

# Das neue Lehrerarbeitszeitmodell

Fakten, Fahrplan, Hintergründe

## Impressum:

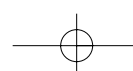
**Verantwortlich** Behörde für Bildung und Sport  
V.i.S.d.P. Hendrik Lange

**Gestaltung, Produktion** achtung!werbeagentur  
achtung!kommunikation

**Herausgeber** Behörde für Bildung und Sport  
Hamburger Strasse 31  
22083 Hamburg



Freie und Hansestadt Hamburg  
Behörde für Bildung und Sport





### Liebe Lehrerinnen und Lehrer,

eines der Themen in den Lehrerzimmern ist in diesen Tagen das neue Lehrerarbeitszeitmodell. Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir Ihnen die notwendigen Informationen geben, damit Sie sich Ihre eigene Meinung bilden können.

Die unabhängige Lehrerarbeitszeitkommission hat ein Modell erarbeitet, das die Bemessung der Lehrerarbeitszeit auf eine neue Grundlage stellt. Wir möchten damit erreichen, dass Ihre Arbeitszeit nach Ihrem tatsächlichen Arbeitsaufwand bemessen und auch für Eltern und Schüler transparenter wird. Besonderes Engagement wie Klassenlehrertätigkeit oder außerunterrichtlicher Einsatz in Projekten und Konzeptgruppen fließt künftig in die Berechnung ein. Zudem ist in das neue Modell eine Vertretungsstunde einbezogen, die eine bessere Versorgung vor Ort gewährleisten und Unterrichtsausfälle vermeiden helfen soll.

Um eine möglichst breite Beurteilungsgrundlage zu haben, wollen wir das neue Modell ab August für zwei Jahre flächendeckend erproben. Zwischenzeitlich werden wir das Modell in der Praxis auch anhand Ihrer Erfahrungen überprüfen und Sie über die Ergebnisse informieren. Nach einem Jahr rechnen wir mit ersten verwertbaren Aussagen.

Auch wenn das Lehrerarbeitszeitmodell auf Grund der angespannten öffentlichen Haushalte mit einer generellen Erhöhung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst zusammenfällt: Geben Sie ihm eine Chance. Die Alternative wäre eine pauschale Erhöhung der Pflichtstundenzahl, die ich für ungerecht halte, da eine Unterrichtsstunde nur einen Teil Ihrer geleisteten Arbeit darstellt.

Das neue Arbeitszeitmodell erlaubt für die Zukunft eine sachliche öffentliche Diskussion über die tatsächliche Lehrerarbeitszeit. Ich bitte Sie, dieses innovative Modell zu unterstützen und es als Chance zu begreifen, mit dem Vorurteil vom vermeintlichen „Halbtagsjob“ Lehrer/in aufzuräumen.

Mit der Zuversicht in Ihre Innovationsbereitschaft und der Hoffnung auf Ihre konstruktiven Beiträge verbleibe ich

Ihr

*Rudolf Ranzje*

<b>Den tatsächlichen Aufwand abbilden</b>	4
<i>Das neue Lehrerarbeitszeitmodell im Detail</i>	
<b>Kompetenz aus allen Bereichen</b>	4
<i>Die Mitglieder der Arbeitszeitkommission im Überblick</i>	
<b>Fahrplan zur Umsetzung</b>	6
<i>Wann das neue Modell in Kraft tritt</i>	
<b>Fallbeispiele</b>	7
<i>Wie die Arbeitszeit in Zukunft berechnet wird</i>	
<b>Bemessung der außerunterrichtlichen Aufgaben</b>	8
<i>Neuer Stellenwert für pädagogisches Engagement</i>	
<b>Benchmarking: Blick über die Grenzen</b>	8
<i>Bemessung der Lehrerarbeitszeit in anderen Ländern</i>	
<b>Innovation in schwierigen Zeiten</b>	9
<i>Die Rahmenbedingungen für das neue Modell</i>	
<b>Unterrichtsausfall vermeiden</b>	9
<i>Eine Stellenreserve für Vertretungen</i>	
<b>Klartext: Meinungen aus dem Kollegium</b>	10
<i>Anregungen zur Meinungsbildung</i>	
<b>»Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit«</b>	11
<i>Interview mit dem Präsidenten der UVNord, Professor Dr. Hans H. Driftmann</i>	

# Den tatsächlichen Aufwand abbilden

## Das neue Lehrerarbeitszeitmodell im Detail

Die **herkömmliche** Pflichtstundenregelung, über die bisher die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte definiert wird, hat sich zunehmend als wenig geeignet erwiesen, die Arbeitszeit von Lehrkräften nachvollziehbar und – auch für die Öffentlichkeit – transparent zu bemessen. Gerade im Umfeld der Diskussionen, die die PISA-Studie ausgelöst hat, wurden der Wert und die Wirksamkeit der erzieherischen Tätigkeit der

Lehrerinnen und Lehrer in der heute üblichen Form in Frage gestellt. Offensichtlich besteht Bedarf nach einem neuen Modell für die Bemessung der Arbeitszeit der Lehrkräfte – in- und außerhalb der Schule.

