

Baumann, Johannes

Lehrer/innenarbeitszeit

Lehren & Lernen 49 (2023) 12, S. 4-7



Quellenangabe/ Reference:

Baumann, Johannes: Lehrer/innenarbeitszeit - In: *Lehren & Lernen* 49 (2023) 12, S. 4-7 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-341038 - DOI: 10.25656/01:34103

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-341038>

<https://doi.org/10.25656/01:34103>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://neckar-verlag.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft



Necker-Verlag

Neckar-Verlag GmbH • Klosterring 1 • 78050 Villingen-Schwenningen
Telefon +49 (0)77 21 / 89 87 -49 (Fax -50)
bestellungen@neckar-verlag.de • neckar-verlag.de



Hinweise zur Redaktion
und zu unserer
Zeitschrift finden
Sie auch unter
www.lehrenundlernen.eu

Lehren & Lernen

Zeitschrift für Schule und Innovation
aus Baden-Württemberg

Impressum

Herausgeber

Neckar-Verlag GmbH, Villingen-Schwenningen

Redaktionsleitung

Dr. Johannes Zylka (V.i.S.d.P.)

Prof. Dr. Helmut Frommer † bis 2014
OStD Johannes Baumann bis 2019

Redaktion

OStD Johannes Baumann, Wilhelmsdorf
Prof. Rolf Dürr, Reutlingen
Prof. Dr. Eva-Kristina Franz, Brühl
Dr. Joachim Friedrichsdorf, Grünstadt
Jun. Prof. Dr. Axinja Hachfeld, Konstanz
Carmen Huber, Salem
Prof. Dr. Kathrin Müller, Zürich
Prof. Dr. Volker Reinhardt, Freiburg
Dr. Helmut Wehr, Malsch
Dr. Johannes Zylka, Weingarten

Zuständig für das Thema dieses Heftes:

Dr. Joachim Friedrichsdorf, OStD Johannes Baumann

Manuskripte an den Verlag erbeten.
Über die Annahme entscheidet die Redaktion.
Rücksendung unverlangt eingesandter Manuskripte, Bücher und Arbeitsmittel erfolgt nicht.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen.

Verlag

Neckar-Verlag GmbH
Klosterring 1, 78050 Villingen-Schwenningen
Tel: +49 (0)7721/8987-0, Fax: +49 (0)7721/8987-50
info@neckar-verlag.de; www.neckar-verlag.de
Die Datenschutzbestimmungen der Neckar-Verlag GmbH können Sie unter www.neckar-verlag.de einsehen.

Marketing/Anzeigenleitung:

Rita Riedmüller, Tel: +49 (0)7721/8987-44
E-Mail: werbung@neckar-verlag.de

Anzeigenverkauf:

Alexandra Beha, Tel: +49 (0)7721/8987-42
E-Mail: anzeigen@neckar-verlag.de
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 7 vom 1.1.2021

Bestellungen: beim Verlag

E-Mail: bestellungen@neckar-verlag.de

Lehren & Lernen erscheint monatlich und ist in gedruckter sowie in digitaler Form erhältlich.
print oder digital: Einzelheft: 7,95 €, Doppelheft: 15,90 €, Jahresabonnement: 50,- €
print & digital: Jahresabonnement: 54,80 €
Printausgaben jeweils zzgl. Versandkosten

Kündigungen nur schriftlich, spätestens 8 Wochen vor Ende des aktuellen Bezugszeitraumes (nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit).

Für Verbraucher/innen gilt: Nach Ablauf der Mindestvertragslaufzeit verlängert sich das Abonnement bis auf Widerruf und kann dann mit Frist von 4 Wochen jederzeit gekündigt werden.

© 2023 Neckar-Verlag GmbH

Druck

jetoprint GmbH, 97080 Würzburg

INHALT

Grundsätzliches zur Gestaltung von Lehrerarbeitszeit an Schulen

Editorial	3
Johannes Baumann Lehrer/innenarbeitszeit	4
Joachim Friedrichsdorf Arbeitszeit – ein zum Lehrberuf gehörendes Dauerstreitthema?	8
Barbara Riekman Das Hamburger Lehrerarbeitszeit-Modell – ein Schritt in die richtige Richtung	16
Stefan Ruppner, Joachim Friedrichsdorf Arbeitszeitberechnung alternativ	21

