

GEW-Fachtagung „Arbeitsbelastung und Arbeitszeit bei Lehrkräften“



Foto: GEW - Bildarchiv

„Fühle mich gehetzt und stehe unter Zeitdruck“ (S. 4-11)

GEW-Fachtagung „Arbeitsbelastung und Arbeitszeit bei Lehrkräften“

„Fühle mich gehetzt und stehe unter Zeitdruck“

Dr. Paul Schwarz

Arbeitgebern und Sozialpartnern ist seit langem bekannt, dass der Beruf der Lehrkraft mit außergewöhnlich hohen Belastungen, nicht nur psychischer Natur, verbunden ist. Die Eingeweihten wundert das nicht, bedenkt man, welche Aufgaben in den letzten Jahren der Schule übertragen wurden, ohne angemessenen Ausgleich zu schaffen. Deshalb organisierte die GEW im Schloss Waldthausen in Mainz-Budenheim eine „Fachtagung zur Arbeitsbelastung und Arbeitszeit bei Lehrkräften“.

Fotos: Paul Schwarz / Christian Diehl



In seiner Begrüßung der Vertrauenspersonen, ReferentInnen, des Vorsitzendenteams des Vorstandsbereiches Tarif- und Beamtenpolitik und der TeilnehmerInnen richtete der GEW-Vorsitzende Klaus-Peter Hammer seinen besonderen Blick auf die anwesenden Landtagsabgeordneten und betonte, wie sehr in der Frage der Arbeitszeitbelastung die Politik und der Landtag als Unterstützer von Entlastungen gebraucht würden.

Die Tagung startete mit Dr. Frank Mußmanns Referat über die „Arbeitsbelastung und Arbeitszeit bei Lehrkräften in Deutschland“. Mußmann ist Sozialwissenschaftler und Leiter der Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaft der Georg-August-Universität Göttingen und auch Verfasser der Niedersächsischen Arbeitszeitstudie und der Niedersächsischen Arbeitsbelastungsstudie, deren Ergebnisse sich unmittelbar auf Rheinland-Pfalz übertragen lassen.

Die Belastung ergibt sich nach Mußmann aus den Arbeitsbedingungen, den Tätig-

keiten im Schulalltag, den schulspezifischen Anforderungen, dem Schulklima und der Arbeitszeit. Die Wirkungen und Folgen betreffen die psychische Situation der Lehrenden, die Arbeitsfähigkeit, die Arbeitszufriedenheit, die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben und die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber. Schulspezifische Anforderungen sind z.B. spezielle Aufgaben wie die Klassenleitung, die Inklusion und der Umgang mit zugewanderten Kindern und großen Klassen. Das Schulklima betrifft das wertschätzende Verhalten, z.B. der Eltern, das respektlose Verhalten verschiedener Akteure im Schulleben, das soziale Miteinander und die sozialen Konflikte.

Ein weiterer Befund der niedersächsischen Studie:

Lehrkräfte bewerten ihre Arbeitsbedingungen sehr viel ungünstiger als vergleichbare Berufsgruppen. Sie beurteilen ihre langfristige Arbeitsfähigkeit schlechter als vergleichbare Berufsgruppen. 55% glauben nicht, dass sie mit den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können.

Arbeit und Arbeitsbedingungen

Die Top-Beanspruchung bei den Lehrkräften von Niedersachsen 2016:

„Fühle mich gehetzt oder stehe unter Zeitdruck, die Arbeit an Wochenenden, der Lärm und die lauten Umgebungsgereusche belasten mich, auch die Arbeit am Abend und am Wochenende, die Konflikte mit Schülern und die oft fehlende elterliche Wertschätzung.“

Dennoch: Die Identifizierung mit der Arbeit in der Schule ist bei den Lehrkräften

sehr hoch (ca. 95 Prozent).

Auf die Frage, erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von ihren Kollegen, wenn nötig, antworten 72% bis 90% der Lehrkräfte in der niedersächsischen Untersuchung mit Ja. Freilich mit Unterschieden je nach Schulart: Grundschule („in hohem Maße“) 88%, IGS 90%, Gymnasium 85%, Förderschule 85%, BBS 72%.

Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen? 80 % antworten auch hier mit Ja. Wird Ihnen ermöglicht, sich entsprechend der beruflichen Anforderungen weiter zu qualifizieren? 72% sagen „in hohem und sehr hohem Maße“. Können Sie ihre eigenen Ideen in ihrer Arbeit einbringen. Ja, sagen 90 %.

Ein Problem ist für 30 % der Lehrkräfte die fehlende Offenheit gegenüber Vorgesetzten.

Förderschulen, Gymnasien und Gesamtschulen verfügen mehrheitlich über ein mittleres Schulklima (82%, 63%, 67% Prozent), 59 Prozent der Lehrkräfte an Berufsbildenden Schulen arbeiten nach eigenen Aussagen an Schulen mit einem als schlecht bewerteten Schulklima.

Respektloses und herabsetzendes Verhalten bemängeln Lehrkräfte mit 25 bis 30%. Über Konflikte mit Schülern oder Eltern klagen 30%, Umgang mit schwierigen Schülern: 40%, Unterrichten in großen Klassen 30%.

Sonstige Belastungen: Dokumentationsaufgaben beanspruchen Lehrkräfte zu 30%, Erziehungsarbeit 40 %, die Klassenleitung 20%, größere Stoffmenge als früher 25%, ein erhöhter Arbeitsaufwand wegen neuer Lehrpläne 28%.

Die am stärksten beanspruchenden schulischen Tätigkeiten sind laut Befragung



die Abschlussprüfungen mit 80%, die Korrekturzeit 70 %, die Fördergutachten 30 %, die Konferenzen und Sitzungen 70 %, Fahrten und Veranstaltungen 38 %.

