

Der Präsident des Landtags Nordrhein-Westfalen  
Herr André Kuper  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME  
**18/1183**

A15

Datum: 10. Januar 2024  
Unser Zeichen: Christoffer

**Lehrkraft-Sein ist mehr als Unterricht: Die Landesregierung muss das Potenzial eines Arbeitszeitmodells für Lehrkräfte in NRW nutzen**  
**Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/6385 Neudruck**  
**Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung am 23. Januar 2024**

## Unsere Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Kuper,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum oben genannten Antrag danken wir Ihnen und nehmen diese gerne wahr.

Die Fraktion der SPD verweist in ihrem Antrag darauf, dass laut des Deutschen Schulbarometers 2023 der Robert-Bosch-Stiftung viele Teilzeitlehrkräfte, unter besseren Arbeitsbedingungen im Bildungssystem, bereit wären ihre Stunden aufzustocken. Aus dieser Erhebung leitet die Fraktion der SPD ab, dass „flexiblere Arbeitsbedingungen und Anreize, im Sinne eines neues Arbeitszeitmodells, Lehrkräfte motivieren könnten, ihre Arbeitsstunden aufzustocken.“ *lehrer nrw* teilt die Einschätzung, dass das Arbeiten in Teilzeit für Lehrkräfte in NRW unter den gegenwärtigen Bedingungen in hohem Maße unattraktiv ist. Denn eine Reduzierung des Unterrichtsstundendeputats führt nicht dazu, dass die außerunterrichtlichen Tätigkeiten proportional reduziert werden. Einige dieser Tätigkeiten sind schlicht unteilbar. Die Fraktion der SPD verweist in diesem Zusammenhang auf das Potenzial des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells (LAZM). In der Tat ist aus Sicht unseres Verbandes die größte Stärke dieses Modells, dass unteilbare Aufgaben von Teilzeitkräften bei der Berechnung der

Arbeitszeit als unteilbar im vollen zeitlichen Umfang berücksichtigt werden. Ein Ansatz, der es unbedingt wert ist, verfolgt zu werden.

Die Kritik der Fraktion der SPD, dass das momentane Deputatsmodell nur die zu unterrichtenden Stunden und pauschalisierte Werte für weitere Tätigkeiten berücksichtigt und damit die tägliche Arbeitsrealität der Lehrkräfte in NRW verkennt, ist aus unserer Sicht durchaus berechtigt. Die Frage ist jedoch, ob es tatsächlich zielführend wäre, ein Modell, das mit pauschalen Vorgaben arbeitet, abzulösen durch ein Modell, das ebenfalls mit pauschalen Vorgaben arbeitet. Denn im Hamburger LAZM werden ebenfalls pauschale Vorgaben für den zeitlichen Umfang unterschiedlicher Tätigkeiten (unterrichtsbezogene Aufgaben, funktionsbezogene Aufgaben, allgemeine Aufgaben) gegeben. Müsste nicht vielmehr am Anfang einer unbestritten erforderlichen Reform der Arbeitszeit von Lehrkräften in NRW eine vollständige Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit stehen? *lehrer nrw* verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass der Europäische Gerichtshof im Mai 2019 entschieden hat, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die Arbeitszeit der Arbeitnehmer erfasst wird.

Das Hamburger Lehrerarbeitszeitmodell ist nach seiner Einführung (2003) zweimal umfangreich evaluiert worden. 2005 legte die Mummert Consulting AG den ersten Evaluationsbericht vor, 2008 wurde von der Behler-Kommission eine zweite Evaluation durchgeführt. Insbesondere der Bericht der Kommission zur Überprüfung des Hamburger Lehrerarbeitszeitmodells aus dem Jahr 2008 enthält wertvolle Hinweise, die bei einer Reform der Arbeitszeit von Lehrkräften in NRW mitbedacht werden sollten:

- Das LAZM hat dem Kommissionsbericht zufolge nicht die Funktion, Finanzierungsprobleme des Bildungsbereichs zu lösen. Der Intention nach ist es ein Steuerungsmodell und hat vor allem die Funktion, unterschiedliche Belastungen innerhalb der Lehrerschaft auszugleichen. „Die zentrale Frage, wie die Arbeitszeit gestaltet sein muss, damit ein „guter“ Unterricht erteilt werden kann und die Motivation und Gesundheit der Lehrenden erhalten bleiben, ist allein über ein Steuerungsmodell nicht zu beantworten.“ *lehrer nrw* liest diesen Satz als eine Warnung vor einer überbordenden Erwartungshaltung. Dazu passen auch folgende Ausführungen: „Ziel war es [über die Einführung eines Arbeitszeitmodells], mehr Zeitgerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit herzustellen. Die Stellungnahmen aus den Schulen spiegeln nicht wider, dass zumindest eine Mehrheit der Lehrerschaft die Erreichung dieses Ziels im Vergleich zum Pflichtstundenmodell anerkennt.“ Bereits die Evaluation des LAZM von Mummert und Partner, vorgelegt im März 2005, hatte auf der Basis einer repräsentativen Befragung zum Ergebnis, dass ca.

