

Frau
Gabriele Behler
Vorsitzende der Kommission
zur Überprüfung des Lehrerarbeitszeitmodells



Stellungnahme der GEW- Hamburg **zum sog. Hamburger Modell zur Lehrerarbeitszeit**

Vorbemerkung

Die detaillierte Stellungnahme des Gesamtpersonalrats deckt sich in weiten Teilen mit den Beurteilungen der GEW-Hamburg. Wir empfehlen daher der Kommission eine intensive Auseinandersetzung mit den darin enthaltenen Einwänden und Argumenten. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit stellen wir im Folgenden aus unserer Sicht zentrale Schwachstellen des AZM vor.

In diesem Zusammenhang ist für die Kommissionsmitglieder, die nicht so sehr mit der Hamburger Situation vertraut sind, vielleicht von Interesse, dass die GEW- Hamburg die mit Abstand größte Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer in Hamburg ist. Die GEW- Liste hat bei den Wahlen zum Gesamtpersonalrat gemeinsam mit ver.di mehr als 75% aller Stimmen erhalten – so wie in allen Personalratswahlen in den letzten Jahren. Das gleiche gilt für die Wahlen zur Lehrerkammer. Die Mehrheit der Personalräte an den Schulen wird von GEW-Kolleginnen und Kollegen gebildet.

1.

Hamburgs Lehrerinnen und Lehrer lehnen das Arbeitszeitmodell auch 4 Jahre nach seiner flächendeckenden Einführung in Hamburg ab.

600 Schulpersonalratsmitglieder und mehr als 8.000 Beschäftigte an Hamburgs Schulen fordern, das Arbeitszeitmodell zurückzuziehen.

Das ist aus Sicht der GEW ein deutlicher Beweis dafür, dass es der Bildungsbehörde nicht gelungen ist, Akzeptanz für die Verteilung der Arbeitszeit an den Hamburger Schulen herzustellen.

Die Gründe für die Ablehnung des Hamburger Arbeitszeitmodells sind vielfältig.

2.

Ohne Beteiligung der Lehrerinnen und Lehrer sowie ihrer Organisationen und ohne zuvor eine wirkliche Erprobungs- oder Pilotierungsphase einzuplanen und entsprechend auszuwerten, wurde das Arbeitszeitmodell von oben durchgesetzt.

Dass ein solches Verfahren nicht zur Akzeptanz beiträgt, liegt auf der Hand.

Frau Senatorin Dinges –Dierig hat bei ihrem Amtsantritt nach der Ära Lange in Hamburg geäußert, sie habe viel Kitt mit gebracht, um zerschlagenes Porzellan zu kitten. Davon haben die Kolleginnen und Kollegen in ihrer jetzt fast vierjährigen Amtszeit wenig gespürt.

3.

Zum Evaluationsbericht des Arbeitszeitmodells durch Mummert-Consulting hat die Behörde erst nach mehr als zwei Jahren auf ständigen Druck von Personalräten und der GEW Stellung genommen. Dabei ist praktisch keine Verbesserung der Situation für die Lehrkräfte herausgekommen – nur Schulleitungen sollen einige - aus unserer Sicht völlig unzureichende- Entlastungen erhalten.

4.

Zentraler Kritikpunkt aus Sicht der GEW und der Kolleginnen und Kollegen an den Schulen ist die Mehrarbeit, die durch die Einführung des Arbeitszeitmodells auf die Lehrkräfte zu gekommen ist. Unsere eigenen Untersuchungen und Umfragen sowie die Stellungnahmen aus Lehrerkonferenzen und aus Personalräten zeigen, dass fast alle Kolleginnen und Kollegen zum Teil deutlich mehr Unterrichtsstunden zu unterrichten haben als vor Einführung des Arbeitszeitmodells. Insbesondere die Auflösung einer Obergrenze zu unterrichtender Stunden hat zu außergewöhnlichen Härten bei vielen Kolleginnen und Kollegen in „ungünstiger“ Fächerkombination oder Schulart geführt.

Die sog. Auskömmlichkeit des Modells sollte eine pfiffige Idee sein, um Personalaufstockungen durch gestiegene Bedarfe zu umgehen und stattdessen die Kolleginnen und Kollegen zu Mehrarbeit zu verpflichten.

5.

Die Behörde vernachlässigt aus unserer Sicht ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten. Die enormen Belastungen aus dem Lehrerberuf, vor allem durch den Unterricht selbst, werden über ein erträgliches Maß hinaus gesteigert. Die Kolleginnen und Kollegen bangen um ihre Gesundheit und den dauerhaften Erhalt ihres Arbeitsvermögens. Immer mehr Lehrkräfte sind gezwungen, ihre Unterrichtsverpflichtungen auf eigene Kosten zu reduzieren – mit gravierenden Einbußen an Einkommen und vor allem auch auf Altersrenten- und Pensionen. Die GEW wird nicht hinnehmen, dass sich für immer mehr Kolleginnen und Kollegen die Belastungen aus der Unterrichtsarbeit so erhöht und verdichtet haben, dass eine Vollzeitstelle für viele nicht mehr zu schaffen ist. Hier verweisen wir insbesondere auf die inzwischen zahlreichen Belastungsstudien – u. a. von Schaarschmidt über die Lehrgesundheit.

6.

