

Riekmann, Barbara

Das Hamburger Lehrerarbeitszeit-Modell - ein Schritt in die richtige Richtung

Lehren & Lernen 49 (2023) 12, S. 16-20



Quellenangabe/ Reference:

Riekmann, Barbara: Das Hamburger Lehrerarbeitszeit-Modell - ein Schritt in die richtige Richtung - In: *Lehren & Lernen 49 (2023) 12, S. 16-20* - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-341050 - DOI: 10.25656/01:34105

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-341050>

<https://doi.org/10.25656/01:34105>

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

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe 12-2023 erschienen.





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.

Barbara Riekman

Das Hamburger Lehrerarbeitszeit-Modell – ein Schritt in die richtige Richtung

In diesem Beitrag werden die Entstehungsgeschichte, die Prämissen und die Grundelemente des im Jahr 2003 eingeführten Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells dargestellt. Obwohl im Rahmen eines Sparprogramms entwickelt und eingeführt, gelingt es dem Modell, nicht nur unterrichtliche Aufgaben abzubilden (und zu gewichten), sondern auch Zeiten für allgemeine und über den Unterricht hinausgehende Tätigkeiten einzubeziehen. Es bleiben Kritikpunkte, und neue Aufgaben sind in den letzten 20 Jahren hinzugekommen.

► Stichwörter: [Hamburger Lehrerarbeitszeit-Modell](#), [Lehrer](#), [Arbeitszeit](#), [Arbeitszeitkommission](#)

Im Jahr 2003 hat sich Hamburg als erstes und bisher einziges Bundesland für die Abkehr vom reinen Pflichtstundenmodell für Lehrkräfte entschieden und mit der Einführung eines völlig neuen Arbeitszeitmodells einen mutigen Schritt getan. Das Modell wurde bei der Einführung aus vielerlei Gründen aufs Heftigste diskutiert. Heute ist das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg zwar etabliert und Routine, aber weiterhin wird erheblicher Verbesserungsbedarf angemeldet. Keiner jedoch denkt ernsthaft daran, zum alten Pflichtstundenmodell zurückzukehren.

Das Hamburger Modell leistet aus meiner Sicht einen realistischen Blick auf Lehrerarbeit in vielen Facetten. Es ist mit seinen Prämissen und Ansätzen eine gute Basis für neue, an die heutigen Herausforderungen anknüpfende Modelle.

Entstehungsgeschichte

Für eine Neubetrachtung der Lehrerarbeitszeit gab es Gründe genug. Zahlreiche Untersuchungen und Experten, zuletzt 1999 das Gutachten von *Mummert+Partner*, hatten unterstrichen, was in der Praxis immer schon augenfällig war: Lehrerarbeit ist mehr als Unterrichten. Die Wahrnehmung von Aufgaben außerhalb des reinen Unterrichts wurde im Pflichtstundenmodell nicht abgebildet (und damit öffentlich wohl auch nicht wertgeschätzt?), wie etwa die Klassenlehrertätigkeit oder Kooperationszeiten. Dieser Aufwand variierte zudem je nach Schulform und Jahrgangsstufe erheblich. Zwar gab es für besondere Aufgaben sogenannte „Entlastungs“-stunden, was aber bei weitem nicht die ganze Palette an Tätigkeiten abbildete. Selbst der Auf-

wand für den Unterricht hing davon ab, welches Fach erteilt wurde (Stichwort: Korrekturaufwand, Vorbereitungsaufwand).

An den Gesamtschulen wurde die Ungerechtigkeit einer am studierten Lehramt ausgerichteten Pflichtstundenzahl besonders augenfällig:

So unterrichteten in der Sekundarstufe I Lehrer/innen teilweise gemeinsam in einer Klasse je nach Lehrbefähigung zwischen 24 und 27 Stunden: gleiche Arbeit, aber unterschiedliches Unterrichtssoll!

