

Bildung braucht **Bewegung**



Beschluss der Landesdelegiertenversammlung der GEW Baden-Württemberg 17. – 19. März 2004

Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern neu bewerten – Belastungen abbauen – Arbeitszeit begrenzen

Die GEW Baden-Württemberg setzt sich mit Nachdruck für eine Neubewertung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern ein mit dem Ziel,

- eine Arbeitszeitregelung zu erreichen, mit der mittelfristig das traditionelle Pflichtstundenmodell überwunden werden kann
- neue Arbeits- und Kooperationsformen zu erleichtern
- die Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern transparenter zu machen
- die Qualität der Arbeit zu erhöhen
- die Aufgaben, die Lehrerinnen und Lehrer zu erledigen haben, präziser zu beschreiben als dies durch das derzeit gültige Pflichtstundenmodell möglich ist
- die Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern zu begrenzen und gegenüber anderen Professionen abzugrenzen
- die Belastungen zu reduzieren und damit die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen
- verlässliche Rahmenbedingungen für die Arbeit an den Schulen zu schaffen und damit eine Politik zu beenden, die über Jahrzehnte Arbeitszeitregelungen für Lehrerinnen und Lehrer beliebig manipuliert hat.

Die GEW stellt fest, dass die Belastungen in den zurückliegenden Jahren zugenommen haben und den Schulen immer neue Aufgaben zugewiesen worden sind. Um so berechtigter ist die Forderung der Lehrerinnen und Lehrer nach Entlastung und Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung.

Die GEW ist sich vor diesem Hintergrund dessen bewusst, dass die Diskussion um die Neubewertung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern in einer Zeit, in der sich die öffentlichen Haushalte in einem desolaten Zustand befinden, nicht ohne Risiko ist und die konkrete Gefahr besteht, dass die

Landesregierung diese Diskussion dazu missbraucht, Stellen zu streichen. Die GEW wird deshalb allen Versuchen, in den nächsten Jahren Stellen abzubauen, mit aller Kraft entgegenzutreten.

Die GEW geht davon aus, dass die Diskussion zur Neubewertung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern ergebnisoffen geführt wird. Ergebnisoffenheit bedeutet aber, dass der von der baden-württembergischen Kultusministerin propagierte Grundsatz der Kostenneutralität nicht zum Dogma erhoben wird, sondern dass Mehrbedarfe, die sich im Verlauf der Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle ergeben, auch tatsächlich anerkannt und dafür die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Eine Neubewertung der Arbeit bietet deshalb auch die große Chance, durch den ab dem Jahr 2007 beginnenden Schülerrückgang frei werdende Stellen für pädagogische Reformen zu nutzen und den Schulen definierte Zeitbudgets für ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Die GEW fordert die Landesregierung deshalb auf, den Schulen verlässliche Rahmenbedingungen für ihre Arbeit zu garantieren. Nur so ist es möglich, die Lehrerinnen und Lehrer für die in den nächsten Jahren notwendige Reformarbeit zu gewinnen.

Eckpunkte für eine neue Arbeitszeitregelung

Die GEW hat bisher darauf verzichtet, ein fertiges Arbeitszeitmodell vorzulegen und zur Diskussion zu stellen, sondern hat Eckpunkte formuliert, auf deren Grundlage neue Arbeitszeitmodelle entwickelt und erprobt werden sollen:

1. Grundlage der Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern muss die im öffentlichen Dienst geltende Arbeitszeit sein.
Die GEW hält allerdings weiterhin fest an ihrer Forderung:
Die im Jahr 2003 beschlossene Arbeitszeitverlängerung muss zurückgenommen werden.
2. Wesentlicher Bestandteil der Neubewertung ist, dass alle Aufgaben, die Lehrerinnen und Lehrer zu erledigen haben, angemessen berücksichtigt und dafür entsprechende Zeitbudgets zur Verfügung gestellt werden.

Die Aufgabenbereiche der Lehrerinnen und Lehrer lassen sich wie folgt beschreiben:

- Sie sind Fachleute für Lernen – Erziehen – Beurteilen.
- Sie sind verantwortlich für die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen.
- Sie wirken mit bei der Qualitätsentwicklung durch Schulentwicklung und Evaluation als kontinuierlicher Verbesserungsprozess.
- Sie arbeiten in der Schulorganisation mit.

Der Aufgabenbeschreibung liegt eine Zielvorstellung zugrunde, bei der sich die Rolle der Lehrerinnen und Lehrer stark verändert. Im Mittelpunkt steht nicht mehr der Einzelkämpfer bzw. die Einzelkämpferin, sondern die Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer einer Schule wird wesentlich bestimmt durch die gemeinsame Festlegung von Zielen sowie stärkere Kooperation und Teamarbeit aller Beteiligten.

Alle Untersuchungen über die zeitliche Belastung der LehrerInnen haben ergeben, dass die Arbeitszeit der LehrerInnen im Schnitt weit über der von Beamten der Verwaltung liegt. Neue Arbeitszeitmodelle für LehrerInnen müssen auf Grundlage dieser Ergebnisse entwickelt werden.

3. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, eine starke Verknüpfung von veränderter Arbeit an der Schule und der Bewertung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern herzustellen. Ein neues Arbeitszeitmodell muss neue Formen des Lernens und Arbeitens erleichtern und nicht erschweren.

