

Ergänzung zur Stellungnahme der Betriebsgruppe der Gretel-Bergmann-Schule

Im Dezember haben wir uns dazu entschlossen in Zukunft nur noch Dienst nach Vorschrift zu leisten. Dieses ist von uns in keinerlei Weise gewünscht. Wir lieben unseren Beruf als Lehrer*innen und als Pädagog*innen. Wir vermissen derzeit den regelmäßigen Umgang, das gemeinsame Lernen, das Austragen und Klären von Konflikten, den Austausch von unterschiedlichen Meinungen und vieles mehr. Wir sehen uns jedoch dazu gezwungen diesen Schritt anzukündigen und konsequent zu gehen. Wir sehen uns dazu gezwungen, um unsere eigene Gesundheit zu wahren und damit die individuelle und zielgerichtete Forderung und Förderung unserer Schutzbefohlenen zu ermöglichen. Die allgegenwärtigen Klagen über die stete Verdichtung der Arbeitszeit und den eklatanten Mangel an Ausstattung, Mangel an Personal, Mangel an einer langfristigen Strategie oder gar eines nachhaltigen Konzepts und den unzureichenden Maßnahmen zum Gesundheitsschutz scheinen in der Hamburger Schulpolitik durchgängig ungehört zu verhallen. Alle Kinder, alle Heranwachsenden haben und verdienen ein Recht auf Bildungsgerechtigkeit. Doch diese Bildungsgerechtigkeit kann das gegenwärtige Hamburger Schulsystem nicht gewährleisten. Das im Grundgesetz verankerte Recht auf Bildung können wir derzeit nicht für alle Schüler*innen wahren, ohne weit über die Grenzen der vorgesehenen Arbeitszeit hinaus zu gehen. Zu oft ähnelt die Institution Schule in Folge des Ressourcenmangels für Teile der Schüler*innenschaft eher einer Verwahrungsanstalt als eines Ortes des Lernens, der Entwicklung, des gemeinsamen Wachstums.

Wir greifen zu der uns verbleibenden Form des Widerspruchs: Dienst nach Vorschrift.

Aus Solidarität mit den Eltern unserer Schüler*innen, die derzeit in außergewöhnlichen, zum Teil sehr belastenden Umständen sind, verlängern wir unser Ultimatum bis zum 01.08.2021, damit der zwangsläufig mit einem Dienst nach Vorschrift einhergehende Einbruch der pädagogischen Arbeit nicht in die derzeitige Krisensituation fällt. Durch diese Entscheidung bleibt der BSB noch ein halbes Jahr Zeit, um die drängenden Missstände anzugehen.

Unsere Entscheidung zum Dienst nach Vorschrift:

- 1. Wir werden ab dem 01.08.2021 nur noch dienstliche Geräte zur Verrichtung dienstlicher Tätigkeiten nutzen.**

Die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) ist nicht nur nicht in der Lage, eine funktionierende IT-Infrastruktur aufzubauen, wie die anhaltenden Probleme z. B. mit EduPort, der eigentlich verbindlichen Mailplattform, belegen. Zudem zeigte sich die BSB nicht dazu fähig oder willens in über fünf Monaten auf das Hilfsangebot zu Datenschutzfragen des Hamburger Datenschutzbeauftragten Prof. Dr. Johannes Caspar¹ zu reagieren. Es gibt zwar mit

¹ <https://www.mopo.de/hamburg/es-geht-um-mobbing-und-ueberwachung-zoff-um-live-unterricht-aus-hamburger-schule-37542380>, zitiert in der MOPO Onlineausgabe vom 29.10., zuletzt aufgerufen am 30.12.2020

EduPort eine technisch verbindliche Plattform zur Kommunikation, aber über diese dürfen Teile der notwendigen Informationen wie bspw. Gesundheitsdaten oder Förderschwerpunkte aus Datenschutzgründen nicht ausgetauscht werden. So wird es uns unmöglich gemacht, rechtssicher unseren Aufgaben digital nachzugehen. Auch die Ausstattung der Schulen zwingt uns, auf unsere privaten Endgeräte zurückzugreifen und damit private Rechtsrisiken einzugehen. Dazu sind wir in einem Rahmen, der weite Teile unseres Kollegiums in die Teilzeit trieb, um die sich dadurch reduzierende Aufgabenfülle überhaupt bewältigen zu können, nicht mehr bereit. Ohne eine angemessene Ausstattung, auch mit Arbeitszeit, läuft die Kommunikation nun in letzter Konsequenz über das Fax im Schulbüro und die Behördenpost.

2. Wir werden uns ab dem 01.08.2021 bei der Verrichtung unserer Tätigkeiten strikt an die Arbeitszeitverordnungen halten.