Im Jahr 2000 klagte eine Gesamtschulkollegin erfolgreich gegen diese Praxis und fortan galt, dass alle Kolleg/innen an Hamburger Gesamtschulen bei Einsatz in der Sekundarstufe I unabhängig vom Lehramt die gleiche Stundenzahl unterrichteten. Unangetastet von dieser Neuregelung blieb die Arbeitszeit der Lehrer/innen an den Gymnasien und Haupt- und Realschulen eine Gerechtigkeitslücke, die es mit einem neuen Arbeitszeitmodell ebenfalls aufzuarbeiten galt.

Der entscheidende Anlass für eine Neuregelung der Arbeitszeit von Lehrer/innen in Hamburg war jedoch die Haushaltskonsolidierung. Die vom Senat im Mai 2002 beschlossenen Sparmaßnahmen sahen vor, die Arbeitszeit ALLER Landesbeamt/innen von 38,5 auf 40 Stunden in der Woche bzw. von 1.704 auf 1.770 Stunden pro Jahr zu erhöhen. Für Lehrer/innen jedoch sollte statt der ursprünglich geplanten pauschalen Erhöhung um eine Unterrichtsstunde der Blick auf alle Bestandteile der Lehreraufgabe geworfen werden. Eine Lehrerarbeitszeitkommission wurde eingerichtet. Damit ergab sich einerseits die Chance, die Transparenz und Sichtbarkeit der Lehreraufgabe zu erhöhen. Andererseits lag mit der Erhöhung der Arbeitszeit eine schwere Hypothek auf [der Entwicklung des neuen Modells](#).

Die Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission (2002 bis 2003) – Prämissen

Mitglieder der einberufenen Arbeitszeitkommission waren die behördlichen Schulformvertreter/innen und Fachreferent/innen sowie Schulleiter/innen aller Schulformen. Die Kommission tagte wöchentlich vom September 2002 bis zur Abgabe des Abschlussberichtes im Februar 2003.

Vorgabe für die Arbeit war ein „gedeckelter“ Personalhaushalt. Mit 13.700 Stellen für das Schuljahr 2003/04 und einer Arbeitszeitverpflichtung von 1.770 Stunden sollten alle schulischen Aufgaben abgebildet werden. Zwar war auf der Grundlage der empirischen Untersuchungen zuvor festgestellt worden, dass die tatsächlichen Jahresarbeitszeiten der Lehrkräfte meist oberhalb der tariflichen Grenze lagen; dem Prinzip der „Auskömmlichkeit“ verpflichtet, konnte die Kommission diese Mehrarbeit jedoch nicht abbilden.

Pragmatisch wurde die Wochenarbeitszeit von Lehrer/innen ermittelt:

- 365 Tage minus Wochenenden, Feiertage, 30 Tage Urlaub ergibt 1770 Jahresstunden in der Verwaltung = 40 Stunden pro Woche in gut 44 Arbeitswochen.
- Da bei Lehrkräften durch die unterrichtsfreie Zeit (Ferien) im Schnitt nur 38 Schulwochen in Anrechnung gebracht werden können, wurde rechnerisch von einer Wochenstundenzahl von 46,57 Zeitstunden ausgegangen, wobei vorausgesetzt wurde, dass auch in den Ferien gearbeitet wird und sich dementsprechend die Wochenstundenzahl in den Schulwochen faktisch vermindert.

Innerhalb dieser Setzungen galt es, sich den tatsächlichen Aufgaben von Lehreraufgabe zu nähern und hierfür ein tragfähiges Modell zu entwickeln.

Elemente des Hamburger Arbeitszeitmodells

Die der Kommission zahlreich vorliegenden Studien legten eine Grundstruktur der Elemente von Lehreraufgabe nahe: **Unterricht – Funktionen – Allgemeine Aufgaben (UFA)**.

Das Hamburger Modell geht demnach davon aus, dass die Tätigkeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft im Durchschnitt zu 75% aus Unterricht, zu 10% aus allgemeinen Aufgaben (Konferenzen, Fortbildungen, Aufsichten) und zu 15% aus besonderen Funktionen (Klassenlehrertätigkeit, Teamleitung) besteht.