Zusammenfassende Betrachtung:

Die Arbeitszeit von Lehrkräften, so die Mußmann-Studie, liegt im Mittel über der Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes. Es fehlen angemessene Erholungszeiten während der Schulzeitwoche. Der Anteil

des Unterrichts an der Gesamtarbeitszeit hat sich über die Jahrzehnte in Grundschulen von 50 % auf 40% und bei Gymnasien von 40% auf 30%, also um etwa 10 Prozentpunkte reduziert. Im Gesamtschulbereich ist der Anteil bei etwa einem Drittel stabil. Der Anteil nicht unmittelbar unterrichtsbezogener Tätigkeiten (außerunterrichtliche Aufgaben) wächst. Die Folge: Die unterrichtsnahe Lehrerarbeitszeit gerät zunehmend unter Druck.

Aus den Foren

Belastungen erkannt und benannt – Wie weiter?

Referent: Dr. Frank Mußmann

Ein maßgeblicher Faktor der Arbeitsbelastung ist die Arbeitszeit. Der Blick ist hier aber nicht nur auf die reinen Deputate zu richten, sondern die GEW muss sich neben einer Forderung zur Absenkung der Deputate auch mit der politischen Forderung durchsetzen, dass bei Lehrkräften in der Gesamtkalkulation (u.a. Verrechnung von Ferienzeiten) eine Arbeitszeit von 40 h pro Woche nicht überschritten wird. Dass letzteres jedoch regelmäßig der Fall ist, wurde am Vormittag überzeugend nachgewiesen. Damit werden beamtenrechtliche Regelungen verletzt und es entsteht gegenüber anderen Beschäftigten des Landes ein Gerechtigkeitsproblem. Der Dienstherr wird von der GEW nachdrücklich an seine Pflichten erinnert werden. Insbesondere erfordert die Fürsorgepflicht Maßnahmen zum Schutz des Individuums vor Überlastung.

Die GEW wird darauf pochen, dass bei schulpolitischen Entscheidungen des Dienstherrn deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der in Schule Tätigen mit der Maßgabe zu prüfen sind, dass Belastungsgrenzen nicht erreicht werden. Dem Dienstherrn muss klar sein, dass die notwendigen Änderungen und Verbesserungen nicht aufkommensneutral gestaltet werden können. In diesem Zusammenhang wurde eine Faktorisierung der Arbeitszeit auch äußerst kritisch gesehen, dies hat sich in anderen Bundesländern nicht bewährt und sollte kein Mittel für die Veränderung von Parametern sein. Ein zentrales Thema der Nachmittagsrunde war die Ressourcenbildung im gesamten Bildungsetat und in den Gliederungs-

plänen der Schulen, beispielsweise um zwingend erforderliche Kooperationen zu fördern und zu institutionalisieren.

Auch eine professionelle Unterstützung bei Konflikten mit unterschiedlichsten Beteiligten ist letztlich eine Frage der Ressourcen.

Am Beispiel der selbstausbeuterischen Teilzeitbeschäftigung wurde der schädliche Mangel an Ressourcen erörtert: Lehrkräfte gehen „freiwillig“ auf Teilzeit, um die Belastungen der Arbeit physisch und psychisch ertragen zu können. Auch hier wird die GEW den Dienstherrn auf seine Fürsorgepflicht hinweisen und die Forderung erheben, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass es eben nicht zu solch „freiwilligen Teilzeitbeschäftigungen“ kommen muss - eine Privatisierung der negativen Folgen der Belastungen im Schuldienst muss endlich der Vergangenheit angehören. Ressourcen an den Schulen sind darüber hinaus auch zwingend erforderlich, um punktuell vor Ort auf Belastungssituationen gleich welcher Art reagieren zu können, Beispiele hierfür sind allen Kolleginnen und Kollegen bekannt.

Es ist ganz offensichtlich, dass der Dienstherr einen unzulässigen Gewinn über die regelwidrig zu hohe Arbeitszeit von Lehrkräften abschöpft. Die GEW erhebt die Forderung, diesen Gewinn durch Deputatsenkungen und Ressourcenbildungen an die zurückzugeben, die ihn erwirtschaftet haben.

Aus dem Forum konnten die Teilnehmer reichlich Impulse für die weitere interne Diskussion mitnehmen.

Eine langfristig angelegte und wirksame Kampagne zur Arbeitsbelastung von Lehrkräften ist dringend notwendig; sie wird von der GEW Rheinland-Pfalz gewollt und (ist bereits) angestoßen, mit entsprechenden Forderungen an die Politik.

Alexander Witt

Zum Abschluss der Fachtagung bedankte sich Klaus-Peter Hammer bei allen ReferentInnen, TeilnehmerInnen und Organisatoren. Er bekräftigte, dass dieses Thema von der GEW „massiv betrieben“ werde. „So darf und kann es nicht mehr weitergehen. Die Regierungsparteien müssen liefern und die anderen Parteien auch.“

Gefährdungsbeurteilung an Schulen

Referenten: Prof. Dr. Stephan Letzel und Dipl.-Ing. Klaus Schöne, Institut für Lehrgesundheit (IfL) in Mainz

Wer ist das IfL?

10 Ärzte und 30 MitarbeiterInnen sorgen sich im „Institut für Lehrgesundheit“ um das gesundheitliche Wohl der Lehrkräfte an den rheinland-pfälzischen Schulen.

Sie beraten beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung sowie bei allen Fragen des Gesundheitsschutzes an Schulen und Studienseminaren.

Sie unterstützen die Gefährdungsbeurteilung und die arbeitsmedizinische Prävention an Schulen.

Sie erarbeiten Fortbildungsangebote und bieten Aus-, Fort- und Weiterbildung auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagements an.

Sie forschen zur Lehrgesundheit und erstellen jährlich einen Gesundheitsbericht über Lehrkräfte in Rheinland-Pfalz.

Sie arbeiten mit vergleichbaren Einrichtungen in anderen Bundesländern zusammen und nehmen an überregionalen Fachtagungen und sonstigen Veranstaltungen teil.

Die Gefährdungsbeurteilung

Ziel und Zweck der Gefährdungsbeurteilung, so Prof. Letzel, sei die Identifizierung, Bewertung und Dokumentation des Belastungs- und Gefährdungsspektrums, das Aufzeigen von Lösungsmöglichkeiten und die Begleitung sowie Evaluation erforderlicher Verbesserungsmaßnahmen. Letzel: „Die Gefährdungsbeurteilung ist eine systematische Erfassung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar, die Grundlage aller Präventionsmaßnahmen im Arbeits- und

Schulen



Gesundheitsschutz. Sie ist durch den Arbeitgeber zu erstellen und zu dokumentieren.“

Regelmäßig werde überprüft und gegebenenfalls die Gefährdungslage geänderten Bedingungen angepasst.

