

**Freie und Hansestadt Hamburg  
Behörde für Bildung und Sport**

## **Das Lehrerarbeitszeitmodell**

**Ergebnisse der Evaluierung**

**Hamburg, März 2005**





## Ergebnispräsentation

- TOP 1 Auftrag und Vorgehensweise
- TOP 2 Ergebnisse empirischer Erhebungen zur Lehrerarbeitszeit
- TOP 3 Das in Hamburg eingeführte Lehrerarbeitszeitmodell
- TOP 4 Bewertung der Grundstrukturen des Lehrerarbeitszeitmodells
- TOP 5 Die Einführung des Lehrerarbeitszeitmodells in Hamburg
- TOP 6 Der Zustand des eingeführten Lehrerarbeitszeitmodells
- TOP 7 Gesamtbewertung
- TOP 8 Empfehlungen





# 1



## Auftrag und Vorgehensweise.

## **Auftrag:**

- Evaluierung des mit dem Schuljahr 2003/2004 in Hamburg eingeführten Lehrerarbeitszeitmodells

## **Vorgehen:**

- Begleitende Arbeitsgruppe LAZ-Modell
- Workshops mit Schulaufsicht und Schulleitungen
- vertiefende Untersuchungen an ausgewählten Schulen  
Interviews Schulleitungen, Daten zur Aufgabenverteilung
- Befragung von Lehrkräften
- Befragung von Schulleitungen
- Aufnahme von Initiativen und Anregungen aus dem Schulbereich
- Beteiligung von Personalräten, Lehrerverbänden, Lehrerkammer, Elternkammer