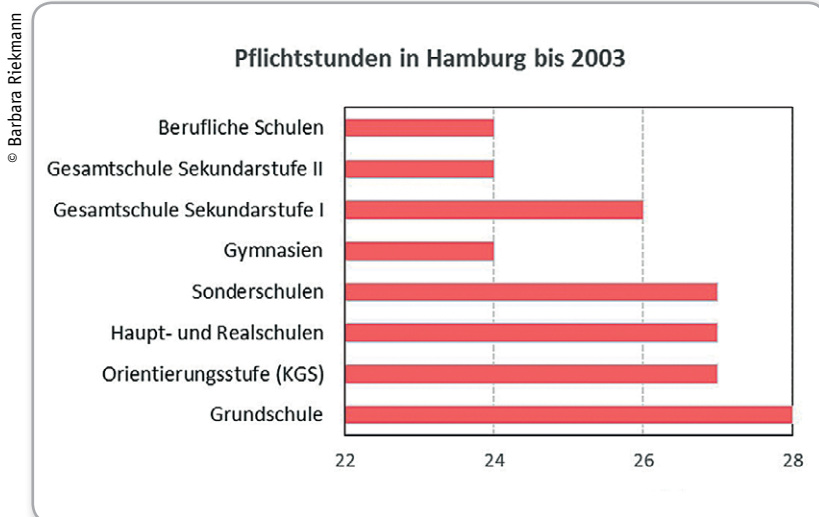


Abb. 1: Schulformbezogene Pflichtstunden 2003

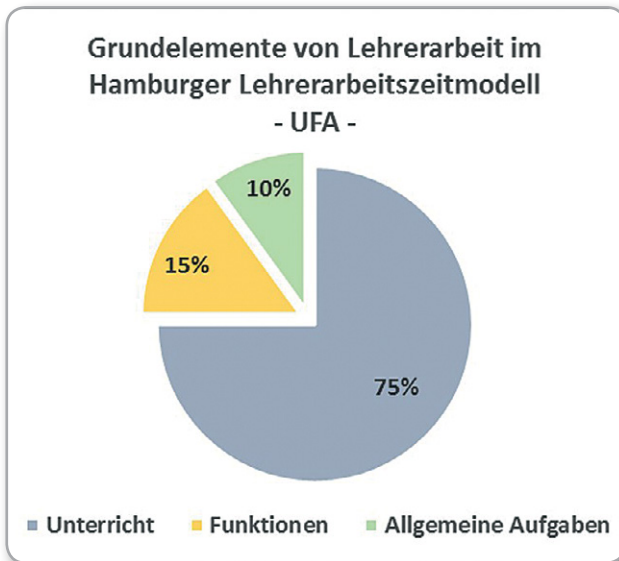


Abb. 2: Elemente von Lehrerarbeit im Modell

Das Problem der unterschiedlichen Aufwände insbesondere in der Vor- und Nachbereitung einer Unterrichtsstunde auf unterschiedlichen Stufen wird durch eine Faktorisierung gelöst.

So wird beispielsweise der Unterricht im Fach Deutsch in Klasse 6 mit dem Faktor 1,6 und in der Studienstufe mit dem Faktor 1,8 gewichtet. Auch hier wurde den zeitlichen Plausibilitäten auf der Grundlage der vorliegenden Expertisen gefolgt. Dadurch kommt es je nach Einsatz zu einer unterschiedlichen Anzahl von Pflichtstunden für die Kolleg/innen.

Allgemeine Aufgaben an Gesamtschulen			
	Zeitlicher Aufwand	Anzahl pro Schuljahr	Zeitstunden pro Schuljahr
Unteilbare Aufgaben (Sockel für jede Lehrperson):			
Teilnahme an Lehrer-, Abteilungs- und Jahrgangskonferenzen	2,50 h	8	20,0 h
Teilnahme an Fachkonferenzen	2,00 h	4	8,0 h
Teilnahme an Fachkoordinationen	0,75 h	38	28,5 h
Teilnahme an außerunterrichtlichen schulischen Veranstaltungen	2,50 h	4	10,0 h
Fortbildungsverpflichtung			30,0 h
Teilbare Aufgaben (abhängig vom Beschäftigungsumfang):			
Aufsichten pro Woche	1,00 h	38	38,0 h
Vertretungspauschale pro Woche	1,00 h	38	38,0 h
Gesamtstunden "A" pro Schuljahr			172,5 h
A-Aufgaben pro Schulwoche			4,5 h