In die Verantwortung des Schulträgers falle die sichere Gestaltung und Unterhaltung des Schulgebäudes, weiterer

Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Referentin: Elke Schott (Abteilungsleiterin 4B Ministerium für Bildung RLP. Oberste Schulaufsicht)

An diesem Forum nahmen ca. 18 Lehrkräfte aus allen Schulbereichen teil. Nach einer Vorstellungsrunde wurde geklärt, dass in diesem Forum nicht die rechtlichen Gegebenheiten aufgezeigt werden sollten, da die Fürsorgepflicht von der Dienststelle nicht in Frage gestellt wird. Es sollte die Gelegenheit zu einem Austausch bieten, um Anregungen aus der Sicht der Betroffenen weiterzugeben und Vorhaben der Dienststelle näher zu betrachten.

Elke Schott informierte zunächst, welche Maßnahmen die Dienststelle zur Umsetzung der Fürsorgepflicht derzeit ergreift. Dies verdeutlichte sie insbesondere am Beispiel des Umgangs der Dienststelle mit Gefährdungsanzeigen / Belastungsanzeigen. Sie wies darauf hin, dass diese über den Dienstweg Schulleitung – ADD von letzterer auch an das Ministerium wei-

Arbeiten in Teilzeit

Referent: Dieter Roß, Leiter der Rechtsschutzstelle GEW RLP

Die regelmäßige Arbeitszeit der rheinland-pfälzischen Beamt*innen wird nach § 73 Landesbeamtengesetz in der Arbeitszeitverordnung geregelt. Dort ist in § 2 als

Einrichtungen, die Lern- und Lehrmittel sowie die Ver- und Entsorgung mit / von Verbrauchsmaterialien.

Die Schulleitung habe die Fürsorgepflicht gegenüber den Lehrkräften, die Verantwortung für die Durchführung erforderlicher Arbeitsschutzmaßnahmen sowie für die Bestellung von Beauftragten.

Der Arbeitgeber, so Schöne, habe durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich seien. Eine Gefährdung könne sich insbesondere durch die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes ergeben, z.B. physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbes. von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie der Umgang

terzuleiten sind. Die ADD hat die Aufgabe, Lösungen vor Ort umzusetzen. Ministerin und Staatssekretär werden wöchentlich über den Sachstand informiert.

Weiterhin wurde über die Ausstattung und den Bedarf von Schulen für eine „gesunde Arbeit“ diskutiert. Aus Sicht der Dienststelle müssen Schulen künftig noch mehr lokal, regional in den Blick genommen werden, um individuelle Lösungen zu finden. In diesem Zusammenhang wurden u.a. folgende Themenbereiche und Forderungen diskutiert:

1. Kommunikation und Transparenz auf allen Ebenen ist gefordert.
2. Schulleitungen brauchen mehr Coaching und z.B. auch eine juristische Unterstützung seitens der Dienststelle.
3. Mehr Teamarbeit und multiprofessionelle Teams in der Schule sollten für Entlastungen sorgen, wobei auch eine zeitliche Entlastung für die Besprechungen nötig ist.
4. Flexibilität von Personalisierung ist erforderlich.

Umfang der Arbeitszeit festgelegt, dass die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden in der Woche beträgt. Für den Lehrkräftebereich gilt die Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung. In ihr sind die Zeiten für die Unterrichtserteilung je Woche fixiert. Der zeitliche Umfang der einzelnen nicht-unterrichtlichen dienstlichen Tätigkeiten ist dort nicht bestimmt;

damit, die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren sowie Arbeitsabläufen. Auch unzureichende Qualifikationen und falsche Unterweisungen der Beschäftigten können gefährden, ebenso psychische Belastung bei der Arbeit in der Schule und im Studienseminar.

Schöne: „Die Gefährdungsbeurteilung ist die Grundlage aller zielgerichteten Arbeitsschutzmaßnahmen“. Auch Mängel wie fehlende Geländer und bröckelnde Wände können gefährlich werden. Die Arbeitssicherheit gefährden auch Lärm, Chemielastung, Schadstoffe oder defekte Stromleitungen.

Trotz aller Belastungen und Gefährdungen: Prof. Stephan Letzel „Die Lehrkräfte sind weniger krank als Leute anderer Berufsgruppen“

Paul Schwarz

5. Supervision ist als Thema für alle Schularten zu etablieren.

6. Es sollte mehr professionelle Unterstützung bei Konflikten geben.

7. Mehr Entlastungsstunden für Schulleitungen und Lehrkräfte (auch im GS-Bereich) wurden gefordert.

Ein weiterer großer Problembereich ist der „Umgang mit verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern“. Hierzu arbeitet derzeit eine AG im Ministerium, da alle Schulen eine Unterstützung brauchen. Elke Schott warb für eine Arbeit miteinander, damit Lösungen gefunden und Belastungen eingegrenzt werden können. Sie bedankte sich für die Vorschläge und Anregungen in diesem Forum.

Wir werden auch als GEW-Vorstandsbereich Tarif- und Beamtenpolitik die Themenbereiche weiter in regelmäßigen Gesprächen mit der Dienststelle diskutieren und erwarten eine deutliche Entlastung der jetzigen Arbeitssituation.

Christiane Grenda

die Gesamtarbeitszeit ist durch die 40-Stunden-Woche abzüglich 6 Wochen Urlaub im Jahresschnitt begrenzt.

Nach § 44 Abs. 2 TV-L gelten für die beschäftigten Lehrkräfte die Bestimmungen für die beamteten Lehrkräfte.

Wie die niedersächsische Arbeitszeitstudie zeigt, übersteigt die tatsächliche dienstliche Beanspruchung das festgeleg-

te Zeitmaß. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind überproportional beansprucht. Sie haben nach dem Landesgleichstellungsgesetz § 11 Abs. 2 den Anspruch, nur entsprechend ihrer Teilzeit dienstlich beansprucht zu werden.