Diese Probleme stellen sich in ganz besonderer Weise für ältere Kolleginnen und Kollegen. Die Abschaffung der Alterentlastung und die Abschaffung der Altersteilzeitregelungen stellen in Verbindung mit der Einführung des Lehrerarbeitszeitmodells eine ganz besondere Härte für diese Gruppe dar und haben ihre Unterrichtsstundenanzahl ganz enorm erhöht. Hier erwarten wir Lösungsvorschläge, die den besonderen Belastungen der älteren Kolleginnen und Kollegen gerecht werden. Auch dies ist im Übrigen eine Forderung, für die die 600 Personalratsmitglieder und 8.000 Kolleginnen und Kollegen mit ihrer Unterschrift eintreten.

7.

Die Faktorisierung sollte zu mehr Gerechtigkeit in der Verteilung der Arbeitslasten führen. Sie ist in ihren Auswirkungen auf die Arbeit an den Schulen ein Desaster. Zum einen wird mit der Art der Faktorisierung ein deutliches Signal über die Wertschätzung der Arbeit von Pädagoginnen und Pädagogen gegeben, die in Vorschulen, Grundschulen oder der Sekundarstufe I unterrichten. Ihre Arbeit wird als weniger wertvoll oder belastend oder aufwändig beurteilt als die Arbeit anderer Lehrkräfte und entsprechend mit geringeren Faktoren bedacht.

Zum anderen erscheint die *Faktorisierung von Fächern und Schulstufen willkürlich und ungerecht*.

Belastungsfaktoren für Psyche und Gesundheit wie Lärm, Stress etc. werden überhaupt nicht berücksichtigt.

Hinzu kommt, dass damit fächerübergreifendes Arbeiten, Projektarbeit etc. erschwert und behindert wird, weil für die gleiche Arbeit im Projekt die Lehrkräfte unterschiedlich abgerechnet werden.

8.

Angesichts der Auskömmlichkeit als Grundprinzip bei der Lehrerarbeitszeit sind die zugewiesenen Faktoren oft einfach grotesk knapp angesetzt. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die ausführliche Stellungnahme des Gesamtpersonalrats, in der deutlich wird, dass z.B. für die Unterrichtsvorbereitung einer Unterrichtsstunde in der 5. und 6. Klasse gerade mal 12 Minuten zur Verfügung stehen. Wie so Qualität des Unterrichts verbessert werden soll, bleibt allen Beteiligten verborgen.

9.

Seit Einführung des Arbeitszeitmodells sind zahlreiche Aufgaben auf die Schulen und damit auf die Kolleginnen und Kollegen hinzugekommen.

Zu nennen sind hier exemplarisch: Zentrale Vergleichs- und Prüfungsarbeiten, Betreuung besonderer Lernleistungen, Neues Sprachförderkonzept, Absentismusergelungen, Ziel-Leistungsvereinbarungen, Sprachstandserhebungen, Schulpersonalratsarbeit.

Dies alles hat zu einer weiteren zusätzlichen Belastung geführt, die im Arbeitszeitmodell u.E. keinen Widerhall findet.

10.

Hinzu kommt, dass seit Einführung des Arbeitszeitmodells die Basisfrequenzen in fast allen Schularten und Schulstufen z.T. erheblich erhöht wurden. Dies hat zu weiterer Mehrarbeit geführt, da höhere Klassenfrequenzen sich beispielsweise in einer Steigerung der Korrekturzeiten pro Klasse niederschlagen. Diese Frequenzerhöhungen haben in keinem Fall zu einer Anpassung der Faktoren bzw. einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtungen geführt.

11.

Das Klima der Arbeit an den Schulen hat sich deutlich verschlechtert durch die Einführung des Arbeitszeitmodells. Transparenz und mehr Gerechtigkeit waren versprochen worden. Die Abrechnungsbögen über die Arbeitszeit für jeden einzelnen Kollegen sind unverständlicher als die Gas- oder Stromrechnung. Viele Kolleginnen und Kollegen brauchen die Personalräte oder Vertrauensleute der GEW um sie sich erklären zu lassen. Jeder und jede hat an jeder Schule eine unterschiedliche Anzahl von Unterrichtsstunden, und das immer wieder wechselnd.

Darüber hinaus macht sich eine Mentalität spitzer Abrechnung breit: Jede einzelne Stunde, die aus welchen Gründen auch immer ausfällt, belastet das Arbeitszeitkonto der Kollegen. Viele Kollegen sind deshalb nicht mehr bereit, Tätigkeiten im Interesse der Schule auszuüben, die sie vorher freiwillig gemacht haben. Das führt zu einer Verschlechterung der Schulkultur an vielen Schulen.

12.

Das Arbeitszeitmodell hat sich aus Sicht der GEW nicht als geeignetes Instrument erwiesen, um die Arbeit gerechter zu verteilen, transparenter und vergleichbarer zu machen.

Es hat im Gegenteil dazu geführt, das Klima an den Schulen zu verschlechtern und vor allem hat es die Belastungen für die große Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen massiv erhöht.

Wir empfehlen der Kommission insbesondere zu prüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Belastung der älteren Kolleginnen und Kollegen deutlich zu reduzieren, wie sichergestellt werden kann, dass eine in jedem Fall erträgliche Obergrenze von Unterrichtsstunden für jede Lehrkraft festgelegt wird. Darüber hinaus sollte die Verteilung der Faktoren nach Fächern, Schularten und Schulstufen einer kritischen Überprüfung auch unter dem Gesichtspunkt der Gerechtigkeit und der individuellen Belastung unterzogen werden. Schließlich muss die Realität des Arbeitszeitmodells unter dem Gesichtspunkt der Sorge für den dauerhaften Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten auf den Prüfstand gestellt werden.

Klaus Bullan
(*Vorsitzender der GEW Hamburg*)