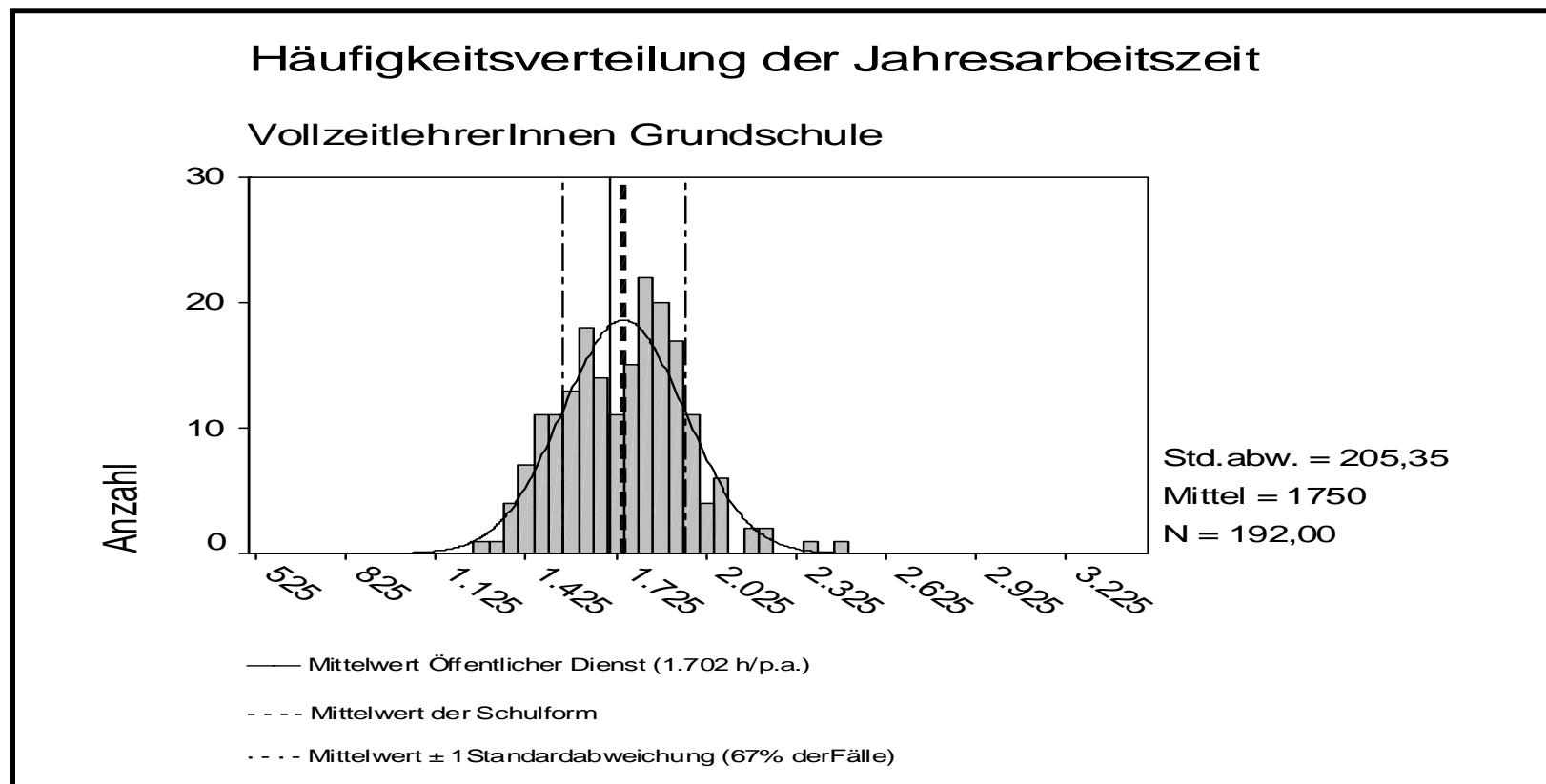


# 2



## Ergebnisse empirischer Erhebungen zur Lehrerarbeitszeit.

## Die Arbeitsverteilung nach gleichen Pflichtwochenstunden für Unterricht....



**...führt zu einer extremen Ungleichverteilung der tatsächlichen Arbeitszeit.**

## Gründe für die Ungleichverteilung der Ist- Arbeitszeit im Pflichtwochenstundenmodell:

- Die (normierte) Unterrichtszeit beträgt nur ca. 40% der gesamten Arbeitszeit.
- Die individuelle Streuung des Aufwandes, der zur Vor- und Nachbereitung von Unterricht eingesetzt wird, ist extrem hoch (vielfach Durchschnitt von ca. 17 Min./USt, bei Standardabweichung zwischen 7 und 15 Min pro Schulstufe).
- Der durchschnittliche Aufwand zur Vor- und Nachbereitung von Unterricht ist deutlich abhängig von der Art des Faches und der Schulstufe.
- Die unterrichtsbezogenen Anteile der Lehrerarbeitszeit machen nur etwa 2/3 der gesamten Arbeitszeit aus.
- Die nicht unterrichtsbezogenen Anteile von Lehrerarbeitszeit sind kaum normiert.
- Die tatsächliche Arbeitszeit von Lehrkräften wird weniger von „objektiven“ Notwendigkeiten als von persönlicher intrinsischer Motivation bestimmt.



# 3

## Das eingeführte Lehrerarbeitszeitmodell.





## Wesentliche Strukturmerkmale:

- Jahresarbeitszeitmodell, Basis 40 Stundenwoche  
1770 Jahresarbeitsstunden, verteilt auf 38 Unterrichtswochen,  
planerisch 46,57 Wochenarbeitsstunden
- Stärkere Strukturierung der Arbeitszeit in
  - unterrichtsbezogene Aufgaben (U-Aufgaben)
  - Funktionsbezogene Aufgaben (F-Aufgaben)
  - Allgemeine Aufgaben (A-Aufgaben)
- Normierung des anerkannten Aufwands für unterrichts-bezogene Aufgaben durch Faktorisierung pro Fach
- Normierung des Aufwandes für allgemeine Aufgaben (Konferenzen, Fortbildung, Vertretung)
- Verfügungsbudget von 25% des gesamten Kapazitätsbedarfes einer Schule für A- und F-Aufgaben
- Stärkere Trennung von Kapazitätszuweisung an Schule und an Lehrkraft, Aufwertung Funktion Schulleitung



# 4



## Bewertung der Grundstrukturen.

**Das Lehrerarbeitszeitmodell unterstützt die Steuerung von Lehrerkapazität problemgerechter als das Pflichtwochenstundenmodell.**