Der dienstliche Einsatz der Teilzeit-Lehrkraft ist in Gesamtbetrachtung der gebundenen und der sogenannten ungebundenen Arbeitszeit entsprechend dem bezahlten Teilzeitumfang zu gestalten. Beim dienstlichen Einsatz sind die persönlichen Gründe und Interessen, die der Teilzeitbeschäftigung zugrunde liegen, angemessen zu berücksichtigen.

Zur so genannten ungebundenen Arbeitszeit gehören Konferenz-, Team-, Dienstbesprechungen, Schüler-Eltern-Lehrkraft-Gespräche, pädagogische Gespräche mit Kolleg*innen / Sozialarbeiter*in / Jobfux*in, Besprechungen mit den Institutionen wie z. B. Jugendamt, inner-schulische Wegezeiten, schulinterne und eigene Fortbildung, die Vor- und Nachbereitungen etc.

Im Forum wurden Schritte zur Umsetzung besprochen:

Vor der Stundenplanplanung und -gestaltung sollte ein Dienstgespräch mit der

Teilzeitbeschäftigten über die zeitliche Lage der Unterrichtsverpflichtung geführt; soweit gewünscht, sollen unterrichtsfreie Tage vereinbart werden. Das Gesprächsprotokoll ist in Kopie der Teilzeitbeschäftigten und dem ÖPR zu übergeben. Die im Gespräch verabredeten Festlegungen sollen bei der Stundenplangestaltung zwingend beachtet werden.

Bei unterrichtlichen Vorhaben wie Projekttag, Projektwochen, Aktionstage, Exkursionen, Betriebserkundungen, Betriebspraktikum u. Ä., die mit Dienstplan-/Stundenplanänderungen verbunden sind, bringt die Teilzeitlehrkraft die Unterrichtsstunden ein, die sie an diesem Tag, an diesen Tagen zu erteilen hat. Soweit bei diesen unterrichtlichen Vorhaben, die Teilzeitkraft aus dienstlichen Gründen mehr Unterrichtsstunden einzubringen hat, sollen diese zeitnah durch Freizeit ausgeglichen werden.

Soweit bei mehrtägigen Schulfahrten eine Teilzeit-Lehrkraft eingesetzt wird, wird sie für den Zeitraum der Schulfahrt wie eine Vollzeitkraft angesehen. Die ihren Beschäftigungsumfang übersteigenden Unterrichtsstunden sollen zeitnah durch Freizeit ausgeglichen werden.

Entsprechendes gilt für die Teilnahme an schulinternen Fort- und Weiterbildungen. Eine Beurlaubung von der Teilnahme an schulinternen Fort- und Weiterbildungen darf zu keiner Benachteiligung führen. Dies gilt auch für weitere verpflichtende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Zeitanteil der durch Klassenleitungstätigkeit, Tutorenschaft, Konferenzteilnahme, Teambesprechungen, Schüler-Eltern-Lehrkräfte-Gespräche u. Ä. entsteht, der den Beschäftigungsanteil der Teilzeitkraft zu dem einer Vollzeitkraft übersteigt, soll dokumentiert und ausgeglichen werden. Entsprechendes soll auch bei der Übernahme von schulischen Sonderaufgaben gelten, soweit keine Anrechnungssunde gewährt wird.

Es wurde angeraten, selbst eine Aufstellung über die Zeiten der dienstlichen Tätigkeit über einen längeren Zeitraum zu fertigen. Diese Aufstellung kann zum einen dazu dienen, sich selbst bewusst zu machen, in welchem zeitlichen Umfang man dienstlich tätig ist, zum anderen kann sie als Grundlage dienen, um mit Schulleitung und dem Örtlichen Personalrat Gespräche zu führen, um die Überbeanspruchung abzubauen.

Dieter Roß

Gefährdungsanzeige und Remonstration

Referenten: Yulia Denkevich, GEW-Rechtssekretärin, und Thorsten Kind, GEW-Rechtssekretär

1. Gefährdungsanzeige

Ein Beispiel zur Thematik vorweg:

Ein Lehrer ist sich sicher, dass ein verhaltensauffälliger Schüler die geplante Klassenfahrt sprengen würde.

Er hat für sich beschlossen, dass dieser Schüler trotz aller pädagogischen Bedenken an der Klassenfahrt nicht teilnehmen soll. Was ist zu tun?

Er zeigt seine Bedenken beim Schulleiter an. Zum einen aus Selbstschutz und zum anderen, um die Verantwortung auf die Schulleitung zu verlagern. Mit seiner Gefährdungsanzeige nimmt er eine Entlastung vor.

Rechtssekretärin Yulia Denkevich erläuterte zur Thematik zunächst, dass eine Gefährdungsanzeige dazu dient, den Arbeitgeber/Dienstherrn über konkrete

und aktuelle Arbeitsbedingungen zu informieren, die zu Schäden oder Gefährdungen führen können. Sei absehbar, dass Arbeitsaufgaben aus eigener Kraft nicht mehr so wahrgenommen werden können, dass Schäden oder Fehler nicht mehr ausgeschlossen sind, werde eine Gefährdungsanzeige gestellt. Sinn und Zweck seien Selbstschutz und Exkulpation im Schadensfall.

Die Gefährdungsanzeige sollte genutzt werden, um eventuellen arbeitgeberseitigen Vorwürfen entgegenzuwirken. Gerade wenn Überlastungen länger andauern, sollten die Gefährdungen immer wieder angezeigt werden, um sie ins Gedächtnis des Vorgesetzten zu bringen. Das erfreue Vorgesetzte in der Regel nicht, diene aber der eigenen Absicherung. Denn die Entscheidung bezüglich der Maßnahmen bzw. der Weiterleitung der Anzeige an die ADD treffe die Schulleitung. Ursachen könnten z.B. Überlastungen durch personelle Unterbesetzung, organisatorische Mängel oder unzureichende Arbeitsbedingungen sein.