Panorama

Ralf Lankau UNESCO-Bericht zu IT in Schulen fordert mehr Bildungsgerechtigkeit	23
Mathias Rein Humor hilft beim Lehren und Lernen	28

Serie: Die Besondere Schule

Tobias Gehrig, Roland Maier Internationale Gesamtschule Heidelberg (IGH) – eine Besondere Schule	32
---	----

Für Sie gelesen

Jochen Vatter zu: Tillmann Grüneberg, Alexandra Süß: Warum Lehrer/in werden?	36
---	----

Lehren & Lernen Jahresinhaltsverzeichnis 2023	38
---	----

Foto Titelseite: wurde mit 'Wordfoto' erstellt

Themen der nächsten Hefte:

- Pionierarbeit im Bildungssystem und die Auswirkungen
- Regionale Vernetzung von Bildungsinstitutionen
- Mit- und voneinander lernen im Kontext Inklusion
- Das neue Referendariat



Einzelartikel downloaden unter: www.neckar-verlag.de

Dieser Ausgabe liegt ein Prospekt der Pädagogischen Hochschule Weingarten in Zusammenarbeit mit der Neckar-Verlag GmbH bei. Wir bitten um freundliche Beachtung.

Lehrer/innenarbeitszeit

Die Arbeitszeit der Lehrer/innen ist in Deutschland ein Dauerthema. Schon zwei Mal (2010 und 2012) habe ich mich diesbezüglich zu Wort gemeldet. Nun sind weit über zehn Jahre vergangen. Dieses Heft mit dem Schwerpunkt auf der Arbeitszeit der Lehrer/innen gibt Anlass zu fragen, was sich in den Jahren seither verändert hat.

► Stichwörter: **Lehrer, Arbeitszeit, Belastung, Berufsbild im Wandel**

Nach wie vor besteht dieselbe unbefriedigende Ausgangssituation wie vor 20 Jahren, wobei die Erhöhungen der Wochenstundenzahl nach der Jahrtausendwende und die damit verbundene Zunahme der Berufsbelastung die Diskussion über die Arbeitszeit der Lehrer/innen den entscheidenden Schub gab. Zwar tagte in Baden-Württemberg in den Nullerjahren eine große Arbeitszeitkommission, kam aber – im Gegensatz zu Hamburg und den dort eingeführten Faktorisierungen – zu keinem nennenswerten Ergebnis.

So sind die maßgeblichen Kritikpunkte nach wie vor ungebrochen aktuell.

1. Fehlende Transparenz der Lehrerarbeitszeit und die inhärenten Gefahren

Für die Arbeitszeit der Lehrer/innen ist immer noch die Lehrer/innenwochenstunde (LWS) das Maß aller Dinge und die Grundlage für die Höhe der Bezüge. Die Zahl der zu unterrichtenden Stunden scheint den Arbeitsumfang zu beschreiben und verschleiert gleichzeitig all die anderen Tätigkeiten, die Lehrkräfte auch noch versehen. Damit ist die LWS nicht nur ein schlechter und intransparenter Indikator für die Tätigkeit der Lehrkräfte, sie wertet tendenziell auch Aufgaben und Arbeit von Lehrer/innen ab. Möglicherweise korrespondiert hiermit auch der Drang nicht weniger Lehrkräfte, nach erfolgtem Unterricht der Schule möglichst schnell den Rücken zu kehren und den Arbeitsplatz zu verlassen.

2. Mangelnde Gerechtigkeit

Dass die Arbeit der Lehrer/innen bei gleicher Bezahlung nicht wirklich vergleichbar ist, ist seit langem hinlänglich bekannt. Es gibt aufwändige Fächer (Vorbereitung und Nachbereitung) und weniger aufwändige Fächer. Es gibt unterschiedliche Jahrgangsstufen, unterschiedliche Klassengrößen und – vor Ort jeweils bekannt – Klassen und Schülergruppen, die mehr Aufwand erfordern und sehr anstrengend sind. Weitgehend unberücksichtigt bleibt unter Gerechtigkeitsaspekten, wer sich wie in der Schule engagiert

und einbringt, wer sich um die zahlreichen Aufgaben kümmert – oder es eben nicht tut.