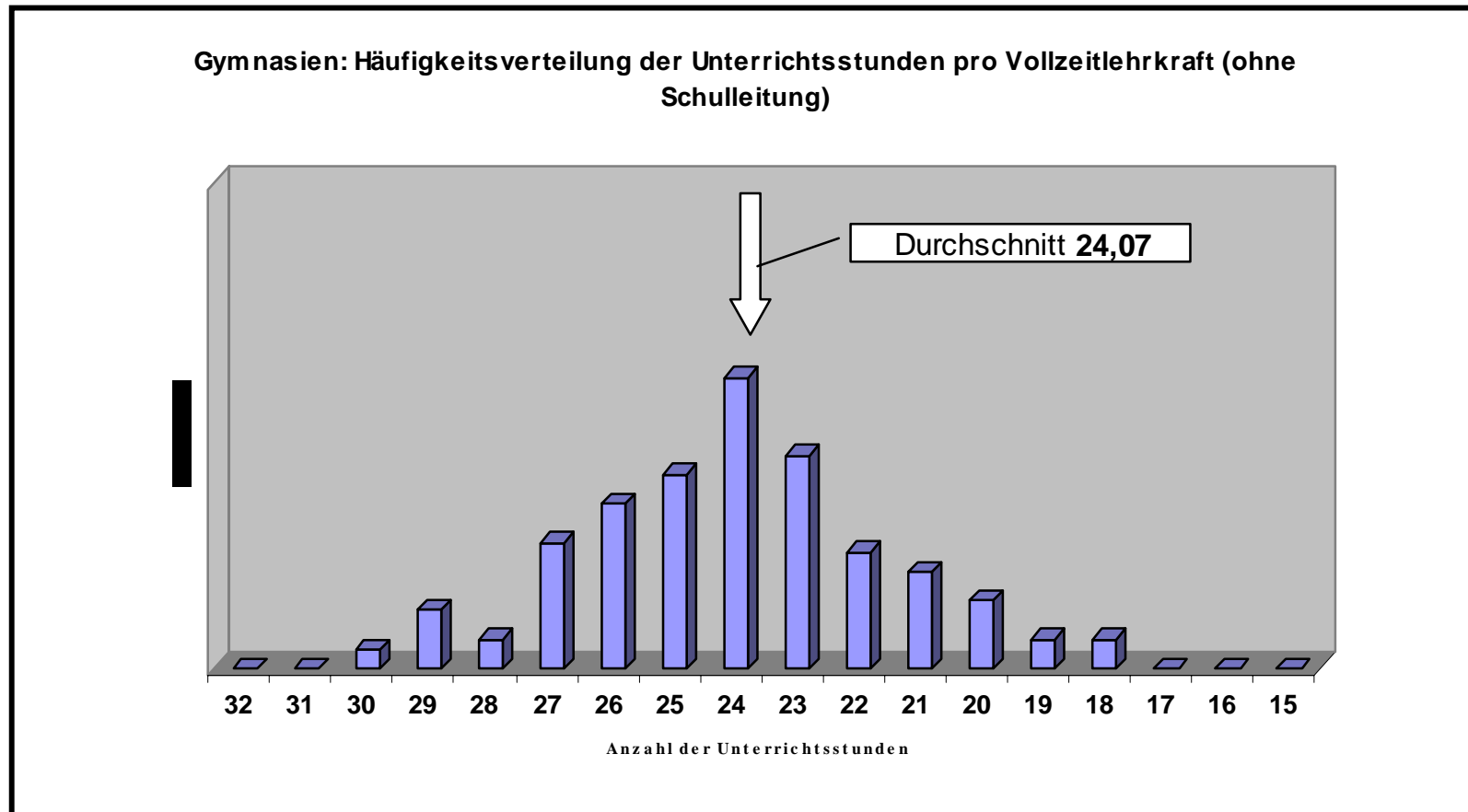
- Schülerzahlen als wichtigste Einflussgröße für anerkannten Lehrerbedarf
  - geben den Schulen eine eindeutige Leistungsorientierung
  - stärken den Leistungswettbewerb zwischen den Schulen
  - räumen den Schulen eigenen Einfluss auf ihr Budget ein
- schülerbezogene Verfügungsbudget von 25% für A- und F-Aufgaben statt 7% „Entlastungsstunden“
  - eröffnet den Schulen eigene Gestaltungsspielräume
  - zwingt Schulen, knappe Ressourcen selbst zu optimieren
  - fordert Schulen, eigene Zielprioritäten zu setzen  
Entlastung für vorhandene Aufgaben, neue Angebote, Investition in Produktivitätssteigerung
  - schafft gleiche Wettbewerbsvoraussetzungen für unterschiedliche Schulformen
- Deutliche Trennung der Zuweisungsebene „Schule“ und „Lehrkraft“ stärkt Schulleitung
  - Kein Durchreichen Lehrdeputate, Unterrichtsentlastung für Übernahme F-Aufgaben
  - schulspezifische Berücksichtigung lokaler Bedarfsparameter