**Auf dieser Grundlage** hat die Behörde für Bildung und Sport eine Lehrerarbeitszeitkommission eingesetzt, die aus 20 Fachexperten aller

Schularten und Aufgabenbereiche zusammengesetzt wurde. Auftrag war die Entwicklung einer Neukonzeption der Lehrerarbeitszeit, die statt auf dem traditionellen Unterrichtspflichtstundenmodell auf einem an aufgabengerechten Zeitwerten orientierten Jahresarbeitszeitmodell basieren sollte. Die Kommissionsmitglieder haben nach intensiven Beratungen und Anhörungen von Repräsentanten der Kammern, Verbände und Personalräte einen Bericht mit detaillierten Vorschlägen für ein neues Lehrerarbeitszeitmodell vorgelegt. Mit Beginn des Schuljahres 2003/04 soll dieses Modell für die Hamburger staatlichen Schulen flächendeckend eingeführt und zwei Jahre lang erprobt werden.

### Zielsetzung

Mit 13.700 Lehrerstellen weist Hamburg eine Relation von 15,4 Schülern pro Lehrer auf und steht damit bei der Unterrichtsversorgung bundesweit an der Spitze. Die Ziele, die mit der Einführung des neuen Modells zur Lehrerarbeitszeit erreicht werden sollen, sind vor allem:

- Differenzierte Bemessung der Arbeitszeit der Lehrkräfte je nach Aufgabe und Aufwand
- Sicherung einer Unterrichtsgarantie für die Grundstunden in allen Schulen
- Bereitstellung eines zusätzlichen Stundenpools, den jede Schule weitgehend eigenverantwortlich disponieren kann
- Schaffung einer Stellenreserve für Vertretungen und andere Aufgaben.

### Grundversorgung der Schulen

Die hundertprozentige Versorgung der Schulen mit Grundstunden wird auf der Grundlage einer Basisfrequenz erfolgen, die deutlich unter der bisherigen Orientierungsfrequenz liegt. In Zukunft können die Schulen selbst entscheiden, mit welcher Frequenz sie ihre Klassen organisieren wollen; auf diese Weise können Lehrerstunden wesentlich flexibler genutzt werden. Im Rahmen der Versorgung mit Grundstunden stehen 8.236 Lehrerstellen im allgemein bildenden Bereich, 2.636 Stellen für den berufsbildenden Sektor und 853 Stellen für die Sonderschulen zur Verfügung. Zusätzlich zur Grundversorgung erhalten die Schulen ein 1.266 Lehrerstellen umfassendes Budget an Lehrerstunden für gezielte unterrichtliche Fördermaßnahmen und Sondermaßnahmen, das unter Berücksichtigung der Sozialindizes verteilt wird.

### Lehrerarbeitszeit

Die Lehrerinnen und Lehrer unterrichten ganz unterschiedliche Fächer und bewältigen verschiedenartige Aufgaben. Diese Einzelaufgaben werden in Zukunft mit Zeitwerten belegt und in Relation zueinander gesetzt – wie die nebenstehende Übersicht am Beispiel einer Mathematikstunde in Jahrgangsstufe 8 des Gymnasiums demonstriert. Die Faktoren werden so bestimmt, dass die Arbeitszeitwerte für eine profes-



sionelle und qualitativ anspruchsvolle Erledigung der Aufgaben ausreichen. Für vierstündigen Unterricht werden im vorliegenden Beispiel beim Faktor 1,50 also 6,00 Zeitstunden pro Woche angesetzt.

den mit durchschnittlich 15 Prozent berücksichtigt. Allgemeine Aufgaben wie die Teilnahme an Konferenzen, Fortbildung oder Aufsichten fallen mit 10 Prozent ins Gewicht.

Das **neue** Arbeitszeitmodell bemisst die direkten Unterrichtsaufgaben mit 75 Prozent. Für die verschiedenen Fächer und Klassenstufen unterschiedlich berücksichtigt. Funktionsbezogene Aufgaben wie etwa die Schulleitung oder die Tätigkeit als Klassenlehrer oder Tutor wer-

**Alle Berechnungen** basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 1.770 Zeitstunden, die auf 38 Unterrichtswochen aufgeteilt werden. Da ein Teil der aufgelisteten Arbeiten in der Ferienzeit erledigt werden sollte, ergibt sich auch für die Lehrkräfte durchschnittlich eine 40-Stunden-Woche.

