

Lehrpersonen leben deshalb offensichtlich unter Rahmenbedingungen von struktureller Gewalt: Die Schule, die Lernenden, das Kollegium, die Schulleitung, der Lehrplan, die Kolleginnen und Kollegen von den abnehmenden Schulen oder Stufen – die Rahmenbedingungen des Unterrichtens insgesamt machen es schwer, den Berufsauftrag individuell so zu interpretieren, dass eine arbeitsrechtlich korrekte und für die Gesundheit nachhaltige Relation von Arbeitszeit und Entschädigung resultieren würde.

Selbstverständlich ist auch die Frage zulässig, wie effizient Lehrpersonen arbeiten. Wo liegen echte, extern nicht beeinflussbare Handlungsspielräume vor? Dieser Frage müssen wir uns in der Diskussion mit dem Arbeitgeber und der Öffentlichkeit sicher stellen. Vielleicht gibt es tatsächlich noch Einsparmöglichkeiten, aber 100 bis 200 Überstunden pro Jahr werden wir durch Effizienzgewinn niemals kompensieren können!

Folgerung: Wir brauchen Zeit

Es gibt unbestritten wichtige Aufgaben ausserhalb der unterrichtlichen Tätigkeit. Ich denke an Arbeiten im Kollektiv (Schulentwicklung, Identitätsbildung der Schule), den Austausch mit den Eltern (als unabdingbar zu nutzende Ressource, nicht nur in sogenannten Problemsituationen!), die Absprachen am runden Tisch mit und über Schülerinnen und Schüler sowie die permanente, zielgerichtete Weiterbildung. Dafür brauchen wir Zeit.

Heute fehlt diese Zeit der Mehrheit der Lehrpersonen und wohl auch den Schulen. Anders ausgedrückt: Sämtliche Reformvorhaben der vergangenen Jahre wären von Beginn her unmöglich gewesen, hätten Lehrpersonen nicht unbezahlte Überzeit geleistet!

Schulleitungen müssten Behörden dringend über die Ressourcensituation informieren und notwendige Mittel einfordern. Es wäre eine Lösung auf dem Weg

zur Behebung des Ungleichgewichts von Berufsauftrag und Ressourcen.

Ausserdem: Wenn Überstunden im dargelegten Ausmass geleistet werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Balance von Aufwand und Ertrag wiederherzustellen. Er muss nachvollziehbar und in stimmiger Weise aufzeigen, welche Arbeiten nicht mehr zu leisten sind bzw. welche allenfalls die grösste Priorität haben. Und er wird wohl nicht darum herumkommen, Aussagen zu machen über die Proportion von Unterrichten und nicht unterrichtsbezogenen Aufträgen – natürlich im Rahmen der Normarbeitszeit.

Und zum Schluss noch: Bei allen Massnahmen, die zu einem stimmigen Rahmen des Lehrberufs führen, ist die Kostenfrage von Bedeutung. Diese ist unbedingt zu verknüpfen mit Erwägungen zu Folgekosten: Welche Kosten erwachsen dem Arbeitgeber oder der Gesellschaft durch Krankheit, wie etwa Burnout, Frühpensionierung aus gesundheitlichen Gründen, geringe Verweildauer im Lehrberuf und anderes mehr. Eine Gesamtbetrachtung und konsolidierte Buchhaltung dürfte kaum ein kostenneutrales Ergebnis hervorbringen – es müsste aber ein qualitativ besseres Ergebnis bei bezahlbaren Mehrkosten resultieren.

Weiter im Netz

www.lch.ch – Die Dokumente zur LCH-Arbeitszeitstudie 2009

Diskussion: 100 Prozent müssen möglich bleiben

Wo Verpflichtungen zunehmen, die mit dem Unterricht nichts zu tun haben, ist die Unterrichtsqualität in Gefahr. Dies wurde in der Diskussion der Ergebnisse der Arbeitszeitstudie durch die Präsidentinnen und Präsidenten der LCH-Sektionen und Mitgliedsorganisationen deutlich.

«Jeder Mensch hat eine Grenze, bis zu der er belastbar ist, danach muss er zwangsläufig die Belastung reduzieren respektive die Leistung herunterfahren. Diesen Punkt haben wir vermutlich in unserem Beruf erreicht.» So äusserte sich in der Diskussion der Studienergebnisse Armin Stutz, Präsident der Stufenorganisation Sek ICH. Und wenn man an der Leistungsgrenze angelangt sei, baue man dort ab, wo man es selber in der Hand habe, nämlich im Aufwand für den Unterricht, in der Vor- und Nachbereitung.

Heinz Weber

Die Vorbereitung nach dem Prinzip «von der Hand in den Mund» nehme notgedrungen zu, stellt auch Anton Strittmatter, Leiter der Pädagogischen Arbeitsstelle LCH, fest. Von Lehrpersonen sei zu hören: «Ich habe nicht nur fast keine Zeit mehr für mittelfristige Planung. Ich erfahre auch, dass meine Planungen umsonst sind, weil sie ständig wieder über den Haufen geworfen werden.» Dies, so Strittmatter, sei «bedenklich für die Unterrichtsqualität».

Gemeinschaftsarbeit wofür?

Die Zunahme der Arbeitszeit der Lehrpersonen zwischen 1999 und 2009 beträgt rund 7%; sie ist praktisch ausschliesslich auf ausserunterrichtliche Pflichten (Gemeinschaftsarbeit, Administration) zurückzuführen. Das «Kerngeschäft» Unterricht samt Vor-/Nachbereitung und Planung hat in absoluten Zahlen noch den gleichen Umfang wie vor zehn Jahren; anteilmässig ist es von 84% auf 79% abgesunken. Diese Entwicklung macht den Präsidentinnen und

Sämtliche Reformvorhaben der vergangenen Jahre wären von Beginn her unmöglich gewesen, hätten Lehrpersonen nicht unbezahlte Überzeit geleistet!