Yulia Denkevich stellte die Rechtsgrundlagen dar und erklärte Inhalt und Form

einer Gefährdungsanzeige sowie Mitbestimmung und Rolle des Personalrates.

Zu bedenken sei:

- o die Einschätzung einer Gefährdungslage ist zuallererst subjektiv – und das hat Vorrang

- o das Stellen einer Gefährdungsanzeige ist nicht nur eine Pflicht, sondern auch ein Recht der Beschäftigten

- o die Arbeitgeber sind verpflichtet, solchen Anzeigen nachzugehen (§§ 3 bis 14 ArbSchG und die Fürsorgepflicht)

Abschließend wies unsere Rechtssekretärin auf Formulierungsbeispiel hin, das auf der GEW-Homepage zu finden ist: www.gew-rlp.de/schule/grundschule/gebrauchsanzeige

2. Remonstration

Über das Thema Remonstration referierte Thorsten Kind. Eine Remonstration (von lateinisch remonstrare „wieder zeigen“) ist eine Gegenvorstellung oder eine Einwendung, die ein Beamter gegen eine Weisung erhebt, die er von seinem Vorgesetzten erhalten hat.

Die Remonstration habe – so Thorsten Kind – eine Doppelfunktion: einerseits

Schulen

diene sie der behördeninternen Selbstkontrolle, andererseits diene sie zugleich der haftungs- und disziplinarrechtlichen Entlastung des Beamten bei rechtswidrigen Weisungen.

Das Recht zur „Gegenvorstellung“ sei dabei gleichzeitig auch als Dienstpflicht ausgestaltet. Also nicht nur eine Option, sondern eine Verpflichtung, die neben haftungsrechtlichen auch disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Die Remonstration verläuft in drei Stufen.

a) Zunächst muss der Beamte Bedenken (= begründete, vernünftige Zweifel) gegen die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Weisung unverzüglich beim unmittelbaren Vorgesetzten erheben.

b) Bleibt dieser bei seiner Anordnung und werden die Bedenken nicht ausgeräumt, hat er sich an den nächst höheren Vorgesetzten zu wenden. Wird die Weisung auch von diesem bestätigt, muss der Beamte diese ausführen, ist dann aber von seiner persönlichen zivil- und disziplinarrechtlichen Verantwortung befreit.

c) Wenn die dienstliche Anordnung auf ein erkennbar strafbares oder ordnungswidriges Verhalten abzielt oder die Menschenwürde verletzt, muss/darf diese nicht ausgeführt werden.

Zwei Beispiele, die eine Remonstration unbedingt notwendig machen:

Ein Schulleiter weist an, dass kein Schüler außerhalb der großen Pausen die Toilet-

tenanlage aufsucht. Ein Schüler könne stets seine körperlichen Bedürfnisse planen.

Ähnlich sieht es mit dem pauschalen Trinkverbot aus: Der Schulleiter weist an, dass kein Schüler außerhalb der Pausen etwas trinken dürfe.

Beide Anweisungen stellen einen Verstoß gegen Grundrechte dar (körperliche Unversehrtheit) und können unter Umständen eine Körperverletzung hervorrufen.

Der Lehrkraft bleibt nichts anderes übrig, als dagegen zu remonstrieren.

Günter Helfrich / Christian Diehl

Fragen an Teilnehmende der Tagung

1. Wie sieht Deine schulische Belastung konkret aus?

2. Hängt die starke Belastung auch mit falschen Lehrmethoden zusammen, z.B. zu starker lehrerzentrierter Unterricht?

3. Welche Rolle spielen bei der Belastung Schulklima und das soziale Miteinander?

4. Wie reagiert die Schulleitung auf die wachsenden Belastungen?

Ohne Namen:

1. Ich fühle mich konkret durch die Amtsführung meiner Schulleiterin belastet (fehlende Wertschätzung, viele einsame Entscheidungen ohne Einbeziehung des Kollegiums bzw. der Gesamtkonferenz, obwohl dies rechtlich geboten wäre, für das Kollegium ungünstige Auslegung von Rechtsvorschriften – oft auch aus Un-

kenntnis heraus). Außerdem gibt es beim Einsatz in der Oberstufe regelmäßig eine übermäßige zeitliche Belastung in den Wochen mit der Vor- und Nachbereitung des Abiturs (Erstellung der Aufgaben im Dezember, Korrektur im Mai) sowie der Vorabikursarbeiten (Erstellung, Aufsicht (!) und Korrektur im Februar/März), durch die Betreuung von Facharbeiten und besonderen Lernleistungen. In der Unter- und Mittelstufe entstehen zunehmend Belastungen durch vermehrte Einforderung von Förderplänen, Eltern- und Schülergesprächen.

2. Ich persönlich empfinde lehrerzentrierten Unterricht weniger belastend als schülerorientierten Unterricht, da schülerorientierter Unterricht mehr Vorbereitung bedarf und der Unterricht stressiger ist aufgrund des höheren Lärmpegels und

der erhöhten Einforderung individueller Betreuung.

3. Das Klima an meiner Schule wird derzeit vor allem durch die Schulleiterin belastet. Unter den Kollegen herrscht ein gutes soziales Miteinander, mit den meisten Eltern und Schülerinnen und Schülern kommt man auch gut klar.

4. Die Schulleitung will, dass die Schule angesichts zurückgehender Anmeldezahlen nach Außen keine Schwäche zeigt und droht dem Kollegium damit, dass es zu Abordnungen und Versetzungen an andere Schulen kommen könne, wenn es sich nicht deutlich über das normale Maß (z.B. Unterricht und Arbeitsgemeinschaften über das Deputat hinaus) engagiert, um die Schüler an unserer Schule zu halten.



Lutz Zahnhausen, BPR IGS:

1. Die schulische Belastung der Lehrkräfte ist aus Sicht des HPR IGS extrem hoch.

Das liegt unter anderem an den in der Regel vollen Klassen, der sehr schülerorientierten Arbeitsweise, aber auch an der Teamstruktur in den Kollegien. Es sind eine Fülle von Absprachen auf den unterschiedlichsten Ebenen zu treffen, und das kostet Zeit. Dieser Effekt wird durch die Tatsache verstärkt, dass die meisten Integrierten Gesamtschulen Schwerpunktschulen sind.