#### Beispiel Grundunterricht Gymnasium Sek I (Mathematik/Fremdsprache 4-stündig)\*

	wöchentlich	Stunden	Wochen	Zeitstunden
Netto-Unterrichtszeit	4x	0,80	x 38	= 122
Vor- und Nachbereitung	4x	0,25	x 38	= 38
Zeit für Eltern- und Schülergespräche, Konferenzen	1x	0,50	x 38	= 19
6 Klassenarbeiten	---	6x6,00	---	= 36
Korrekturaufwand	1x	0,50	x 38	= 19
<b>Summe</b>				<b>= 234</b>

Ergibt 4-stündig aufgeteilt auf 38 Schulwochen = 1,5 Stunden pro Unterrichtsstunde

\*Auf der Basis des Endberichts der Lehrerarbeitszeitkommission vom 17.02.2003

## Kompetenz aus allen Bereichen

### Die Mitglieder der Arbeitszeitkommission im Überblick

<b>Dr. Reiner Schmitz</b>	Leiter des Katholischen Schulamtes, Herrngraben 4, Hamburg; bis zum 30.08.2002 Leiter der Schulaufsicht und Schulberatung der Behörde für Bildung und Sport (BBS); Vorsitzender der 2. Lehrerarbeitszeitkommission
<b>Barbara Buchsteiner</b> <b>Uwe Grützmann</b>	BBS, Schulaufsicht und Schulberatung Gesamtschulen BBS, Grundsatzangelegenheiten der Weiterentwicklung der Werkzeuge zur systematischen Bildungsplanung
<b>Hans Hackmack</b> <b>Bernd Heckmann</b> <b>Jürgen Hofmeister</b>	BBS, Schulaufsicht und Schulberatung Berufliche Schulen Leiter der Haupt- und Realschule Hanhoopsfeld BBS, Schulaufsicht und Schulberatung Gymnasien
<b>Wiebke Koch-Gimpel</b> <b>Ulf von Krenski</b> <b>Gerd Küster</b>	Leiterin des Gymnasiums Langenhorn BBS, Leitung des Referates Lehrerstellenplan BBS, Personalversorgung und Personalentwicklung der Vorschulklassen, Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen
<b>Johann Möller-Soenke</b>	Leiter der Staatlichen Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium Schlankreye (H3)
<b>Adelheid Oelze-Krause</b> <b>Aart Pabst</b>	Leiterin der Grundschule Ahrensburger Weg BBS, Gestaltung und Entwicklung der Bildungsgänge der Gesamtschulen
<b>Peter Pape</b>	BBS, Leitung Entwicklung und Steuerung von Maßnahmen zur Integration, Aufsicht über die Staatliche Jugendmusikschule
<b>Barbara Riekmann</b> <b>Norbert Rosenboom</b>	Leiterin der Gesamtschule Max-Brauer-Schule BBS, Leiter der Schulaufsicht und Schulberatung Gymnasien
<b>Hans-Joachim Sassen</b> <b>Anngrete Schulz</b> <b>Dagmar Uentzelmann</b>	Leiter der Förderschule Kielkoppelstraße BBS, allgemeine Verwaltungsangelegenheiten Leitung Schulaufsicht und Schulberatung Grund-, Haupt-Real- und Sonderschulen
<b>Karl-Ludwig Wagner</b>	BBS, Personalversorgung und Personalentwicklung Sonderschulen
<b>Ulrich Werner</b>	Leitung des Referats Ministerial- und Rechtsangelegenheiten des Personals

Für den Vergleich der zu leistenden mit der geleisteten Arbeitszeit (Soll und Haben) wird ein Jahresarbeitszeitkonto für jede Lehrkraft geführt, das möglicherweise einmal als Basis für die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos genutzt werden kann.

### Folgerungen

Das neue Arbeitszeitmodell wird dafür sorgen, dass mehr Lehrerarbeitszeit den Schülern direkt zugute kommt. Eventuell auftretende Engpässe können die Schulen direkt vor Ort schneller beseitigen. Die verschiedenartigen Aufgaben werden gerechter auf die Lehrer verteilt, wovon insbesondere auch Teilzeitkräfte profitieren. Die Eigenständigkeit der einzelnen Schulen wird gestärkt. Und – ganz entscheidend auch für die Eltern und Schüler: Endlich ist eine verlässliche unterrichtliche Grundversorgung gewährleistet.