40% der Lehrkräfte das Modell befürworten, 35% es jedoch ablehnen. Diese Zahlen sprechen nicht für eine breite Akzeptanz des Modells in der Lehrerschaft.

- Die Kommission hat für den Zeitraum seit Inkrafttreten des LAZM neue Aufgaben der Schulen (für Lehrkräfte und Schulleitungen) identifiziert, die im LAZM noch nicht berücksichtigt sind. *lehrer nrw* leitet daraus ab, dass Arbeitszeitmodelle für schulisches Personal aufgrund der Vielzahl immer neuer Aufgaben, die auf die Lehrenden übertragen werden, nicht statisch sein dürfen, sondern den aktuellen Erfordernissen in regelmäßigen Abständen angepasst werden müssen.

- Tendenz zur „Abrechnungsmentalität“: Wenn außerunterrichtliche Aufgaben grundsätzlich mit Zeitanteilen verrechnet werden (sollen), habe das die Erwartung zur Folge, dass dies auch stets garantiert sei. Werde diese Erwartung nicht eingelöst, büßten Lehrkräfte vielfach die Motivation zu freiwilliger Leistung ein, was die Schulkultur verschlechtere. Hieraus resultieren z. T. kleinteilige Rechnungen, die im pädagogischen Alltag als hinderlich wahrgenommen werden. Die Kommission zieht hieraus den Schluss, Elemente des LAZM, die zumindest subjektiv der „Abrechnungsmentalität“ Vorschub leisten, möglichst zu vermeiden, das gilt für eine zu starke Differenzierung ebenso wie für eine sehr kleinteilige An- und Abrechnung von Zeiten.

- Im Kommissionsbericht wird das Fehlen einer Obergrenze von Wochen-Unterrichtsstunden kritisiert, was dazu führte, „dass Lehrkräfte bis zu 30 Unterrichtsstunden pro Woche, in Einzelfällen sogar darüber hinaus, unterrichten müssten. (...) Diese Fälle ergeben sich modellbedingt dann, wenn eine niedrige Faktorisierung des Unterrichts nicht durch die Zuweisung von Funktionszeiten aufgefangen wird oder aufgefangen werden kann.“ *lehrer nrw* hat allerdings keine Kenntnisse darüber, ob das von der Kommission im Jahr 2008 kritisierte Fehlen einer Obergrenze mittlerweile geheilt ist.

Nachdenklich stimmen auch die Worte von Hans Voß. Der ehemalige Vorsitzende des Gesamtpersonalrats Hamburger Schulen äußerte sich im April 2022 folgendermaßen: „Das Problem ist, dass die damals [2003] gemachten Versprechungen nie eingelöst wurden“. Umfragen der GEW hätten in den Folgejahren gezeigt, dass die Kolleginnen und Kollegen plötzlich im Durchschnitt fast zwei Unterrichtsstunden mehr hätten unterrichten müssen. „Für viele von ihnen erhöhten und verdichteten sich die Belastungen sogar so stark, dass eine Vollzeitstelle nicht mehr zu schaffen war. (...) So, wie es jetzt ist, kann man die Kolleginnen und Kollegen in anderen Bundesländern nur vor dem Hamburger AZM warnen.“

Fazit: Das klassische Deputatsmodell ist dringend reformbedürftig. Ein Blick auf die Übersicht „Pflichtstunden (Deputatstunden pro Woche) der Lehrkräfte (Beamte und Angestellte) im öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland im Schuljahr 2022/2023“ zeigt zudem, dass es erhebliche Varianzen gibt. So unterrichtet eine Lehrkraft an einem niedersächsischen Gymnasium 23,5 Stunden pro Woche, in Berlin sind es 26 Stunden. An bayrischen Realschulen hängt die Unterrichtspflichtzeit vom fachspezifischen Unterrichtseinsatz ab und variiert zwischen 24 und 28 Stunden pro Woche, in Nordrhein-Westfalen sind es - unabhängig vom fachspezifischen Unterrichtseinsatz- immer 28 Unterrichtsstunden. Kolleginnen und Kollegen an nordrhein-westfälischen Förderschulen unterrichten 27,5 Stunden pro Woche, in Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen sind es 25 Stunden. Ob Lehrerarbeitszeitmodelle wie in Hamburg ein Ausweg sein können, scheint aus den oben dargelegten Gründen zumindest mit Zweifeln behaftet zu sein. Ausgangspunkt jeder Reform der Arbeitszeit von Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen muss daher aus Sicht von *lehrer nrw* eine vollständige Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit sein.

Bei weiteren Fragen zu unseren Ausführungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Sven Christoffer

- Vorsitzender -