Abb. 3: Allgemeine Aufgaben – ein Beispiel

Quelle: Bericht der 2. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission, Anlage 7, eigene Darstellung

Schwieriger gestaltete sich die Diskussion der allgemeinen, der A-Aufgaben, da diese sich je nach Schulform teilweise deutlich unterschieden. Beispielsweise reklamierte der berufsbildende Bereich eine deutlich höhere Notwendigkeit an Fortbildungsstunden als die allgemeinbildenden Schulen. Entscheidend – insbesondere für die teilzeitbeschäftigten Kolleg/innen – war, dass ein Teil der A-Aufgaben als Sockel definiert und voll angerechnet wurde (beispielsweise die Teilnahme an Konferenzen), so dass sich eine realistische Annäherung an die tatsächliche Arbeitszeit ergab. Bei Teilbeschäftigten kann dies zu einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung führen.

Eine besondere und quantitativ herausragende Rolle kam in der Arbeitszeitberechnung den Funktionsstunden zu. Hierunter sind Schulleitungsaufgaben, die Betreuung und Verwaltung von Sammlungen, aber vor allem auch Klassenlehrer- und Teamtätigkeiten sowie fachliche Leitungen und Schulentwicklungsaufgaben und vieles mehr zu verstehen. Im Durchschnitt entfallen hierfür knapp sieben Zeitstunden auf eine Lehrerstelle, die den Schulen pauschal zur Verfügung stehen. Wenn eine Schule beispielsweise einen Bedarf von 50 Stellen hat, stehen ihr rund 350 F-Stunden zur Verfügung.

Schon zu einem frühen Zeitpunkt herrschte in der Kommission Einigkeit, dass hier keine Festlegungen erfolgen, sondern es in die Hand der Schulen gelegt wird, über die Verwendung zu entscheiden.

Der Kommission war mit diesen Setzungen deutlich, dass das Arbeitszeitmodell Plausibilitäten abbildet und kein Abrechnungsmodell ist. D.h. es wurde ausdrücklich als Planungsmodell für die Verteilung schulischer Arbeit gesehen, wobei in hohem Maße auf die Autonomie der Schule gesetzt wurde. Nicht nur deshalb, sondern auch wegen der inhärenten Arbeitszeiterhöhung empfahl die Kommission, von einer flächendeckenden Umsetzung abzusehen und das Modell stattdessen an ausgewählten Schulen zu erproben, so dass für die Öffentlichkeit ein Vergleich zum Pflichtstundenmodell möglich und die Arbeitszeiterhöhung sichtbar gewesen wäre.

Praxis und Umsetzung

Es kam jedoch anders. Das neue Arbeitszeitmodell wurde zum Schuljahr 2003/2004 flächendeckend eingeführt und sah sich deutlicher Kritik ausgesetzt. Die Behörde versuchte dem zu begegnen, indem sie runde Tische einrich-

tete, um Umsetzungsfragen zu behandeln und Lösungen zu erarbeiten. Die durch die Faktorisierung gegebenen Spreizungen der Unterrichtsverpflichtung waren in einigen Bereichen nicht haltbar. Beispielsweise erwies sich der Unterrichtsfaktor für die Grundschule als zu niedrig und wurde von 1,3 auf 1,35 angehoben.

Wenn eine vollbeschäftigte Lehrperson ausschließlich das Fach Sport (Einheitsfaktor 1,25) unterrichtete und keine Funktionen wahrnahm, konnte sich für sie eine Unterrichtsverpflichtung von gut 34 Wochenstunden ergeben. Hier wurde der Faktor nicht verändert, aber per Verwaltungsanordnung eine Begrenzung der wöchentlichen Unterrichtsstunden auf 29 vorgenommen.