3. Inflexibilität, fehlende Zukunftsoffenheit

Die Schulen selbst sehen sich vor immer wieder neue Herausforderungen gestellt. Neue Bildungspläne müssen adaptiert werden, die pädagogischen Entwicklungen (neues Verständnis von Lernen und Unterricht) ziehen Fortbildungen nach sich und müssen verinnerlicht werden. Die Digitalisierung und ihre vielfältigen Auswirkungen nicht nur auf die Kinder und Jugendlichen, sondern auch auf den Unterricht legt eine unglaubliche Dynamik an den Tag. In den Krisenjahren der Pandemie mussten die Schulen sich in gewisser Hinsicht neu erfinden. Das überkommene Muster der in LWS gemessenen Arbeitszeit der Lehrer/innen wird den Anforderungen an den Beruf, seine Komplexität und Dynamik nicht mehr gerecht. Es kann nicht mehr als zukunfts offen bezeichnet werden.

4. Fehlende Leistungsanreize

Es ist ruhig geworden in den Schulen im Hinblick auf die Thematisierung von Leistungsanreizen. Schulen, die nach wie vor von der Beamtenmentalität geprägt sind und kaum ein unternehmerisches Selbstverständnis haben, fremdeln mit diesem Ansatz. Gleichwohl gibt es an allen Schulen hoch engagierte Lehrer/innen, deren Einsatz an den Schulen schlecht gewürdigt werden kann. Die Beförderungsstellen – so sie es denn gibt – sind knapp und werden teilweise nach Dienstjahren vergeben. Die heimliche Währung an den Schulen sind Anrechnungsstunden, die für besondere Tätigkeiten vergeben werden können. Allerdings ist das Aufgabenspektrum an den Schulen derart gewachsen, dass dafür die zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden bei Weitem nicht ausreichen. Viele Lehrer/innen erhalten ihr Engagement aus ethisch-pädagogischen Gründen aufrecht, freuen sich an der Wertschätzung seitens der Schulleitung und an Rückmeldungen von Schüler/innen und Eltern. Sie erfahren durchaus Selbstwirksamkeit. Die

systemische oder strukturelle Würdigung der engagierten Wahrnehmung bestimmter durchaus zeitaufwändiger Aufgaben für die Schule findet aber in vielen Fällen nicht adäquat statt.

Während es in Sachen Lehrer/innenarbeitszeit in den zurückliegenden 20 Jahren (außer der Erhöhung der Arbeitszeit zu Beginn des Jahrtausends) keine nennenswerten Entwicklungen gab, haben sich im gleichen Zeitraum die Bedingungen der Arbeit der Lehrer/innen deutlich gewandelt und die Anforderungen und Erwartungen nachhaltig erhöht.

I Steigende Anforderungen an den Lehrberuf

- Neue, weiterentwickelte Bildungspläne sind zwar durchaus etwas Legitimes. Allerdings waren die Bildungsplanreformen 2004 mit der Kompetenzorientierung und 2016 mit den Niveaustufen tief eingreifend in das bisherige Verständnis des schulischen Lernens. Beide Pläne – auch das ein Novum gegenüber vorhergehenden Plänen – waren mit erheblichem Fortbildungsaufwand für die Lehrer/innen verbunden.
- Neu an den Schulen war auch die Einführung der internen und externen Evaluation, auch wenn die externe Evaluation – eigentlich ein No-Go – nach den ersten Durchläufen modifiziert und dann ausgesetzt wurde, um wohl in absehbarer Zeit – erneut modifiziert – wieder im Zuge der datengestützten Qualitätsentwicklung etabliert zu werden. Unglaublich zeitaufwändige Maßnahmen (Informationsveranstaltungen, Fortbildungen, die Arbeit am Portfolio, Dokumentationsansprüche und die damit verbundene Zunahme an Bürokratie) waren die Begleiterscheinungen.
- Im Zuge eines Bildungsmonitorings sind diverse Vergleichsarbeiten eingeführt worden (Vera 3, Lernstand 5 und Vera 8). Deren Ergebnisse werden in das Schuldatenblatt einfließen und in den anstehenden Evaluationszyklen eine Rolle spielen.
- Dies geht ein in die bevorstehende datengestützte Qualitätsentwicklung. Das ist – nicht nur – ein Versuch, dem Qualitätsverlust der vergangenen Jahre, wie er in verschiedenen Untersuchungen (IGLU, PISA) immer wieder festgestellt wird, entgegenzuwirken. Der Fokus, den der Referenzrahmen Schulqualität – insbesondere was die Lehrer/innen betrifft – auf die Prozessqualität legt, setzt dabei durchaus wichtige Maßstäbe. Allerdings stellt sich auch hier die Frage, wie die gewünschten Veränderungen tatsächlich zu Gewohnheit und Praxis der Schulleitungen und insbesondere der Lehrer/innen werden. Das wird möglicherweise ein weiter Weg, dessen Erfolg vor dem Belastungshintergrund der Lehrer/innen durchaus fraglich ist. Dass mit Un-

terrichtsfeedbackbogen und Datenblatt auch ein erneuter bürokratischer Aufwand verbunden ist, wird hinzunehmen sein.