Präsidenten der LCH-Mitgliedsorganisationen Sorgen – ist doch der Unterricht, der Umgang mit Kindern und Jugendlichen, klar jener Bereich, der am meisten Befriedigung verschafft.

Somit ist die Forderung nach Senkung der Unterrichtspensen (die Schweiz hat weitaus die höchsten in ganz Europa) zwar unbestritten, aber auch ein zweischneidiges Schwert.

Weitergereichte Überforderung

Rasch kommt die Diskussion auf die inzwischen fast überall etablierten Schulleitungen. Sie sollten unter anderem für das Gleichgewicht zwischen Berufsauftrag und Ressourcen sorgen. «Die Wahrnehmung ist aber bei vielen Lehrpersonen eine ganz andere», stellt Bea Fünfschilling, Präsidentin des Vereins Lehrerinnen und Lehrer Baselland LVB, fest: «In ihrem Ehrgeiz, die beste Schule zu führen, sorgen sie für zusätzliche Belastungen im Nicht-Unterrichtsbereich – anstatt zu entlasten.» Nur wenige Lehrerinnen und Lehrer würden es wagen, zu solchen Mehrbelastungen Nein zu sagen, «stattdessen reduzieren sie freiwillig ihr Pensum, das ist katastrophal». Doch auch die Schulleitungen handeln nicht aus freien Stücken, sondern stehen zwischen Hammer und Amboss: Kantonale Vorgaben, Ansinnen von Eltern, Behörden und weiteren Interessengruppen sorgen für Überforderung, die dann oft kaum gefiltert an das Schulteam weitergegeben wird. Jeder und jede Teilneh-

mende könnte spontan ein paar Müsterchen von zeit- und energiefressendem Leerlauf zum Besten geben. Verordnete Weiterbildung im Kollegium wird zum «sozialen Händchenhalten» ohne Mehrwert für den beruflichen Alltag.

Hier zeigt sich, wie knifflig der Umgang mit den Arbeitszeitdaten ist: Wehrt sich der LCH gegen Zusatzbelastung durch Gemeinschaftsarbeit, so kommt er in den (unverdienten) Ruf, das alte Bild des Lehrers als Einzelkämpfer zu stützen. Ist nicht in den letzten Jahren «Wir und unsere Schule» zu Recht an die Stelle von «Ich und meine Klasse» getreten?

«Viel Gemeinschaftsarbeit ist bei uns gemeinschaftliche Arbeit, die in pädagogischen Teams geleistet wird, anstelle von Einzelarbeit zu Hause», sagt beispielsweise Fabio Cantoni, Präsident der Lehrpersonen Graubünden LEGR sowie Mitglied einer Schulleitung. Er erlebt diese Arbeit durchaus als Entlastung im Bereich Vorbereitung und Planung und findet: «Es ist an den Lehrpersonen zu fordern, dass die gemeinschaftliche Arbeit wirklich dem Unterricht dient und nicht hohle Betriebsamkeit ist.»

Auf ein neu eröffnetes Feld weist Dorothee Miyoshi, Heilpädagogin und Geschäftsleitungsmitglied der Schulsynode Basel-Stadt, hin: «Bei der integrativen Schulung müssen wir einfach viel mehr miteinander reden, sonst gelingt es ganz sicher nicht.» Das Finden einer gemeinsamen pädagogischen Haltung jedoch sei oft sehr aufwändig und belastend.

Teilzeit-Dilemma

Ein weiteres Dilemma sind die Teilpensen – inzwischen der Alltag für fast zwei Drittel der Lehrerschaft. Ein Teil wählt diese Form aus familiären Gründen oder zur Selbstverwirklichung; ein weiterer hat gar nicht die Möglichkeit, voll zu arbeiten, weil die nötigen Lektionen an der Schule nicht zur Verfügung stehen; ein dritter Teil greift danach als Antwort auf zu hohe Belastung. «Das sind dann die heroischen Kolleginnen und Kollegen, die durch Lohnverzicht die Krankheit des Betriebs mitfinanzieren», bringt es Anton Strittmatter auf den Punkt.

Die Diskutierenden sind sich einig: Es kann nicht sein, dass die Gewerkschaft die Arbeitsform der Mehrheit ihrer Mitglieder für verwerflich erklärt. Auf der anderen Seite sind die Interessen der Lehrpersonen mit vollem Pensum zu wahren. «Es muss möglich bleiben, 100 Prozent zu arbeiten», hält Hans Peter Dreyer, Präsident des Vereins Schweizer Gymnasiallehrerinnen und -lehrer VSG, fest. Und: «Ein gewisser Anteil von einigermassen Vollzeitbeschäftigten gehört an jede Schule.»

Fazit der Diskussion: In der Pflicht stehen letztlich die Schulleitungen, die sich für das Management von Belastung und Ressourcen verantwortlich fühlen müssen. Gefordert ist aber auch das (gewerkschaftliche) Engagement. Wo Lehrerinnen und Lehrer ihre Interessen nicht vertreten, kann die Misere ungehindert voranschreiten.



Foto: Heinz Weber

Rund 50 Vertreterinnen und Vertreter von Kantonalsektionen und Mitgliedsorganisationen des LCH trafen sich am 20./21. November zur Präsidentenkonferenz in Emmetten NW, hoch über dem Vierwaldstättersee. Die Präsidentenkonferenz ist neben der Delegiertenversammlung das wichtigste Diskussions- und Entscheidungsgremium des Dachverbandes Schweizerischer Lehrerinnen und Lehrer.