2. Vermutlich eher weniger – an den Integrierten Gesamtschulen in Rheinland-Pfalz wird Wert auf schüler- und handlungsorientierten Unterricht gelegt.

3. Das spielt sicher eine große Rolle bei der

subjektiven Wahrnehmung. Wir wissen, dass das eine große Stärke der Kollegien ist. Dass sich Lehrkräfte dennoch so stark belastet fühlen, zeigt nur, wie hoch der Druck tatsächlich ist.

4. Schulleitungen stehen mindestens unter dem gleichen Druck. Die Beanspruchung ist sogar noch stärker, zumal die Erholungszeiten in den Sommerferien wegen der Organisation des neuen Schuljahres deutlich knapper sind. Ich bin mir sicher, dass sie die Belastungen im Kollegium registrieren. Ihnen fehlen jedoch meistens die Mittel, adäquat zu reagieren.



Wolfgang Butterbach, BPR BBS:

1. Hier muss ich mich auf die Vergangenheit beziehen, denn ich habe schon seit Februar 2019 keine Unterrichtsverpflichtung mehr.

Konkrete schulische Belastung hatte ich in den zurückliegenden 10 Jahren - was die Lehrtätigkeit anging - eigentlich nur phasenweise in Zeiten höherer Arbeitskonzentration, etwa wenn Prüfungszeit (im Gewerbe) war bzw. wenn verstärkt Klassenarbeiten zu korrigieren waren in VZ-Bildungsgängen mit höheren SuS-Zahlen (>25).

Ansonsten bestand in diesen 10 Jahren die größte Belastung in den Auseinandersetzungen mit einer neuen Schulleitung, die nun ein autokratisches System aufbaute und systematisch alle Entscheidungskompetenzen bei Studiendirektor*innen beschneidet und fast alles infrage stellt, was zuvor gegolten hatte, in der Meinung nun ein smarteres, moderneres Führungssystem zu etablieren. Das alles geschah in Verbindung mit zunehmender Arbeitsverdichtung durch Maßnahmen der Schulqualitätsevaluation, der Dokumentation, neuer Technik, die nur unzureichend funktionierte und zunächst eher mehr zeitliche Räume beanspruchte, als dass sie welche freigegeben hätte... .

Belastungen anderer Art traten in Situationen auf, in denen SuS verschiedener Herkunft (sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund) mit unterschiedlichen sozio-kulturellen Einstellungen in Verbindung mit Sprachproblemen zusammen unterrichtet werden mussten und die Leistungsniveaus z.T. sehr verschieden waren. Die Schule und die Lehrkräfte waren darauf nicht wirklich vorbereitet und sind es oft auch immer noch nicht.

Das kam einmal schon in den End-Neunziger- und anfänglichen Zweitausendern Jahren vor, und zuletzt auch wieder in den Jahren 2016f.

2. Die Implementierung neuer, vermeintlich besserer oder richtigerer Lehr-/

Lern-Methoden war ja in den letzten Jahrzehnten immer mal wieder ein Thema. Natürlich gibt es da Schwierigkeiten hier und da. Im BBS-System treten die alleine schon dadurch auf, dass die Schüler*Innen zunächst von verschiedenen Schulen kommen mit ihren je eigenen Lehr-/Lernerfahrungen und sich nun mit anderen in einer Gruppe/Klasse vorfinden, in der sie i. A. gemeinsam unterrichtet werden. In einer solchen heterogenen Klassensituation gibt es für die SuS **nicht die richtige** Lehr- oder Lernmethode. Auch die persönlichen Kompetenzen der Schüler*innen und Auszubildenden in ihrer zunehmenden Vielschichtigkeit im BBS-System hat Belastungen erhöht, da zunehmend mehr differenziert werden musste und muss. Das sog. selbst gesteuerte Lernen, das inzwischen verstärkt propagiert wird, erweist sich für stärkere SuS vielleicht als Vorteil in einer pluralen Lernwelt; für schwächere SuS ist das jedoch eine Verschlechterung, denn sie bräuchten zunächst eher ein stärker geleitetes Vorgehen mit viel mehr Übungsstrecken, damit sie erst einmal dahin kommen, eine größere Eigenständigkeit aufzubauen und Lernen selbständiger steuern zu können. Es gibt daher eine verstärkte Belastung, die daraus resultiert, dass die durchaus gestiegenen Anforderungen in verschiedensten beruflichen Kontexten unter den personellen und zeitlichen Rahmenbedingungen sowie den persönlichen Voraussetzungen der die BBS besuchenden SuS schwer übereinzubringen sind: Wenn SuS (und bei Weitem nicht nur solche mit Migrationshintergrund) z. B. in der Berufsschule (BS) die Grundrechenarten nicht mehr beherrschen oder Fachbuchttexte und auch HBF-SuS solche aus einer regionalen Tageszeitung nicht mehr sinnersfassend lesen können – was früher nach meiner eigenen Erfahrung in denselben Bildungsgängen nicht so stark ausgeprägt war -, entsteht durch die erforderliche Aufarbeitung dieser Defizite zusätzlicher Druck, denn die Zeit ist begrenzt und die beruflichen Prüfungsanforderungen sind auch nicht weniger geworden... .

3. Den Zusammenhalt und das Schulklima fördernde Maßnahmen wurden auch in den letzten Jahren u. a. durch zunehmende Arbeitsverdichtung quasi die zeitliche Grundlage entzogen. Auch frage ich mich manchmal, ob das überhaupt noch gewollt ist.