Neben der sachlichen Kritik entstand in Gegenreaktion vor Ort teilweise eine Abrechnungsmentalität, die so von der Arbeitszeitkommission nicht intendiert war. Natürlich muss über die Unterrichtsstunden, die A-Anteile und die F-Stunden in der Stundenverteilung in Form eines Jahresarbeitszeitkontos am Anfang und im Laufe des Schuljahres Rechenschaft abgelegt werden. Das führte allerdings an nicht wenigen Schulen dazu, dass kleinteilige Arbeitszeitkonten eingerichtet wurden, bei denen erbittert um Nachkommastellen gefochten und über die „herzhaft“ gestritten wurde. Das sorgte für erhebliche Unruhe an den Schulen.

Für die Verteilung der Funktionsstunden musste jede Schule ihr eigenes Modell entwickeln. Am innerschulischen Prozess mussten und sollten alle Kolleg/innen transparent beteiligt werden. Erstmals wurden Klassenlehreraufgaben, Teamzeiten, Koordinationserfordernisse und vieles mehr sichtbarer Teil der Arbeitszeit. Aber in welchem Umfang und für wen dies individuell zu erfolgen hatte, musste vor Ort ausgelotet und ausgehandelt werden.

Jährlich konnte und kann die Schulleitung intern in Abstimmung mit dem Kollegium (neue) Aufgaben beschreiben, die für die Unterrichts- und Schulentwicklung von besonderer Relevanz sind und mit Stunden ausgestattet werden sollten. Auch für die Besetzung von Beförderungsstellen konnten F-Stunden in Aussicht gestellt werden.

Damit entstand ein Instrument für die Steuerung von Unterrichts-, Schul- und Personalentwicklung, das jährlich – und zuweilen auch unterjährig – auf aktuelle fachliche und pädagogische Bedarfe abgestimmt und mit dem Schwerpunkte Jahr für Jahr neu gesetzt werden konnten. Nun musste nicht mehr allein auf das pädagogische Engagement der Lehrer/innen gesetzt, sondern konnte diese Arbeit mit der Funktionszeit in gewissem Maße zeitlich abgegolten werden.

Beispiel für die Arbeitszeit einer Lehrperson an einer Gesamtschule		
Fächer: Deutsch, Biologie und Gesellschaft		
Wochenarbeitszeit: 46,57h (vollbeschäftigt)		
	Tätigkeiten	Wochenarbeitszeit
U	4 Std. Deutsch Kl. 5 (Faktor 1,5)	6,0h
	2 Std. Biologie Vorstufe (Faktor 1,7)	3,4h
	8 Std. Deutsch Studienstufe (Faktor 1,8)	14,4h
	6 Std. Gesellschaft Kl. 7 (Faktor 1,45)	8,7h
	4 Std. Gesellschaft Kl. 10 (Faktor 1,45)	5,8h
F	Fachvertretung Deutsch	2,0h
	Lesekonzept Jahrgang 5	1,0h
	Vertrauensausschuss	0,5h
	Schulkonferenz	0,3h
A	Unteilbare allgemeine Aufgaben (Sockel)	2,5h
	Teilbare allgemeine Aufgaben	2,0h
	Gesamt	46,6h
Die Lehrperson hat zum Jahresende ein (kleines) Guthaben, das über Vertretung o.Ä. oder im Folgejahr ausgeglichen wird.		

Abb. 4: Berechnungsbeispiel für die Arbeitszeit

Quelle: Bericht der 2. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission, Anlage 9, eigene Darstellung

Fazit und Ausblick nach 20 Jahren

Seit der Einführung des Arbeitszeitmodells sind viele neue Aufgaben hinzugekommen: Inklusion, Digitalisierung, Ganztagschule, Aufgaben im Zuge zunehmender Migration – um nur einige zu nennen. Nur wenige Aufgaben sind weggefallen, so dass viele der alten, teilweise ohnehin umstrittenen Plausibilitäten nicht mehr stimmen. Im Zuge der Veränderungen sind z.B. die Stunden für Fortbildung, sind Stunden für Coaching und Supervision (wie in vielen anderen sozialen Berufen übrigens verpflichtend), für Kooperation und Kommunikation nicht mitgewachsen.