### Umsetzung

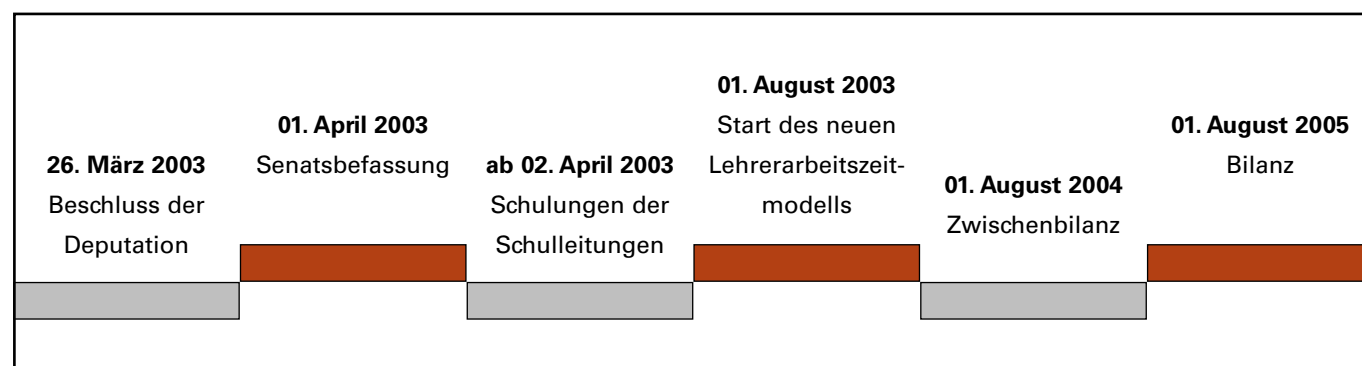
Der Bericht der Lehrerarbeitszeitkommission ist den Kammern am 18. Februar 2003 zur Stellungnahme zugegangen. Für die Deputation stand eine entsprechende Befassung für den 26. März 2003 auf der Tagesordnung. Nach der Stellungnahme der Deputation wird der Senat Anfang April die Verfahren zur Beteiligung der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen zu den neuen Rechtsgrundlagen für die Arbeitszeit der Lehrkräfte einleiten. Gleichzeitig beginnt die Schulung der Schulleitungen. Für eine umfassende und rechtzeitige Information wird Sorge getragen. Auch die erforderlichen EDV-Werkzeuge zur Unterstützung der Schulen werden zeitgerecht vorliegen. Nach Abschluss der Beteiligungsverfahren kann der Senat die neue Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung rechtzeitig vor dem 01. August 2003 in Kraft setzen, so dass es flächendeckend zum Schuljahr 2003/2004 eingeführt wird.

**Die Behörde für Bildung und Sport** hat sich für eine flächendeckende Erprobung des neuen Modells entschieden. Nur so ist eine einheitliche regelmäßige Arbeitszeit für alle Lehrkräfte zu garantieren. Zudem müssen sofort geeignete Schritte unternommen werden, um eine optimale Unterrichtsversorgung an allen Schulen zu gewährleisten.

**Das neue Modell** wird für zwei Jahre flächendeckend erprobt. In dieser Zeit werden laufend Erkenntnisse aus der praktischen Arbeit vor Ort gesammelt, um eine permanente Überprüfung des neuen Bemessungsverfahrens möglich zu machen. Eine Zwischenbilanz und gegebenenfalls eine Nachjustierung nach dem ersten Jahr sind eingeplant.

## Fahrplan zur Umsetzung

Wann das neue Modell in Kraft tritt



FAKTEN

## Fallbeispiele

Wie die Arbeitszeit in Zukunft berechnet wird

**Für eine differenzierte** Bemessung des Aufwands erhalten alle Unterrichtsaufgaben – je nach Fach oder Stufe – einen bestimmten Zeitwert. Auch funktionsbezogene und allgemeine Aufgaben sowie

Sondermaßnahmen werden dementsprechend berücksichtigt. Zur individuellen Berechnung wird den Schulen in Kürze eine entsprechende Software zur Verfügung gestellt. Einen ersten Eindruck geben die folgenden Fall-

beispiele für eine teilzeitbeschäftigte Grundschullehrkraft und eine vollbeschäftigte Lehrkraft mit den Fächern Deutsch und Sport an einem Gymnasium.