Die Arbeitszeiten von Schulbeschäftigten sind in Hamburg über Verordnungen und Dienstanweisungen geregelt. Am Beispiel der LehrArbVO², die die Arbeitszeit der Lehrkräfte regelt, lässt sich leicht darstellen, wieso diese Regelungen geeignet sind, Schulbeschäftigte vor die Wahl zwischen ihrer Gesundheit und ihrem Bildungsauftrag zu stellen: Vollzeitlehrkräfte in Hamburg haben eine Wochenarbeitszeit von 46,57 Stunden in den im Schnitt 38 Schulwochen. Teile dieser Arbeit können auch in den Ferien erledigt werden. Die im Vergleich zu anderen Beschäftigten vielen „freien Tage“ werden, vereinfacht ausgedrückt, über die erhöhte Schul-Wochenarbeitszeit in Form von vorgeschriebenen Überstunden erarbeitet.

In Untersuchungen zur Lehrerarbeitszeit³ wurde vor Einführung der Hamburger Arbeitszeitverordnung festgehalten, dass Gymnasiallehrer*innen für die aufgetragenen Arbeiten im Durchschnitt zwischen 1850 und 2142 Zeitstunden pro Jahr benötigen. Das entspricht auf 38 Schulwochen gerechnet einer erhobenen Arbeitszeit von 48,68 bis 56,37 Zeitstunden pro Woche. Für angestellte und verbeamtete Lehrer im öffentlichen Dienst in Hamburg gelten aber 40 Zeitstunden pro Woche mit 1770 Zeitstunden pro Jahr. Zur „Kompensation“ der fehlenden Arbeitsstunden wurde der Begriff „Auskömmlichkeit“ erfunden. Mit der Arbeitszeit, die für die unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Tätigkeiten zugeteilt wird, müssen Lehrer*innen auskommen⁴. Bei der Einführung der Arbeitszeitverordnung scheinen zuvor erhobene Daten nicht relevant genug zu sein. Statt eines transparenten Instruments zur angemessenen Zuteilung der Arbeitszeit wurde ein Sparmodell zur Arbeitszeitverdichtung bei gleichzeitiger Deckelung des damals wie heute vorhandenen Personalmangels eingeführt. Seit 2003 sind zudem immer weitere Herausforderungen (Schulreform, Ganztage, Inklusion, Migration von Geflüchteten (z.T. traumatisierter) Kinder und Familien) hinzugekommen. Zusätzliche Aufgaben im unterrichtlichen wie außerunterrichtlichen Bereich werden nicht berücksichtigt. Seit 2003 ist die LehrArbVO quasi unverändert: sie kennt nicht einmal die „Stadtteilschule“ als Schulform.

² <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm?showdoccase=1&st=lr&doc.id=jlr-LehrArbZVHArahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>, Lehrer-Arbeitszeit-Verordnung (LehrArbVO) 2003

³ vgl. Knight-Wegenstein 1973, Mummert + Partner 1999, 1. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission 2000

⁴ <https://www.voss-hh.de/Lehrerarbeitszeit/index.html>, vgl. Zur Geschichte und Funktionsweise des Arbeitszeitmodells, zuletzt aufgerufen am 21.01.2021

Lediglich 2012 wurden die für den Unterricht zur Verfügung stehenden Zeitwerte auf die Faktoren der Schulform des Gymnasiums angehoben.

Wir Lehrkräfte an der Gretel Bergmann Schule haben derzeit somit für die Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung und pädagogische Begleitung von Fachunterricht dieselbe Zeit zur Verfügung, die 2003 für die entsprechenden Gymnasialschüler*innen von der Behörde für angemessen gehalten wurde. Schon kurz nach der Einführung der Arbeitszeitverordnung 2003 gab es massive Kritik⁵ aus Schulen und Verbänden und in der Zwischenzeit (2008) hat auch eine von der BSB (ehemals: BBS) selbst einberufene Kommission bestätigt, dass mehr als 40 Aufgaben von Lehrkräften nicht in der Arbeitszeit abgebildet sind⁶. An unserer Stadtteilschule haben wir nun im Vergleich zu den relativ homogenen Klassen an Gymnasien, die der Berechnung der Arbeitszeit zugrunde gelegt wurden, Kinder und Jugendliche mit den Abschlussprognosen ESA, eESA, MSA, Abitur und ohne Abschlussprognose im Unterricht. Hinzu kommt, dass in jeder unserer Klassen mehrere Schüler*innen sitzen, die zwar auch jeweils vielleicht den höchsten Schulabschluss erreichen können, in der Regel aber besonders gefördert werden müssen, weil sie z.B. Deutsch als Zweitsprache lernen oder einen Förderbedarf z.B. im Bereich emotionale und soziale Entwicklung haben.