Es wäre nur redlich, das Arbeitszeitmodell in regelmäßigen Abständen mit den aktuellen schulischen Anforderungen abzugleichen.

Das ist bisher aber nicht geschehen. Ein solcher Abgleich wäre nur glaubhaft, wenn man sich vom Prinzip der „Aus-

kömmlichkeit“ verabschiedete und den Personaldeckel „anhöbe“, also mehr Stellen zur Verfügung stellte.

Die Forderung nach Anpassung der Arbeitszeit an die heutigen Mehrbedarfe wird natürlich auch im Rahmen des Pflichtstundenmodells erhoben. Für die Umsetzung dieser Forderung dürfte das Hamburger Arbeitszeitmodell ein guter Ausgangspunkt sein, weil es quantifizieren kann, mit welchen Zeitanteilen die Kolleg/innen in welchen Aufgabenfeldern arbeiten und wo Nachsteuerungsbedarf besteht.

Im Zuge einer solchen Revision sollte auch den Entwicklungen in den reformfreudigen Schulen Rechnung getragen werden. Denn das Arbeitszeitmodell ist in vielen seiner Grundannahmen in hohem Maße konservativ: Es geht von Unterricht im 45-Minuten-Takt aus, es betont die fachliche Perspektive, in der die Lehrperson als Einzelkämpfer agiert. Fächerübergreifendes Lernen, die inhaltliche und organisatorische Strukturierung von Selbstlernzeiten und von Projektarbeit geht aber nur gemeinsam im Team der Lehrenden. Momentan „wurschelt“ sich hier jede Schule ihr Modell zurecht. Mehr Klarheit und Übereinkunft für moderne pädagogische Schwerpunkte könnten in einem überarbeiteten Arbeitszeitmodell wegweisend sein.

Das Problem der physischen und der psycho-sozialen Belastung konnte die Arbeitszeitkommission in der Kürze der Zeit, aber auch wegen der gesetzten Prämissen, nicht berücksichtigen. Auch aus heutiger Sicht besteht hier dringender Nachholbedarf. Die Beschreibung und die Bewertung der Belastungen wären ein komplexes, aber auch bereits schon gut aufbereitetes Arbeitsfeld, in dem es nicht nur um pauschale Quantifizierungen, sondern zudem um weitere Maßnahmen zur Lehrergesundheit ginge.

Das Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell bleibt aus vielen guten Gründen für mich ein großer Schritt in die richtige Richtung. Es hat erstmalig, wenn auch in Teilen unzulänglich, die Arbeit der Pädagog/innen sichtbar gemacht und quantifiziert. Ein Blick darauf lohnt sich in jedem Fall, wenn man über die Neugestaltung der Lehrerarbeitszeit nachdenkt. Deren Modernisierung ist überfällig.

Literatur

- Bericht der 2. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission Hamburg, den 17. Februar 2003: [https://www.hamburg.de/contentblob/9969686/b7d4ba1eefb68a4c61cf995748118ae6/data/lehrerarbeitszeitkommission-1\).pdf](https://www.hamburg.de/contentblob/9969686/b7d4ba1eefb68a4c61cf995748118ae6/data/lehrerarbeitszeitkommission-1).pdf)
- Bericht der 2. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission Hamburg, den 17. Februar 2003, Anlage 9, Berechnungsbeispiele für Lehrkräfte: <https://www.hamburg.de/contentblob/58154/66d1d5e97e43c3ceebc4b24aa3d1adfb/data/anlage-009.pdf>
- Mummert + Partner (Hrsg.): I Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band I Bericht. Hamburg 1999a.
- Mummert + Partner (Hrsg.): II Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band II Anlagen, Hamburg 1999b.

Barbara Riekmann
Schulleiterin der Max-Brauer-Schule
Hamburg (1987–2012), Mitglied der
2. Arbeitszeitkommission (2002–2003)
Barbara.Riekmann@gmail.com