**Der Stellenrahmen für das Schulwesen ist in Hamburg zwar enger geworden, dies ist jedoch keine spezifische Folge des Lehrerarbeitszeitmodells.**

## **Entwicklung SJ 2000/01 zu SJ 2004/05**

- Schülerzahlen insgesamt um 2,4% gestiegen
- anerkannter Stellenbedarf um 3,7% gesunken
- Schulformen unterschiedlich betroffen
  - Geringste relative Veränderungen bei GHR und Sonderschulen, ca. 2% Schüler pro Lehrerstelle mehr zu versorgen
  - Bei beruflichen Schulen und Gymnasien rund 6-8% mehr Schüler pro Stelle zu versorgen
  - Bei Gesamtschulen rund 15% mehr Schüler pro Stelle zu versorgen, allerdings Betreuungsquote immer noch günstiger als z.B. bei Gymnasien
- Spareffekt geht im wesentlichen zurück auf Erhöhung der Frequenzen innerhalb der Klassen und Kurse
  - Von SJ 2002/03 auf SJ 2003/04 (Zeitpunkt der Einführung des LAZ-Modells) keine relevante Veränderung der Betreuungsquote
  - Größte Spareffekte von SJ 2001/02 auf SJ 2002/03 und SJ 2003/04 auf SJ 2004/05 mit Frequenzerhöhung

## Die Arbeitsverteilung nach gleicher Gesamtarbeitszeit für Lehrkräfte....



...führt zu einer Ungleichverteilung der tatsächlich erteilten Unterrichtsstunden.

## Pflichtstunden der Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen im Schuljahr 2004/2005

Schularten	Baden-Württemberg <sup>1)</sup>	Bayern <sup>1)</sup>	Berlin <sup>1)</sup>	Brandenburg	Bremen	Hamburg <sup>1)</sup>	Hessen <sup>1)</sup>	Mecklenburg Vorpommern
Grundschule	28	29	28	28	28	27,25	29/28,5/28	27,5
Orientierungsstufe			28	28 <sup>1)</sup>	27	26,71	26/25,5/25	
Hauptschule	27 <sup>1)</sup>	28	27		27	26,71	27 <sup>2)</sup> /26,5 <sup>2)</sup> /26 <sup>2)</sup>	27
Schularten mit mehreren Bildungsgängen								27
Realschule	27	25-29 <sup>2)</sup>	27	26	27	26,71	27/26,5/26	27
Gymnasium	25/27 <sup>2)</sup>	23-28 <sup>2)</sup>	26	26	27 <sup>1)</sup> /25 <sup>2)</sup>	24,07	26 <sup>3)</sup> ,25,5 <sup>3)</sup> ,25 <sup>3)</sup>	27
Integrierte Gesamtschule			26	26	26 <sup>3)</sup> /27 <sup>4)</sup>	25,34	27 <sup>3)</sup> ,25,5 <sup>3)</sup> ,26 <sup>3)</sup>	27
Sonderschule	26/28/31 <sup>3)</sup>	27 <sup>3)</sup>	27	26	27	27,47	28/27,5/27	27
Berufliche Schulen	25/28 <sup>4)</sup>	23-28 <sup>2)</sup>	26	26	25	24,18	25/24,5/24	27 <sup>1)</sup> /30 <sup>2)</sup>