I Zunahme der Teilzeit und damit verbundene Probleme

Sicher ist die beobachtbare Zunahme der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung auch eine Reaktion auf die Belastungen im Lehrberuf, genauso wie sie auf der anderen Seite auch einen Ausdruck der Möglichkeit des Individualisierungsanspruchs der Lehrer/innen bei der Gestaltung des Umfangs der eigenen Arbeit darstellt. Diese Gestaltungsfreiräume – die im Zuge des Lehrkräftemangels ab 2024/25 beschnitten werden sollen – haben sicher auch (und das nicht nur bei Frauen und Müttern) zur Attraktivität des Lehrberufs beigetragen.

Für die Schulen ist die hohe Flexibilität in der Teilzeitgestaltung durchaus eine sich von Jahr zu Jahr neu stellende Herausforderung. Die Veränderungen – dabei geht es ja nicht nur um Quantitäten, sondern auch um eine Passung der Kompetenzen (z. B. im Hinblick auf die Fächerkombination) – bedeuten für das Kollegium Anpassungen, manches muss mühsam aufgefangen werden, anstatt – wie vielleicht längerfristig geplant – zielvoll gestaltet werden zu können.

I Zunahme von Elternzeiten und Freistellungsjahren

Auch die Inanspruchnahme von Elternzeiten – durchaus wichtige Errungenschaften auf dem Weg zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Müttern, auch wenn Elternzeiten zunehmend auch von Vätern in Anspruch genommen werden – bringt erheblichen Stress ins System. Wie die üblichen Vertretungsanlässe (Fortbildungen, Krankheit, Schwangerschaft) sind sie wenig im Voraus planbar und müssen meist von den Kolleg/innen irgendwie aufgefangen werden, insbesondere dann, wenn es sich um kürzere Zeiträume (z. B. zwei Monate Elternzeit inmitten eines Schuljahres) handelt. Etwas anders gelagert sind die Freistellungsjahre, die sich großer Beliebtheit erfreuen. Da sie frühzeitig geplant werden und in der Regel quantitativ aufgefangen werden können, wirken sie sich nicht so gravierend aus. Dennoch bringen sie durch das Bemühen um adäquaten Ersatz und durch die erhöhte Fluktuation zusätzlichen Stress ins System.

I Inklusion

Die Form der Umsetzung der Inklusion in Baden-Württemberg ist nicht nur teuer, sondern auch für die allgemeinbildenden Schulen durchaus aufwändig. Nicht nur der bürokratische Aufwand (Antragstellung, Berichterstattung) bindet Ressourcen. Die Unterstützung seitens der SBBZ ist meist quantitativ bei Weitem nicht ausreichend, so dass die regulären Lehrkräfte die täglichen Anforderungen oft auf sich selbst gestellt meistern müssen. Dass die praktizierte

Form der Inklusion auch den betroffenen Schüler/innen nicht immer gerecht wird (im Hinblick auf die bestmögliche sonderpädagogische und fachliche Förderung), sei hier nur am Rande erwähnt.

■ Ausbau des Ganztags

Auch der Ausbau des Ganztags verändert die Anforderungen an die Lehrer/innenarbeitszeit. Neue Tätigkeiten und insbesondere die Kooperation mit anderen Professionen (Sozialarbeitern, Förderpädagogen), aber auch mit Hilfskräften (FSJlern, Vereinsmitgliedern, Ehrenamtlichen) verändern die Anforderungen. Insbesondere bei Letzteren gibt es – auch infolge der hohen Fluktuation – einen erheblichen Führungs- und Anleitungsbefehl. Die Komplexität der Verantwortung der Lehrer/innen an der Schule nimmt ebenso zu wie die Erwartung an mehr Präsenz über den Fachunterricht hinaus.

