Woche respektive die 46,57-Unterrichtswoche, d.h. innerhalb dieses Rahmens müssen auch Zeitwerte für die übernommenen Funktionen angerechnet werden. Das ist auch die Begründung, warum auch Schulleitungen eine höhere Bezahlung und Funktionszeiten erhalten. Mit Änderung der Beförderungspraxis bzw. mit der Schaffung der A13-Beförderungsstellen hätte die Behörde die Schulen mit zusätzlichen Funktionszeiten ausstatten müssen. Gerade an kleineren Schulen wird dies zu einem besonderen Problem.

Planungs- oder Abrechnungsmodell

In den Anfängen hatten Dr. Schmitz und andere Behördenvertreter das AZM von als reines **Planungsmodell** beschrieben. Forderungen der Kolleginnen und Kollegen nach angemessenen Arbeitszeitzuweisungen oder Berücksichtigung von neuen Aufgaben wurden mit der Begründung abgewiesen, dass das AZM auskömmlich und nur zur Planung eingeführt worden sei und keines Falls als **Abrechnungsmodell** entworfen wurde.

2005 stellte der Unternehmensberater Mummert-Consulting in dem Bericht zur **Evaluation des AZMs** aber dies gerade als **das Neue am AZM** heraus.

*„Das Wichtigste am Lehrerarbeitszeitmodell ist, dass es einen **Paradigmenwechsel** für das Selbstverständnis von Schule und für die Organisation schulischer Aufgaben einleitet, ... :*

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.“ (Hervorhebungen durch den Verfasser)

Rechnungshof und AZM

Diese Situation wird in letzter Zeit verschärft, weil auch der Rechnungshof Schule im Sinne des Paradigmenwechsels begreift.

Das bedeutet, das AZM wird immer stärker zu einem Abrechnungsmodell. Es werden Portfolios gefordert und immer neue Kontentypen geführt.

Für die Zukunft fordert der Rechnungshof eine verstärkte „Verbetriebswirtschaftlichung“ der Schulen und die Schulbehörde hat dies zugesagt:

(Zitat aus dem Jahresbericht des **Rechnungshofes 2011**):

„Um ihren Nachweis- und Rechenschaftspflichten nachzukommen, hat die BSB zugesagt,

- die Transparenz über die zweckentsprechende **Verwendung der Lehrerkapazität** zu verbessern,
- ein **kennzahlgestütztes Berichtswesen** über die Gewährleistung der Unterrichtsversorgung und als **Steuerungsinstrument** für den Einsatz der Lehrerressourcen zu schaffen,
- im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten die **Mängel bei den Auswertungsmöglichkeiten** der Unterrichtsversorgung **durch die Einführung einer neuen Schulverwaltungssoftware** mittelfristig zu **beheben** und
- die personalvertretungsrechtlichen Voraussetzungen einer **zentralen und IT-gestützten Erfassung von Daten zur Unterrichtserteilung und zum Unterrichtsausfall** zeitnah zu schaffen. „

Sowie

- „**zentrale Vorgaben zur Verbesserung der Personaleinsatzplanung** in den Schulen zu entwickeln und entsprechende **Handlungsanweisungen** zu erlassen,
- die Auswirkungen von Mehr- und Mindererfüllungen bei der Arbeitszeit von Lehrkräften in den Schulen zu überprüfen und **durch geeignete Maßnahmen Mindererfüllungen möglichst auszuschließen**,
- sicherzustellen, dass Schulen künftig den **Zuweisungsrahmen** nicht zulasten von Unterrichtszeiten überschreiten.“

Sonderbarerweise hat der Rechnungshof weder die Schaffung immer neuer Aufgaben bzw. die oben beschriebenen Änderung im Rahmen A13 bzw. A14 ohne die Zuweisung neuer Arbeitszeit bemängelt. Zumindest die Vertreter der Schulbehörde hätten dies besser wissen müssen, oder überschätzen wir sie da?

Stattdessen hat die BSB Zusagen gegeben, die den Arbeitsdruck auf die Kolleginnen und Kollegen weiter erhöhen werden.

Sie bedeuten einen **Ausbau des Abrechnungsmodells** ohne das Versprechen aus dem Jahr 2003 „jede wahrgenommene Aufgabe auf seine Arbeitszeit angerechnet (zu) bekommen“ einzuhalten. Die Kolleginnen und Kollegen werden immer weiter in Richtung einer Erbsenzählerei gedrängt. Wenn aber jede Minute und Sekunde nachweisbar abgerufen wird, sind die Lehrerinnen und Lehrer gezwungen, von ihrer Seite aus jede nicht im AZM berücksichtigte Tätigkeit in Gegenrechnung zu stellen. Schule wird durch diese Behördenvorgaben immer stärker „verexclt“.

„Entlastungen und Anpassung an Reform“ oder Aufgabenkritik?

Über die Homepage der Hamburger Bildungsbehörde wird noch immer mit „Entlastungen und Anpassung an Reform“ geworben und die „**große Novellierung der Lehrerarbeitszeit**“ angekündigt, wie sie Rabes Vorgängerin im Amte versprach:

„Die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Novellierung der Lehrerarbeitszeit soll zum 1. Februar 2009 erfolgen. Deren Aufgabe wird es sein, bis September 2009 Vorschläge für die Gestaltung der Lehrerarbeitszeit vorzulegen.“

Parallel dazu ist **Senator Rabe** stolz, dass er den Kolleginnen und Kollegen nicht mit einer weiteren Kommission zur Evaluation des AZMs gekommen ist. Er stellte seine Bereitschaft heraus, eine **Aufgabenkritik** durchzuführen. Die bisherigen Ergebnisse dieser Aufgabenkritik sind wie die „Neue Deutsche Küche“: sehr übersichtlich.

Rabe muss sich im Klaren sein, dass ein paar butterweiche Zugeständnisse, die in diesem Rahmen getroffen wurden, nicht reichen, zumal sie in Teilen schon wieder relativiert wurden.

Selbst der nicht sehr lehrkräftefreundliche Evaluationsbericht von Mummert-Consulting fordert als eine Grundvoraussetzung für den Paradigmenwechsel der von der Schulbehörde betrieben wird:

„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 fairerweise den Lehrkräften aufbürden, die neuen Aufgaben zusätzlich in ihrem Arbeitszeitkonto unterzubringen, noch den Schulen, die Umschichtungen selbst zu finanzieren.“

Ausblick

2008 schrieb der Gesamtpersonalrat eine Stellungnahme für die Behler-Kommission. Die die Stellungnahme abschließende Feststellung des GPRs ist weiterhin gültig und soll den aktuell verantwortlichen Protagonisten mit auf den Weg gegeben werden:

„Wir können leider nur feststellen, dass die in den Veröffentlichungen der BBS zur 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.“

Hans Voß