**Die Einführung des Lehrerarbeitszeitmodells in Hamburg hat zu keiner höheren durchschnittlichen Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte als in anderen BL geführt.**

## Pflichtstunden der Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen im Schuljahr 2004/2005

Schularten	Niedersachsen <sup>1)</sup>	Nordrhein-Westfalen <sup>1)</sup>	Rheinland-Pfalz <sup>1)</sup>	Saarland <sup>1)</sup>	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein <sup>1)</sup>	Thüringen
Grundschule	28	28	27,8 <sup>1)</sup>	28,5	28	27	27,5	27
Orientierungsstufe	27,5							
Hauptschule	27,5	28	27				27,5	
Schularten mit mehreren Bildungsgängen	26,5/27,5		27	27	26	25		26
Realschule	26,5	28	27				26,5	
Gymnasium	23,5	25,5	24	26/25 <sup>2)</sup>	26 <sup>1)</sup>	23 <sup>1)</sup> /24 <sup>2)</sup> /25	24	23-26
Integrierte Gesamtschule	24,5	25,5	27 <sup>2)</sup> /26 <sup>3)</sup> /24 <sup>4)</sup>	27/26/25 <sup>3)</sup>		23 <sup>1)</sup> /24 <sup>2)</sup> /25	25/24 <sup>2)</sup>	23-26
Sonderschule	26,5	27,5	27	27	25 <sup>2)</sup> /32 <sup>3)</sup>	25	26,5	25
Berufliche Schulen	24,5 <sup>1)</sup>	25,5	24 <sup>5)</sup>	25,5/28 <sup>4)</sup> /31 <sup>5)</sup>	26 <sup>4)</sup> /27 <sup>5)</sup> /28 <sup>6)</sup>	25/27 <sup>3)</sup>	27,5 <sup>3)</sup> /26,5 <sup>4)</sup> /24 <sup>5)</sup>	23-27

**Die Einführung des Lehrerarbeitszeitmodells in Hamburg hat zu keiner höheren durchschnittlichen Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte als in anderen BL geführt.**



# 5



## Die Einführung des Lehrerarbeitszeitmodells.



**Das Lehrerarbeitszeitmodell ist unter besonders belastenden Umständen eingeführt worden.**

- Auftrag zur Einführung im Rahmen der Jesteburger Beschlüsse des Senates zu Sparmaßnahmen im Haushalt.
- Vorgaben der gleichzeitigen Arbeitszeiterhöhung und der „Auskömmlichkeit“ im Rahmen des Stellenplans sind vielfach dahingehend missverstanden worden, die Arbeitszeit von Lehrkräften werde dem Bedarf angepasst.
- Sehr knappe Projektausstattung zur Durchführung der Einführung.
- Zu wenig begleitende Vermittlung des zu lösenden Problems.
- Politische Begründung der Einführung mit Notwendigkeit der Lehrer-Mehrarbeit führte zur Verärgerung gerade auch engagierter Lehrkräfte und zu einer Solidarisierung gegen die Einführung.



# 6



## Zustand des Lehrerarbeitszeitmodells.

**Das Lehrerarbeitszeitmodell hatte infolge der ungünstigen Einföhrungsumstände und des massiven Widerstandes von Personalräten und Lehrerverbänden einen schweren Start. Seine Vorteile bewirken zunehmende Akzeptanz. Es besteht aber noch erheblicher Nachholbedarf an Vermittlung, Überzeugung, wirksamer Umsetzung in die Praxis.**