■ Einführung der Gemeinschaftsschulen (verändertes Lehrer/innenbild und neue pädagogische Anforderungen) mit neuer Hinterfragung der bisherigen Arbeitszeitregelung

Die Einführung der Gemeinschaftsschulen seit nunmehr über zehn Jahren ging einher – mitverursacht von zahlreichen neuen Erkenntnissen über das Lernen und die Wirksamkeit von Unterricht (es sei an „Lernen sichtbar machen“ von Hattie erinnert) – mit einer nachhaltigen Auseinandersetzung mit dem Lernen, neuen Unterrichtsformaten und dem pädagogischen Selbstverständnis der Lehrer/innen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und zahlreiche neue Rollenerwartungen an die Lehrer/innen wirken bis heute nach und haben das Berufsbild – durchaus mit deutlich höheren Ansprüchen (Lehrer/innen sind eben nicht mehr nur Fachlehrer/innen) – verändert und komplexer gemacht. Das kommt zahlreichen Lehrer/innen und ihrem pädagogischen Selbstverständnis entgegen, grenzt für andere aber auch an Überforderung.

■ Fortschreiten der Digitalisierung und deren Entwicklungsdynamik

Die Digitalisierung in der Schule ist Chance und Belastung gleichzeitig. In mancherlei Hinsicht trägt sie zur Vereinfachung und Beschleunigung von Prozessen bei. Insbesondere, wenn es um das Management von Daten geht, will man sie kaum missen. Auf der anderen Seite erfordert sie die immer wieder neue Auseinandersetzung mit veränderten Softwaregenerationen und das Beherrschen unterschiedlichster Programme. Das belastet zugegebenermaßen nicht alle Kolleg/innen in gleicher Weise, die einen haben von vornherein mehr Affinität zu digitalen Prozessen, für die anderen ist die Digitalisierung in Teilen lästig.

Und dann verändert die Digitalisierung auch den Unterricht. Sie hat ihn bereits verändert, wird es aber in

weiterer Weise tun. Die zur Verfügung stehende Informationsfülle, die ungeahnten Möglichkeiten, die sich mit KI und VR auftun, stellen grundlegende Aspekte des traditionellen Lehrer/innenseins in Frage. Und bei alledem handelt es sich nicht um einen einmaligen Prozess der Anpassung und des Neulernens der Lehrer/innen, sondern infolge der Entwicklungsdynamik um einen permanenten Prozess, der auch die zukünftigen Lehrer/innengenerationen betreffen, ihre Aufmerksamkeit binden und ihre Professionalität verändern und erweitern wird.

■ Hohe Individualisierungserwartungen

Sowohl die professionsbedingten pädagogischen Erwartungen im Umgang mit den unterschiedlichen Schüler/innen als auch die in der Schule tatsächlich in Erscheinung tretende Vielfalt haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Letztere ist z. T. eine objektive Vielfalt und insbesondere durch kulturelle Unterschiede und Herkunft der Schüler/innen aus unterschiedlichen sozialen Milieus geprägt. Aber auch die Erwartungshaltungen der Schüler/innen und nicht selten der Eltern, gerade ihr Kind in seiner Besonderheit entsprechend der Vorstellungen der Eltern zu behandeln, sind kontinuierlich gestiegen.

■ Drei belastende Pandemiejahre mit vermutlich längerfristigen Folgen

Hinter den Schulen liegen drei nicht einfache Jahre, in denen die Pandemie den schulischen Alltag teilweise mit sehr tiefen Einschnitten prägte. Diese Jahre haben vielfältige Spuren hinterlassen, Defizite im Lernstoff sind dabei vermutlich der oberflächlichste Befund. Diese Zeit war nicht nur eine massive Belastungsphase, in der dennoch viele Kolleg/innen Erstaunliches geleistet haben und über sich hinausgewachsen sind. Schulen wurden auch mit Grenzen konfrontiert, die nicht nur durch die mangelnde Digitalisierung geprägt waren. Grundsätzlich wäre eine Schule wünschenswert, in der die Kolleg/innen wesentlich mehr Zeit für ihre Schüler/innen zur Verfügung haben und ihren Schüler/innen niederschwellig zur Verfügung stehen.