Aus diesem Grund lehnt die GEW ein Arbeitszeitmodell ab, bei dem – wie in Hamburg – nach Fächern, Schularten und Schulstufen faktorisiert wird. Ein solches Modell führt zur „Stechuhr-Mentalität“, zementiert unter dem Vorwand Gerechtigkeit und Transparenz herzustellen, die Pflichtstundenregelung und wird daher von den Lehrerinnen und Lehrern zu Recht abgelehnt.

4. Die GEW bekräftigt den Grundsatz, dass die Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern gleichwertig ist, unabhängig von der Laufbahn, Schulart und Schulstufe. Dieser Grundsatz bedeutet aber nicht, dass unterschiedliche Bedingungen und Belastungen unberücksichtigt bleiben. Ein neues Arbeitszeitmodell muss daher Unterschiede in der Arbeitsintensität (Klassengröße, Anteil der Migrantenkinder, soziales Umfeld, physische und psychische Belastungen, besonderer Zeitaufwand bei Unterrichtsvor- und -nachbereitung sowie Korrekturen, Anzahl der Klassen, Prüfungstätigkeit etc.) entsprechend bewerten und ausgleichen.

Dies allerdings wird nicht durch die Einführung einer Faktorisierung erreicht, sondern dadurch, dass Zeitbudgets für besondere Bedingungen definiert und den Schulen zugewiesen werden. Die GEW spricht sich deshalb eindeutig für ein „Planungsmodell“ und nicht für ein „Abrechnungsmodell“ aus

5. Die Interessen von teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern müssen berücksichtigt werden, z.B. durch Unterscheidung in teilbare und unteilbare Aufgaben.
6. Die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle in Modellversuchen, die auch unterschiedliche Ansätze verfolgen, die wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden, ist für die GEW unverzichtbar. Eine Verordnung von oben und eine an allen Schulen gleichzeitig einzuführende neue Arbeitszeitregelung wird kategorisch abgelehnt.
7. Die GEW besteht auf einer möglichst umfassenden Beteiligung der betroffenen Lehrerinnen und Lehrer.
8. Die Einführung von Präsenzzeiten durch eine Verordnung führt nicht automatisch zu einer verbesserten Qualität der Arbeit an den Schulen. Notwendig ist vielmehr, dass sich die Lehrerinnen und Lehrer darauf verständigen, wie sie ihre Arbeit an der Schule besser organisieren mit dem Ziel, Kooperation und Teamarbeit zu ermöglichen und die notwendige Zeit für Gespräche mit Eltern und Schülerinnen und Schülern zur Verfügung zu stellen. Um Lehrerinnen und Lehrern die Möglichkeit zu geben, länger an der Schule zu arbeiten, müssen die dafür notwendigen Arbeitsplätze eingerichtet werden.
9. Alle Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle müssen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft werden (Gender-Analyse).
10. Die Neubewertung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern wird zwangsläufig zu größeren Entscheidungsspielräumen an der einzelnen Schule führen. Deshalb ist es unverzichtbar, dass rechtzeitig Rolle und Kompetenzen von Schulleiterinnen und Schulleitern geklärt und wie die demokratischen Entscheidungsstrukturen der Schulen sowie die Entscheidungsrechte der Lehrerkonferenzen, ihrer Personalräte und Gewerkschaften gesichert und ausgebaut werden.

Für die GEW ist es ein unverzichtbarer Bestandteil der größeren Selbstständigkeit von Schulen, dass die Beteiligungsrechte der Lehrerinnen und Lehrer nicht ab-, sondern ausgebaut werden.

Beispiele aus dem Ausland belegen, dass die höhere Selbstständigkeit von Schulen dann zu besserer Qualität führt, wenn die Betroffenen zu Beteiligten im umfassenden Sinn gemacht werden.

11. Die GEW hält fest: Eine Neubewertung der LehrerInnenarbeitszeit macht für die GEW nur dann Sinn, wenn auf diesem Wege die Belastungen der KollegInnen reduziert wird und die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Empfehlungen für das weitere Vorgehen

Die LDV appelliert an die Arbeitsgruppe beim Kultusministerium

- die Lehrerinnen und Lehrer und deren Personalräte stärker in den Diskussionsprozess einzubeziehen,
- kein fertiges Modell vorzulegen, sondern einen Rahmen vorzugeben, der den an dem Modellversuch teilnehmenden Schulen weitgehende Gestaltungsspielräume ermöglicht, wobei sichergestellt werden muss, dass die Lehrerinnen und Lehrer an den Entscheidungen gleichberechtigt beteiligt sind,
- die unterschiedliche Belastung der Lehrerinnen und Lehrer in den unterschiedlichen Aufgabengebieten zu berücksichtigen und dabei auch Erkenntnisse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Diskussion mit einzubeziehen.

Die LDV beauftragt

- den Landesvorsitzenden auf der Grundlage der Eckpunkte weiter in der Arbeitsgruppe des Kultusministeriums mitzuarbeiten und darüber kontinuierlich zu berichten,
- den Landesvorstand, die innergewerkschaftliche Diskussion und Aktionen unter Beteiligung möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen zu organisieren.
- den Landesvorstand, schnellstmöglich eine Position zur künftigen Rolle der Schulleitungen und der dadurch notwendigen Sicherung und des Ausbaus der Beteiligungsrechte der Lehrerinnen und Lehrer zu entwickeln.