Mit dem Wissen um die Umstände kann sich unsere Dienstanweisung zur Arbeitszeit nur als purer Zynismus lesen:

„Die gesetzten Faktoren erheben nicht den Anspruch der exakten Bemessung des Zeitaufwandes, den alle Lehrkräfte für unterrichtsbezogene Aufgaben tatsächlich leisten, da dieser von zahlreichen subjektiven Bedingungen abhängt. Die Faktoren normieren auf Grund pauschalierender Schätzung vielmehr die Zeiten, die der Dienstherr zur qualitativ angemessenen Vor- und Nachbereitung einschließlich aller hierzu gehörenden Einzelaufgaben und zur Erteilung einer Unterrichtsstunde für erforderlich hält und insoweit auch von den Lehrkräften erwartet. Benötigt eine Lehrkraft tatsächlich mehr Zeit für die unterrichtsbezogenen Aufgaben, beruht dies auf ihrer individuellen Entscheidung und hebt die normative Erwartung, welcher Zeitaufwand tatsächlich zu erbringen ist, nicht auf.“⁷

In einem der über 20 aktuellen Brandbriefe Hamburger Schulbeschäftigter wurde dies sehr treffend *Nötigung zur Selbstaussbeutung* genannt.⁸ Wir spüren die Konsequenzen sehr deutlich: Entweder wir arbeiten uns krank, oder wir können dem legitimen Anspruch der Eltern und Schüler*innen nicht gerecht werden. Bislang passierte beides. Alle Lehrkräfte machen gezwungenermaßen immer wieder Abstriche bei der Qualität des Unterrichts und bei der notwendigen pädagogischen Arbeit. Die LehrArbVO zwingt uns, lediglich die schlimmsten Brände zu löschen und ignoriert die Bedürfnisse unserer Schutzbefohlenen.

⁵ <https://www.gew-hamburg.de/themen/arbeitsbedingungen/lehrer-arbeitszeit>

⁶ <https://www.hamburg.de/contentblob/775816/c4faf3d8b80a2eca0aef80bb081945db/data/anlage-bsb-behler-bericht.pdf>, s. Seite 48ff., Anlage 1 des Behler-Berichts 2008

⁷ <http://www.hamburg.de/bsb/lehrerarbeitszeit/nofl/7541408/lehrkraefte-arbeitszeitvo-erlaeuterung/>, s. Seite 2, Erläuterungen der BSB zur Arbeitszeitverordnung 2003

⁸ <https://www.gew-hamburg.de/themen/schule/offener-brief-der-gew-betriebsgruppe-der-schule-gruetzmuehlenweg-an-senator-rabe>

Der BSB sind diese Misstände schon lange bekannt. Bereits in einer durch die Schulbehörde im Jahr 2005 in Auftrag gegebene Evaluation der Arbeitszeitverordnung wurden folgende Bedenken und Empfehlungen für eine zukünftige Planungsarbeit der Schulbehörde gegeben:

„Führt die Behörde neue Aufgaben erheblichen Umfangs ein, muss sie sich den gleichen Knappheitsbedingungen unterwerfen, deren Beachtung sie von den Schulleitungen fordert. Entweder es können zusätzliche Kapazitäten bereitgestellt werden oder es bleibt bei dem gedeckelten System. Dann muss die Behörde entscheiden, welche anderen Aufgaben etwa gleichen Aufwands nicht mehr oder weniger intensiv wahrgenommen werden können. Keinesfalls kann sie fairerweise den Lehrkräften aufbürden, die neuen Aufgaben zusätzlich in ihrem Arbeitszeitkonto unterzubringen, noch den Schulen, die Umschichtungen selbst zu finanzieren.“⁹

Bis heute ist keine Planungsarbeit, sind keine Anpassungen durch die BSB in der Arbeitszeit-Verordnung, die die zusätzlichen Aufgaben angemessen oder gar überhaupt berücksichtigen, erfolgt. Nach wie vor sind vorhandene Kapazitäten und personelle Ressourcen unzureichend. Aussagen und Anweisungen darüber, dass andere Aufgaben weggelassen oder weniger wahrgenommen werden sollen, sind marginal.

Durch unsere künftige Weigerung, weiterhin Freizeit und Gesundheit zu investieren, werden wir die Lage für die Schüler*innen an unserer Schule zunächst verschlechtern. Auf lange Sicht ist es aber unverantwortlich, weiterhin nach den beschriebenen Vorgaben zu arbeiten. Daher haben wir uns nach Jahren der vergeblichen Versuche, Abhilfe zu schaffen, dafür entschieden, dem Schrecken ohne Ende nicht mehr nur bittend, flehend, hoffend entgegen zu treten und sind nun bereit, ein Ende auch mit Schrecken durchzusetzen. Wir sehen uns im Interesse unserer Gesundheit und des Bildungserfolgs unserer Schüler*innen gezwungen den Druck auf die Verantwortlichen zu erhöhen und unsere Aktivitäten auf einen Dienst nach Vorschrift zu beschränken, – auf Vorschriften, die seit der Schulreform 2010/2011 nicht einmal unsere Schulform kennen.

Die aktuelle Schulpolitik riskiert den Bildungserfolg der Hamburger Schüler*innenschaft und vergisst dabei auch, dass dieser die kostbarste Ressource unserer Gesellschaft darstellt. Wir sind auf die Unterstützung der Öffentlichkeit angewiesen, damit Bildung in Hamburg endlich eine angemessene Ausstattung erhält, die ihrem Stellenwert entspricht.

Die GEW Betriebsgruppe der Gretel Bergmann Schule

⁹ <https://www.hamburg.de/contentblob/70400/d0ac91b7862358862ec1cbd52864a741/data/laz-bericht.pdf>, Mummert-Consulting, Das Lehrerarbeitszeitmodell in Hamburg; Bericht zur Evaluation; S.165 f.