### Beispielrechnung für eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft an einer Grundschule\*

Aufgabe/Funktion, Erläuterung	Ist			Soll
	WStd	Faktor	Wochenarbeitszeitstunden	Wochenarbeitszeitstunden
<b>Allgemeine Aufgaben</b>				
unteilbare allgemeine Aufgaben		1,8	1,8	
teilbare allgemeine Aufgaben		2	1,3	
<b>Funktionen</b>				
Steuerungsgruppe	---	---	1	
Klassenlehrerteam	---	---	1,75	
Homepage	---	---	1	
<b>Unterricht</b>				
Grundschulunterricht	16	1,3	20,8	29,94
DAZ	2	1,2	2,4	
<b>Summe der Wochenstunden</b>	<b>18</b>		<b>30,04</b>	<b>29,94</b>
	<b>Unterrichtsstunden</b>		<b>Zeitstunden-Ist</b>	<b>Zeitstunden-Soll</b>
<b>Unterrichtswochen pro Jahr</b>		<b>38</b>		
<b>Zeitstunden-Ist im Jahr</b>		<b>1.141,36</b>		
<b>Zeitstunden-Soll im Jahr</b>		<b>1.137,64</b>		
<b>Bilanz in Jahreszeitstunden</b>		<b>3,72</b>		

**Bisheriger Beschäftigungsumfang:**  
 28 Unterrichtswochenstunden-Soll  
 18 tatsächliche Unterrichtsverpflichtung (Teilzeit)

### Beispielrechnung für eine vollbeschäftigte Lehrkraft an einem Gymnasium\*

Aufgabe/Funktion, Erläuterung	Ist			Soll
	WStd	Faktor	Wochenarbeitszeitstunden	Wochenarbeitszeitstunden
<b>Allgemeine Aufgaben</b>				
unteilbare allgemeine Aufgaben		1,8	1,8	
teilbare allgemeine Aufgaben		2	2,0	
<b>Funktionen</b>				
Klassenlehrer Klasse 5	---	---	3	
Handballmannschaften	---	---	2	
Verbindungslehrer Schülerschaft	---	---	1,5	
<b>Unterricht</b>				
Deutsch 5. Klasse	5	1,6	8	46,57
Sport 5. Klasse	3	1,25	3,75	
Deutsch 8. Klasse	4	1,7	6,8	
Sport 8. Klasse	3	1,25	3,75	
Deutsch LK 3./4. Semester	5	1,8	9	
Sport Oberstufe	4	1,25	5	
<b>Summe der Wochenstunden</b>	<b>24</b>		<b>46,60</b>	<b>46,57</b>
	<b>Unterrichtsstunden</b>		<b>Zeitstunden-Ist</b>	<b>Zeitstunden-Soll</b>
<b>Unterrichtswochen pro Jahr</b>		<b>38</b>		
<b>Zeitstunden-Ist im Jahr</b>		<b>1.770,80</b>		
<b>Zeitstunden-Soll im Jahr</b>		<b>1.770</b>		
<b>Bilanz in Jahreszeitstunden</b>		<b>0,80</b>		

**Bisheriger Beschäftigungsumfang:**  
 24 Unterrichtswochenstunden-Soll  
 24 tatsächliche Unterrichtsverpflichtung (Vollzeit)

\*Auf der Basis des Endberichts der Lehrerarbeitszeitkommission vom 17.02.2003

FAKTEN

## Bemessung der außerunterrichtlichen Aufgaben

### Neuer Stellenwert für pädagogisches Engagement

Die Pädagogik fordert seit langem eine Schule, die neben der reinen Wissensvermittlung im Unterricht auch die ganzheitliche Entwicklung der Schülerpersönlichkeit zum Ziel hat. Die hierzu nötigen Tätigkeiten der Lehrerin oder des Lehrers – etwa Projektarbeit, Organisation von Klassenfahrten oder Stadtteilkoope-ration – waren aber in der traditionellen Stundenregelung nicht abgebildet. Dabei haben auch diese Tätigkeiten einen besonderen Wert. Zur Zeit gibt es für einige besondere Funktionen wie Schulleitung, Beratungslehrer-tätigkeit oder Sammlungsverwaltung eine Entlastung von Pflichtstunden.

Der engagierte Lehrer wird in Zukunft jede wahrgenommene Aufgabe auf seine Arbeitszeit angerechnet bekommen. Dafür sorgt die Faktorisierung der funktionsbezogenen »F-Aufgaben« (z. B. Tutor, Medien- oder Projektbetreuung) und der allgemeinen »A-Aufgaben« (z. B. Fortbildung, Aufsichten oder Vertretung).

Pädagogisches und organisatorisches Engagement an der Schule erhält dadurch einen neuen Stellenwert – ganz unabhängig davon, ob der zugewiesene Zeitwert im Einzelfall als zu knapp oder auch zu umfangreich angesehen wird.

Entscheidend ist, dass der Lehrer sein Engagement nicht mehr nur als »ehrenamtlich« begreifen muss – die Behörde für Bildung und Sport erkennt die gesellschaftliche Arbeit der Lehrkraft nun als integralen Bestandteil des Bildungsauftrags der Schule an und trägt diesem Fakt durch die Anrechnung auf die Arbeitszeit Rechnung. Ein Teil der genannten Aufgaben wird der Schule pauschal zugewiesen und kann vor Ort je nach Schwerpunktsetzung von der Leitung individuell verteilt werden – was die Autonomie der Schulen und die Herausbildung von öffentlichkeits-wirksamen »Schulprofilen« fördert.