Allerdings scheint mir hier auch noch ein

weiterer Faktor eine Rolle bei der Verknappung der Zeit zu spielen: Immer mehr Lehrkräfte arbeiten unter stärkerem - ich nenne das mal - „Beziehungsdruck“. D. h., bei einem Paar arbeiten immer öfter beide und die Aufteilung der Aufgaben außerhalb der Arbeit sind (noch) nicht gleich verteilt, was sich vor allem an Schulen mit einem höheren Frauenanteil in den Kollegien bemerkbar zu machen scheint. Häufiger wird auch in Teilzeit gearbeitet, um dem dadurch stärker aufkommenden Druck zu entgehen. Auch durch die erhöhte Belastung von Alleinerziehenden wird ein soziales Miteinander erschwert. Auf jeden Fall aber ist ein autokratischer(er) Führungsstil belastend für das Klima an einer Schule: Es kommt eher zu so etwas wie Misstrauen und Isolierung anstelle von vertrauensvoller und erfüllender Arbeitserfahrung, insbesondere, wenn es um Teamarbeit geht, die ja immer wichtiger wird.

Inzwischen stelle ich bei jüngeren KuK jedoch auch fest, dass - erleichtert durch die neueren Medien, die Digitalisierung, ... - der Ideen- und Materialaustausch vielleicht sogar etwas besser/einfacher klappt, als es vorher bei älteren Lehrkräftegenerationen war. Ein Eindruck Vielleicht gibt es dadurch eine direktere Kommunikation mit positiver Auswirkung auf das Klima zwischen ihnen - ich kann das noch nicht so ganz beurteilen.

4. In meinem konkreten Fall nimmt die Schulleiterin das nach meinem Dafürhalten überhaupt nicht wahr. Wenn z. B. Vertretung/Mehrarbeit/Mitbetreuung anfallen, so wurde früher mit den Leuten geredet und es gab z. T. sogar Bereiche, in denen die KuK das selbst organisiert haben, freiwillig.

Der Druck, dass möglichst kein Unterricht mehr ausfallen darf, führt dann nicht etwa zu mehr Einstellungen sondern zu Mehrbelastungen der KuK. Hinzu kommt: Heute wird nur noch per E-Mail mitgeteilt oder es steht einfach im Vertretungsplan und es fehlt die (persönliche) Kommunikation. Das trübt in den Augen der meisten „älteren“ KuK erheblich die Stimmung; die Menschen sind eine menschlichere Kommunikationsform gewöhnt. Die „jüngeren“ KuK scheinen das als nicht (so?) belastend zu empfinden. Allerdings ist hier auch die Frage zu stellen, was jüngere Lehrkräfte alles akzeptieren (müssen?) angesichts einer dreijährigen Probezeit mit Bewährungsansprüchen und eines

Schulen

anderen Aufstiegskonzeptes, bei dem für eine Beförderung immer häufiger erwartet wird, dass sich die betreffende Lehrkraft weit über die Standardarbeit einer Lehrkraft hinaus engagieren soll. Es geht sogar so weit, dass sich neue Lehrkräfte (i. A. weibliche) sagen- oder fragenlassen müssen (?), ob sie denn planen, Nachwuchs zu bekommen! Bei Fachkräftemangel kann ich zwar die Zwänge verstehen, unter denen Schulleitungen sicher auch stehen, doch löst man diese – bei Weitem auch nicht die einzigen



Klaus Schabronat, BPR Gymnasien:

1 und 2: Im Normalbetrieb als Lehrer belasten mich aber der erhebliche Korrekturaufwand, der stark in meine Freizeit,



Christian Gerteis, BPR GS:

1. Der schulische Alltag ist bei mir trotz der Anrechnungsstunde als Schulleiter geprägt von Hektik. So kamen Aufgaben hinzu, ohne zu klären, welche anderen Aufgaben hierfür wegfallen. Die Pausen sind geprägt von Tür- und-Angel-Gesprächen. Gründliches, konzeptionelles Arbeiten ist schwierig, Zeit für Reflexion oder einfach nur zum „Runterkommen“ fehlt. Durch die Ganztagschule gibt es die Notwendigkeit, sich mit weiteren Lehr-

Probleme, denen sich Schulleitungen ja heute ausgesetzt sehen – nicht dadurch, dass junge Kolleg*innen mit solchen indirekt formulierten Unmenschlichkeiten konfrontiert werden.

Ich wundere mich auch oft, warum sich – auch ältere - KuK einen bestimmten Umgang überhaupt gefallen lassen: manche Bemerkungen sind – nicht nur - in meinen Augen schon Mobbing. Vielen fehlt einfach der „Mut“, sich auch mal zu wehren, manche beschwerten sich eher hinter vorgehaltener Hand und machen

Ferien und Wochenenden eingreift. Auch die zunehmende Unruhe in den Klassen macht mir zu schaffen, gruppenabhängig, aber insgesamt steigend, was entweder an meiner wegen des Alters wachsenden Empfindlichkeit liegt oder am Schrumpfen von Konzentrationsfähigkeit, Selbstdisziplin und Benehmen bei den SchülerInnen. Ich benötige immer mehr Energie, um eine lernförderliche Atmosphäre herzustellen, so dass Zeit und Kraft für das Hauptgeschäft, das gemeinsame Lernen, schwinden. Die SchülerInnen sind zunehmend weniger bereit, zuzuhören, sich anzustrengen, sich mit Neuem auseinanderzusetzen und ggf. zu interessieren, sich mit Fragen auseinanderzusetzen, interessante Probleme zu lösen, sich an Regeln zu hal-

kräften auszutauschen. Statt Zeit für das Kind haben wir einen weiteren Kommunikationspunkt, der in der Mittagspause abgearbeitet wird.

Runde Tische mit Jugendamt etc. nehmen zu. Der Unterricht ist anders und erfordert, wenn er gut sein soll, weitere Absprachen. Ich stelle keine der oben genannten Anforderungen oder Tätigkeiten in Frage. Ich stelle nur fest, dass das Arbeiten am und mit Menschen mit Kommunikation etc. verbunden ist. Schule erfüllt Aufgaben, an die bei der Arbeitszeitkonstruktion der Lehrkräfte niemand gedacht hat.

2. Hängt die starke Belastung auch mit falschen Lehrmethoden zusammen, z.B. zu starker lehrerzentrierter Unterricht? Ich möchte nicht über richtige und falsche Lehrmethoden sprechen. Gemeinsames Arbeiten, das ja auch vom Bildungsministerium gewünscht wird (Standardisierung, Teambesprechungen...), benötigt einen Zeitrahmen, der nicht zur Verfü-

im Ernstfall auch einfach einen Rückzieher aus Angst vor negativen Folgen und/oder der damit sicher zunächst auch wohl verbundenen zusätzlichen emotionalen Belastung. Andere haben z. T. auch schon nach erfolglosen Versuchen resigniert.