Zieht man aus den bisherigen Ausführungen ein Fazit, so kann man feststellen, dass die Kritikpunkte der Vergangenheit nach wie vor aktuell sind, auch wenn sich durch die Entwicklungen der vergangenen Jahre im Hinblick auf die Lehrer/innenarbeitszeit die Akzentuierungen deutlich verschoben haben. So steht zurzeit weniger die Gerechtigkeitsdebatte im Mittelpunkt. Dafür macht der Wandel der Anforderungen und des Berufsbildes ein neues Nachdenken über die Lehrerarbeitszeit notwendig.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich zudem ein Fahrstuhleffekt beobachten lässt: Die Anforderungen und damit auch die Belastung für alle Lehrkräfte sind in

den zurückliegenden Jahren deutlich nach oben gefahren. Die Problematik der Lehrer/innenarbeitszeit stellt sich heute auf einem deutlich höheren (Belastungs-) Niveau!

Das bedeutet, dass sich das Problem der Lehrer/innenarbeitszeit nicht durch Umschichtungen und marginale Verbesserungen der Gerechtigkeit beheben lässt (also durch ein Nullsummenspiel), sondern dass neue Modelle, die aber von vornherein auf einer anderen Basis der Lehrerzuweisung stattfinden, in den Blick genommen und aufgebaut werden müssen.

Es ist eine zu verifizierende These, dass der Druck, der auf den Lehrkräften lastet, und die Zunahme der Anforderungen in den vergangenen Jahren sich negativ auf die Qualität der Arbeit der Schulen auswirken. Sollte diese These stimmen, dann wäre mit weiteren Neuerungen und einem vermehrten Qualitätsmanagement in Wirklichkeit keine nachhaltige Verbesserung herzustellen. Das Gegenteil ist zu befürchten, weil durch neue Maßnahmen der Druck auf die Lehrer/innen sich kontinuierlich weiter erhöhen würde. Damit werden die in die Wege geleiteten Maßnahmen (Referenzrahmen Schulqualität etc.) nicht kritisiert. Aber in Frage gestellt wird, ob sie unter den Bedingungen der Lehrer/innenarbeitszeit, wie sie seit Jahren gegeben sind, überhaupt eine nachhaltige Wirkung entfalten können.

Hamburg hat Mitte der Nullerjahre ein Modell mit Faktorisierungen eingeführt, das zu dieser Zeit fortschrittlich war. Inwieweit es den heutigen und zukünftigen Anforderungen des Lehrberufs noch gerecht wird, müssen Fachleute beurteilen.

Ich selbst habe 2010 (Baumann 2010) ein Punktemodell vorgeschlagen, das sowohl mehr Gerechtigkeit zwischen den Fächern als auch ein Sichtbarmachen und damit Wertschätzung der Vielfalt der Arbeit der Lehrer/innen mit sich gebracht hätte. Der bürokratische Aufwand wäre vermutlich beträchtlich gewesen.

2012 (Baumann 2012) habe ich ein moderates Präsenzmodell vorgeschlagen und diese Forderung 2021 nochmals konkretisiert. Aus meiner Sicht ist es genau das, was die Schulen – vorausgesetzt eine Neuregelung der Lehrer/innenarbeitszeit wird nicht als Nullsummenspiel gehandhabt – brauchen. Das würde bedeuten, dass die Schulen zur Erledigung ihrer Aufgaben auf der einen Seite mehr Personal zugewiesen bekommen, über dessen Einsatz sie auf der anderen Seite mit wesentlich größerer Freiheit und eigenverantwortlich selbst entscheiden können, wobei ein zentraler Punkt ist, die Präsenz der Lehrkräfte an der Schule deutlich zu erhöhen. So würde mehr direkte (Begleitung von Schüler/innen und direkte Gespräche) und indirekte (Gespräche im Lehrer/innenteam, professionelle Lerngemeinschaft-

ten, gemeinsame Schulentwicklung etc.) Arbeit für die Schüler/innen möglich sein. Die Lehrer/innenstunde als Maß aller Dinge hätte aufgehört zu existieren.

Literatur

- Baumann, J.: Lehrerarbeitszeit – die Diskussion anregen, Vorschlag eines zukunfts offenen Modells. In: LEHREN & LERNEN 36 (2010), H. 3. Villingen-Schwenningen, Neckar-Verlag.
- Baumann, J.: Schule geht auch besser! Eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit Bildung und Schule in Deutschland. Baltmannsweiler 2012, 106-114.
- Baumann, J.: Wie die Politik die Schulen weiterentwickeln sollte. In: LEHREN & LERNEN 47 (2021), H. 7. Villingen-Schwenningen, Neckar-Verlag.

Johannes Baumann

Mitglied der Redaktion von LEHREN & LERNEN

jo.baumann@gmx.de

www.schule-geht-auch-besser.com