## Benchmarking: Blick über die Grenzen

### Bemessung der Lehrerarbeitszeit in anderen Ländern

Die Arbeitszeit ist ein wichtiger Faktor für jeden Arbeitnehmer, egal ob er im öffentlichen Dienst oder in der Wirtschaft tätig ist. Der Lehrerberuf ist zur Zeit einer der wenigen Berufe, in dem nicht die tatsächliche Arbeitszeit berechnet wird, sondern nur ein Teil. Nicht erst seit der PISA-Studie 2000 ist die Diskussion über die Lehrerarbeitszeit bundesweit entbrannt. Ende der 90er Jahre sind sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Hamburg erste Untersuchungen zur Lehrerarbeitszeit in Auftrag gegeben worden. Andere

Bundesländer wie Niedersachsen arbeiten bereits mit Modellen, die in Richtung eines Arbeitszeitkontos gehen. In Bremen wird darüber diskutiert, eine Präsenzpflcht der Lehrkräfte am Nachmittag einzuführen. Weitere Bundesländer, wie Berlin, haben bereits großes Interesse an den Hamburger Überlegungen zur Lehrerarbeitszeit signalisiert.

Im europäischen Ausland hat eine Diskussion über die transparentere Erfassung der Arbeitszeit wesentlich früher begonnen und im Ergebnis zu einem Systemwechsel geführt.

Österreich, Schottland, die Niederlande sowie Dänemark und die Schweiz arbeiten erfolgreich mit neuen Arbeitszeitmodellen.

Ein wesentlicher Teilauftrag der Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission bestand darin, nationale wie internationale Erkenntnisse mit einzubeziehen, um zum bestmöglichen Ergebnis zu kommen. Und nebenbei: Die PISA-Studie lehrt, dass es sich lohnt, von den Besten zu lernen ...

HINTERGRÜNDE

## Innovation in schwierigen Zeiten

### Die Rahmenbedingungen für das neue Modell

Auch in Zeiten leerer Kassen ist die Bildung ein Schwerpunktthema in der Politik des Senats. Trotz der dramatischen Haushaltslage der Hansestadt ist der Bildungsetat erhöht und ein Lehrstellenplan für die verlässliche Versorgung der Schulen beschlossen worden. In den nächsten drei Jahren werden jährlich 100 Stellen zusätzlich geschaffen. Schon seit vergangenem Jahr müssen die Beamten im öffentlichen Dienst mehr arbeiten – daran müssen sich auch die Lehrerinnen und Lehrer beteiligen. Diese Maßnahmen sind die Grundlage zur Sicherung und Verbesserung der im Bundesvergleich sehr hohen Bildungsstandards in Hamburg.

Die Neuregelung der Lehrerarbeitszeit ist davon unabhängig. Mit ihr greift die Behörde für Bildung und Sport ein seit langen Jahren diskutiertes Faktum auf, das in der Öffentlichkeit zunehmend auf Unverständnis stößt: Die Zeit, die ein Lehrer für den Unterricht und die zusätzlich anfallenden Aufgaben aufbringen muss, ist an keiner Stelle exakt definiert. Die Arbeitszeitbemessung nach Unterrichtswochenstunden erbracht erbracht Leistung der Lehrerinnen und Lehrer nicht und liefert daher auch keine Argumente gegen überkommene Vorurteile. Die Faktorisierung möglichst vieler Aufgaben einer Lehrkraft ist daher eine Möglichkeit, das Arbeitspensum je nach Schulart, Fach und zusätzlichem Engagement zu erfassen und für die Öffentlichkeit zu belegen. Das hilft bei der Organisation anfallender

Aufgaben und schützt den Lehrer vor überzogenen Anforderungen an seine Arbeitskraft etwa seitens der Eltern. Mit dieser bisher in Deutschland einmaligen Initiative kommt Hamburg also den Anforderungen moderner Personalarbeit nach – und fördert zugleich das Ansehen des Lehrerberufs.

Selbstverständlich ist die Bemessung der einzelnen Aufgaben mit Zeitwerten immer eine Frage der Wertung. Daher ist eine Probephase

vorgesehen, während der laufend Erkenntnisse über die Einführung des Modells gesammelt und analysiert werden, um Teile des Modells nach einem Jahr eventuell modifizieren zu können. Und bitte bedenken Sie: Welches Ergebnis würde eine kritische Hinterfragung des gewohnten Pflichtstundenmodells bringen? Es kann den gewachsenen Ansprüchen einer skeptisch gewordenen Öffentlichkeit, aber auch einer für das Thema sensibilisier-ten Lehrerschaft nicht mehr genügen.

