

Wovor Lehrkräfte sich wirklich fürchten sollten

Trotz existenzbedrohender Arbeitsüberlastung halten viele Junglehrkräfte still

Helmut Zachau, OstD i.R.

Neulich traf ich eine ehemalige Schülerin, die über den Zweiten Bildungsweg Lehrerin geworden ist und diesen Beruf seit ca. zehn Jahren ausübt. Als ich nach ihrer Befindlichkeit fragte, sagt sie mir, dass es ihr nicht so gut ginge, weil der Beruf sie auffressen würde. Als ich daraufhin fragte, ob sie denn mit Kollegen einmal beraten habe, ob und wie man die Ursachen für dieses Problem angehen sollte, antwortete sie mir, dass das irgendwie nicht ginge, weil alle so mit Aufgaben zugeschüttet sind, dass dafür kein Raum mehr ist und außerdem würden die Junglehrer lieber still halten, weil sie sich nicht mit den Schulleitungen anlegen wollten. Im Zusammenhang mit der Einforderung von Gefährdungsbeurteilungen höre ich vom Personalrat über ähnliche Rückmeldungen aus den Kollegien. Die Irrationalität eines solchen Umgangs mit den realen Problemen, die durch die Arbeitsanforderungen und -organisation verursacht werden, ist selbst für mich als langjährigem Bildungsarbeiter kaum nachzuvollziehen.

Anforderungen nicht zu bewältigen

Das Institut für interdisziplinäre Schulforschung (ISF) hat neben vielen anderen wissenschaftlichen Institutionen, deren Ergebnisse seit dem Jahr 1980 in ca. 3000 wissenschaftlichen Publikationen dokumentiert sind, umfänglich die Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern untersucht. Aus Anlass der 19.

Arbeitsschutzkonferenz des Bremer DGB hat Dr. R. Schölles die in diversen Vorschriften verankerten Aufgaben mit der vom Bundesinnenminister fixierten Jahresarbeitszeit gespiegelt und so nachgewiesen, dass die Anforderungen nicht zu bewältigen sind. Die generelle Überlastung unserer Berufsgruppe ist ausreichend dokumentiert.

Dabei verändern sich die Herausforderungen für die Schulen durch die dynamischen gesellschaftlichen Prozesse radikal. Seit den siebziger Jahren des vorherigen Jahrhunderts sind es wesentlich vier Kernprozesse, die von den Schulen andere als die klassischen Formen des Frontalunterrichts in einer streng hierarchisch organisierten Einheit erfordern: die Digitalisierung, die Individualisierung, die ethnische Differenzierung durch Zuwanderung sowie die zunehmende soziale Spaltung unserer Gesellschaft. Dazu kommen die aktuell fixierten Prozesse nach einer inklusiv arbeitenden Schule.

Keine systematische Aufgabenbeschreibung

Die mit den gesellschaftlichen Veränderungen sich wandelnden Anforderungen an Form und Inhalt der Organisation und Gestaltung der Lernprozesse sowie ihres Umfeldes veranlassen Politik und Bildungsbehörden dazu, jeweils neue Anforderungen in die Aufgabenvorschriften aufnehmen, ohne zu reflektieren bzw.

systematisch zu hinterfragen, ob sie unter den gegebenen Bedingungen der Mangelsituation in den Bildungseinrichtungen überhaupt umsetzbar sind. Die Mittel für Reformprozesse werden durch Umverteilung erwirtschaftet. Es gibt keine systematische Aufgabenbeschreibung bzw. -organisation für die Lehrkräfte.

Das Oberverwaltungsgericht Lüneburg hat in seinem jüngst ergangenen Urteil zur Pflichtstundenerhöhung der Gymnasiallehrkräfte entschieden, dass die Organisation der Aufgabenverpflichtung in einem transparenten Verfahren zu erfolgen hat und hat deshalb die Erhöhung als rechtswidrig eingestuft.

Passiver Arbeitgeber

Trotz dieser strukturell höheren Anforderungen muss eine Lehrkraft heute mehr unterrichten als noch im vorherigen Jahrhundert. Die geschilderten Prozesse produzieren eine kontinuierliche Überforderung bei der Ausübung der Tätigkeit. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber dazu, solche Gefährdungen zu ermitteln und abzustellen. Macht er aber nicht. Systematische Arbeitsplatzbeschreibungen als Grundlage für Gefährdungsbeurteilungen werden beispielsweise verweigert. Politik und Behörde agieren kurzfristig, so dass ihre Politik der Überforderung innerhalb relativ kurzer Zeit zwangsläufig in Resignation, innerer Kündigung oder Krankheit gerade bei den engagiertesten Kollegen/innen führen wird. Strategien individuellen Ausweichens werden zumindest im Regelfall nicht funktionieren. Wenn mit jeder zusätzlich definierten neuen Anforderung bei Gehaltsverzicht eine Stunde weniger unterrichtet wird, werden Lehrkräfte irgendwann für eine Stunde Unterricht bezahlt und arbeiten trotzdem fünfzig.

Verstoß gegen das Arbeitsschutzgesetz

Lehrer*innen fürchten sich mehr vor der Reaktion einer Schulleitung als vor diesem existenzbedrohenden Szenario? Keine vernünftige und verantwortungsbewusste Schulleitung wird die Überlast auf Dauer ignorieren. Tut sie es trotzdem, handelt sie unklug und verstößt gegen das Arbeitsschutzgesetz, für dessen Einhaltung sie als Dienststellenleitung zuständig und verantwortlich ist. Mit der Einforderung einer Gefährdungsbeurteilung wird nur verlangt, dass der Arbeitgeber eine gesetzliche Verpflichtung einhält. Die Lehrerschaft ist aktuell eigentlich in einer starken Position, weil es nicht genug gibt. Was hindert Lehrkräfte daran, endlich Bedingungen einzufordern, die es ermöglichen, den sehr schönen Beruf mit viel Freude 35 Jahre lang oder länger auszuüben und nicht nur sechs bis acht?