- ❖ Eine deutliche Mehrheit der Schulleitungen von 73% spricht sich für die Beibehaltung des Lehrerarbeitszeitmodells aus.
- ❖ Ca. 40% der Lehrkräfte befürworten das Modell, 35% lehnen es ab.
- ❖ Die Regelung eines gleichen Grundsockels an A-Zeiten für Voll- und Teilzeitkräfte findet hohe Zustimmung.
- ❖ Die Aktivierung der Vertretungsreserve von 1 Vertretungsstunde pro Lehrkraft und Woche stößt auf organisatorische Schwierigkeiten.
- ❖ Die vorgegebene Fortbildungsverpflichtung für alle Lehrkräfte wird weitgehend akzeptiert, aber noch nicht durchgehend realisiert.
- ❖ Die Zuteilung von Funktionsaufgaben wird als konkreter Ausdruck, dass „Schule mehr ist als Unterricht“, vor allem von Schulleitungen begrüßt.
- ❖ Die Faktorisierung des fächerspezifischen Zeitbedarfs für Unterrichtsvor- und -nachbereitung wird kritisiert, ist aber sachlich angemessen.

- ❖ Es wird aus guten Gründen in unterschiedlicher Intensität über die tatsächliche Inanspruchnahme von Lehrerarbeitszeit Buch geführt. Die Meinungen, wie stark die „Abrechnungsseite“ des Lehrerarbeitszeitmodells ausgeprägt sein sollte, gehen stark auseinander.
- ❖ Es wird vielfach ein Motivationsverlust bei den Lehrkräften und eine Beeinträchtigung des ausserunterrichtlichen Schullebens, insbesondere die fast vollständige Einstellung von Klassenreisen (64% SL) und von Sportveranstaltungen (42% SL) beklagt.
- ❖ Die Schulleitungen mahnen eine bessere technische Unterstützung bei der Organisation des Lehrerarbeitszeitmodells an.
- ❖ Die Meinungen der Schulleitungen zu Detailregelungen der Schulbehörde für die Umsetzung des Lehrerarbeitszeitmodells sind geteilt. Einige wünschen sich konkretere Regelungen für alle Schulen, andere setzen auf die Freiheit der Schulen, Sachverhalte in eigener Verantwortung zu regeln.



# 7



## Gesamtbewertung.

## Das Lehrerarbeitszeitmodell ist besser als das Pflichtwochenstundenmodell geeignet, die Planung schulischer Aufgaben zu steuern, weil es

- alle schulischen Aufgaben erfasst,
- Vorgaben zum Regelaufwand pro Aufgaben enthält
- problemgerechte Anreizmechanismen zum selbstverantwortlichen Umgang mit knappen Ressourcen an Schulen schafft.

## Damit leitet das Lehrerarbeitszeitmodell einen Paradigmenwechsel im Selbstverständnis von Schule ein

### Bisher:

Schule als Gemeinschaft eines **Kollegiums** dessen Mitglieder **Lehrdeputate** einbringen, um gemeinsam eine Schule zu **betreiben**.

### Künftig:

Schule als **Bildungsbetrieb**, der Anspruch auf **100% der Arbeitszeit** seiner angestellten Lehrkräfte hat und diese Ressource **betriebsorganisatorisch** optimieren muss.



# 8



## Empfehlungen.

**Das Lehrerarbeitszeitmodell sollte beibehalten werden. Die Schulleitungen sollten darin unterstützt werden, es systemgerecht anzuwenden. Dazu sollten insbesondere folgende Rahmenbedingungen geschaffen werden.**

1. Einführung eines Berichtswesens zur Aufgabenverteilung an den Schulen
2. Erarbeitung von Modellen zur Lösung des Vertretungsproblems
3. Erarbeitung alternativer Modelle zur Verwendung von F-Zeiten
4. Erweiterung des Gestaltungsspielraums von Schulen
5. Unterstützung der Schulleitungen bei der Organisation des Lehrerarbeitszeitmodells durch IT-Technik und Beratung
6. Verbesserung der Kommunikation mit Schulleitungen und Lehrkräften
7. Gewährleistung einer korrekten Information der Schulen über Behördenziele
8. Stringente Aufgaben-, Kapazitäts- und Arbeitszeitplanung für Lehrkräfte seitens der Behörde
9. Organisation zur Fortschreibung der Normarbeitszeitwerte
10. Ausbau institutioneller Bemühungen zur Steigerung der Produktivität im Bildungswesen



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**