## Unterrichtsausfall vermeiden

### Eine Stellenreserve für Vertretungen

Hamburg liegt mit seinen finanziellen Ausgaben für die Schulen an der Spitze aller Bundesländer. Dennoch ist vor allem der kurzfristige Unterrichtsausfall an Hamburger Schulen bislang nie vernünftig behoben worden. Die Unterrichtsversorgung an den Hamburger Schulen soll deshalb mit dem neuen Arbeitszeitmodell optimiert werden, indem unter anderem eine ausreichende Arbeitszeit-Reserve für Vertretungsstunden geschaffen wird. Ziel ist es, eine 100-prozentige Personalversorgung in den Schulen sicherzustellen. Auf der Grundlage der vorliegenden Stundentafeln gilt es vorrangig, eine Unterrichtsgarantie für die Grundstunden zu gewährleisten.

Wie wird das erreicht? Es gibt einen zentralen Stellenpool für Vertretungen in der Behörde für Bildung und Sport. Zusätzlich beinhaltet

die Arbeitszeit der Lehrkräfte in Zukunft im Durchschnitt eine Vertretungsstunde pro Woche, die direkt den Schulen zugute kommt. Beide Maßnahmen werden den Unterrichtsausfall erheblich vermindern. Das wird die Qualität der Arbeit an den Schulen deutlich erhöhen und dem elementaren Bedürfnis der Eltern nach einer optimalen Betreuung ihrer Kinder entgegenkommen.



HINTERGRÜNDE

## Klartext: Meinungen aus dem Kollegium

### Anregungen zur Meinungsbildung

Das neue Modell stellt die traditionelle Bemessung der Lehrersarbeitszeit auf eine neue Basis. Natürlich wird es in den Lehrerräumen diskutiert. Wir wollen zu einer konstruktiven Diskussion anregen, indem wir drei Statements von Hamburger Lehrern wiedergeben.

#### Weiterführende Informationen

Ihre Schulleitung wird Sie in Kürze detailliert über das neue Lehrersarbeitszeitmodell informieren. Den Kommissionsbericht können Sie:

- bei der Schulleitung einsehen,
- im Internet unter <http://www.hamburg.de> (Bereich der Behörde für Bildung und Schule / »Aktuelles«) heruntergeladen oder
- im Schulinformationszentrum, Hamburger Straße 35, 22083 Hamburg abholen.

#### Meinungen

»Ein Modell, das mehr Aufgaben und Tätigkeiten eines Lehrers erfasst als nur die Unterrichtsstunden, wäre sinnvoll und ist im Grunde lange überfällig. Leider orientiert sich das neue Lehrersarbeitszeitmodell aber zu sehr an der Erhöhung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst und nimmt bei der Faktorisierung die tatsächliche Belastung vieler Lehrkräfte noch nicht ernst genug. Eine breite Zustimmung

in der Lehrerschaft könnte ein solches Modell erst finden, wenn die personellen Ressourcen an den Schulen besser wären.

Ich könnte mir vorstellen, dass viele Kolleginnen und Kollegen davon profitieren, wenn mehr Eltern und Schüler erkennen, dass der Lehrerberuf ein »Full-Time-Job« ist. Es reicht jedoch für die Zukunft nicht aus, wenn die hohe Arbeitsbelastung transparenter bemessen und in Teilbereichen gerechter verteilt wird. Viele Kolleginnen und Kollegen brauchen eine echte Entlastung - und die erzielt man nur, wenn deutlich mehr als 100 neue Lehrer jährlich eingestellt werden.«

Michael Koops  
Gymnasium Heidberg

»In der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage kann es weder darum gehen, lediglich festzustellen, dass die Ressourcen erschöpft seien, noch darum, dass die verschiedenen Unterrichtsfächer ungerechterweise - bei gleicher Pflichtstundenzahl für alle - zu unterschiedlicher Belastungen der Lehrer geführt haben.

Das neue Arbeitsmodell reagiert auf die Geldmangelzwänge damit, dass es Sparschwang-Not nutzt, um dem seit Jahrzehnten in den Kollegien mit Recht beklagten Zustand der fächerbedingten ungleichen Arbeitsanforderungen an Lehrer zu begegnen. Immerhin, eine zumindest ansatzweise Entlastung der Überbel-

asteten wird - gerechterweise - mit einer zumutbaren Mehrarbeit der bisher weniger Belasteten erkaufte. Das kann nicht der falsche Weg sein. Dass dabei vieles anfangs noch erklärungs- und verbesserungsbedürftig ist (der zu erwartende immense Verwaltungsaufwand für die Schulen ist z. B. ein großes Problem), kann nicht bezweifelt werden.

Dort aber, wo statt notwendiger, hilfreicher Kritik nur eine resignative Beschwerdenattitüde gepflegt wird, kann nichts vorankommen. Und Loyalität, insbesondere als Grundprinzip beamtlicher Dienstauffassung, verhindert produktive Kritik nicht, sondern macht sie effektiv und glaubhaft. Nur so kann Gegensätzliches dann doch zusammen gehen.«

Jörn Schultz-Buhr  
Gymnasium Blankenese

»Keine Schulform ist vielfältiger als das System der Beruflichen Schulen. Es gibt hier eine fast unübersehbare Vielfalt an (beruflichen) Ausbildungsgängen und Kooperationspartnern. Daher gibt es gerade an Beruflichen Schulen überdurchschnittlich viele besondere funktionsbezogene Aufgaben und auch Sondermaßnahmen. Wer in diesem Zusammenhang viel besondere Arbeit leistet, sollte auch besonders entlastet werden.

Der Paradigmenwechsel in der Berufspädagogik in nahezu allen Bildungsgängen bindet ebenso Arbeitskräfte wie die zunehmende Übertragung von Aufgaben im

Verwaltungsbereich. Vor diesem Hintergrund wird davon ausgegangen, dass 12 Wochenstunden einer Lehrerstelle für funktionsbezogene und allgemeine Aufgaben in den beruflichen Schulen notwendig sind.

Auch die kontinuierlich erforderliche Fortbildungsarbeit an Beruflichen Schulen sollte erleichtert werden. Das Lehrersarbeitszeitmodell berücksichtigt diesen Anspruch durch eine erhöhte Zuweisung von 45 Stunden jährlich

für Fortbildungsmaßnahmen.«

Hans Hackmack

Abteilung Berufliche Schulen in der Behörde für Bildung und Sport

## »Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit«

Interview mit Professor Dr. Hans H. Driftmann, Präsident der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. (UVNord)

Lehrer stehen im Spannungsfeld verschiedener Interessen. Die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags ist untrennbar mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Institution »Schule« verknüpft. Deshalb mag es hilfreich sein, externe Stimmen zu Wort kommen zu lassen. Gerade die Wirtschaft hat ein begründetes Interesse an bildungspolitischen Fragestellungen. Wir befragten Herrn Professor Dr. Hans H. Driftmann, den Präsidenten der UVNord, zum neuen Arbeitszeitmodell.

»Herr Prof. Driftmann, warum haben Lehrer hierzulande ein Imageproblem?«

Driftmann: »Vielfach ist der Aufwand eines Lehrers für die Öffentlichkeit kaum erkennbar. Lehrer sind mitunter die Hälfte des Tages nicht in der Schule und damit auch für die Eltern nicht sichtbar. Mit »zu Hause« assoziiert doch jeder Freizeit, obwohl ein erheblicher Teil der Arbeit am heimischen Schreibtisch geleistet wird.«

»Kann eine Neuregelung der Lehrersarbeitszeit zu einer Verbesserung des Images beitragen?«

Driftmann: »Wenn ein entsprechendes Modell die unterschiedlichen Arbeiten transparenter macht und offen legt, was wirklich geleistet wird, ja. Die jetzige Regelung, nach der nur pauschal Pflichtstunden gerechnet werden, wird der Lehrersarbeitszeit nicht gerecht.«

»Viele Lehrer stehen einem neuen Lehrersarbeitszeitmodell skeptisch gegenüber ...«

Driftmann: »Bei dem Lehrersarbeitszeitmodell geht es ja nicht um das Einsparen von Lehrerstellen. Deshalb verstehe ich die Skepsis vieler Lehrer nicht. Es muss ihnen doch daran gelegen sein, ihre Arbeit gegenüber der Öffentlichkeit transparenter und damit besser bewertbar und vergleichbar zu machen. Eltern und Öffentlichkeit messen den Lehrern bislang ausschließlich an seinen 26 Pflichtstunden à 45 Minuten. Wenn deutlich wird, dass er in Wirklichkeit wesentlich mehr arbeitet, wird das die Akzeptanz erhöhen, übrigens auch in der Wirtschaft.«

»Welche Vorteile haben Schüler und Eltern?«

Driftmann: »Wenn zum Beispiel aufwändiges Korrigieren oder das Engagement als Klassenlehrer honoriert wird, indem der Lehrer dafür Ermäßigungen im Unterrichtssoll erhält, dann ist er motivierter und engagierter. Davon profitieren Schüler und Eltern und es fördert die Leistungsbereitschaft.«

»... und das ist gerecht?«

Driftmann: »Auf jeden Fall ist es gerechter. Die Neubewertung der Arbeit von Lehrern bietet darüber hinaus Ansätze für eine bessere Personalentwicklung.«



Professor Dr. Hans H. Driftmann