Ich möchte an dieser Stelle jedoch auch betonen, dass die hier beschriebenen Erfahrungen nicht verallgemeinerbar sind, denn zu meinen beruflichen Erfahrungen gehört es auch, dass es Schulen gibt, an denen es sogar geradezu beispielhaft gut läuft.

ten. Zugewandt und engagiert zu bleiben, strengt immer mehr an. Unterricht und seine Vorbereitung empfinde ich nicht als belastend. Was diese Belastungen angeht, sind Methodik und Schulklima keine Aspekte, die für mich relevant sind, da sie meiner Meinung nach in keinem erkennbaren Zusammenhang mit den Belastungen stehen, die ich empfinde. Im Moment bin ich aber teilfreigestellt (BPR) und unterliege gänzlich anderen Belastungen, die aber nicht repräsentativ für Lehrende sind.

3. Da das in meiner Dienststelle ganz gut läuft: eigentlich keine.

4. Sie ist offen für Anregungen des ÖPR und handelt mit einzelnen Teilzeitlern individuelle Entlastungen aus.

gung gestellt wird. Wenn die Arbeitszeit außerhalb des Unterrichts anwächst (Dienstbesprechungen, Konferenzen, Tür- und Angel-Gespräche, Kontakte zur Kita, Jugendamt, Arbeitsagentur...) und die Unterrichtszeit gleichbleibt, kann man nur an der Vorbereitung sparen, um seinen Alltag (nicht den Schulalltag, sondern sein Privatleben mit Wäschewaschen und eigener Kindererziehung) zu schaffen.

3. Meine Kolleginnen und ich legen Wert auf einen wertschätzenden Umgang. Das ist nicht nur ein höfliches Grüßen. Das ist eine fragende Haltung in wichtigen schulischen Situationen. Statt „Dein Michael hat schon wieder in der Pause“ kam die Frage „Was brauchst du, damit...?“ Kolleginnen, die fragten, ob sie wegen akuter Beschwerden in der Pause zur Apotheke gehen dürften und dann evtl. zur nächsten Stunde später kamen, wurden direkt nach Hause geschickt. Auch gehört dazu, sich ernst zu nehmen. Wir haben wenige Konferenzen durchgeführt, weil die erar-

beiteten Ziele auch umgesetzt werden mussten. Dazu braucht es Zeit. Also gab es weniger Ziele, diese wurden aber dauer-

haft erreicht. Eine hektische Teilnahme an jedem EU-Wettbewerb hätte uns die Zeit für die Arbeit am Kind genommen. Man

könnte zusammenfassend sagen, dass wir gegenseitig auf uns aufgepasst haben.

4. (siehe Punkt 3)



Elisabeth Ellenberger, BPR GS:

1. Ich bin nicht im Unterricht.
2. Nein, die Belastung hängt nicht mit falschen Lehrmethoden zusammen, denn je nach Lernziel, Unterrichtsgegenstand

und Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler werden von der Lehrkraft die passenden Lehrmethoden ausgewählt, dabei hat auch der Frontalunterricht seinen Platz und seine Berechtigung.

Die Belastung in Bezug auf den Unterricht und den Unterrichtserfolg liegt darin, dass die Anzahl an unterrichtlichen und erzieherischen Inhalten in den letzten Jahren stetig zugenommen hat, so dass die Phasen des Übens, Wiederholens und Vertiefens auf der Strecke bleiben. Durch die Zunahme an außerunterrichtlichen Aufgaben bleibt überdies zu wenig Zeit, um den Unterricht vor- und nachzubereiten, so dass die Zufriedenheit mit der eigenen Unterrichtsqualität der KollegInnen sinkt. Ein konzentriertes Arbeiten, ein in die „Thematik eintauchen“ und

Durchdenken seitens der Schüler ist oft nicht möglich, da der Unterricht oft durch Störungen aller Art unterbrochen wird.

3. Schulklima und soziales Klima spielen bei Belastungen insofern eine Rolle, weil sie als Verstärker oder als zusätzliche Belastung angesehen werden. Doch gegen diese Art der Belastung kann ich als Betroffener etwas unternehmen, indem ich mich zur Not versetzen lasse. Gegen die Belastungen, die durch die Rahmenbedingungen der Grundschulen entstehen, hat die einzelne Lehrkraft dagegen kaum Spielräume.

4. Schulleitungen reagieren unterschiedlich, je nach eigener Belastung und Belastbarkeit. Auch gute Personalführungsqualitäten stoßen dann an ihre Grenzen.



Christian Diehl, BPR Realschulen plus:

1. Die Veränderungen - bedingt durch die Schulstrukturreform von 2008 zur Realschule plus - gerade durch die Einführung des kooperativen Systems stellten die Kolleginnen und Kollegen vor große Herausforderungen. Die Heterogenität der Schülerinnen und Schüler hat nochmals extrem zugenommen. Die verschiedenen Sozialisierungen empfinde ich teilweise inkompatibel und stellen daher große Herausforderungen für das Miteinander dar. Dieses oft alle Grenzen überschreitende Agieren in den jeweiligen kulturellen Vorstellungen muss gerade von mir als Lehrkraft immer wieder moderierend, aber auch korrigierend aufgegriffen werden. Was nochmals zu einer Erhöhung der mentalen Präsenz im Unterricht geführt hat: In den Berufsreifeklassen nehme ich oft eine ausgeprägte Perspektivlosigkeit wahr, dies liegt zum einen an den großen

Klassen, aber auch an der zeitlich nicht möglichen individuellen Betreuung. Gerade diese wird in großem Maße gebraucht, um den Sprachschwierigkeiten und den individuellen Lernniveaus mit einer abgestimmten Differenzierung begegnen zu können. Als Frust und Belastung empfinde ich, wenn Schülerinnen und Schüler sich dadurch abgehängt fühlen.

2. In Berufsreifeklassen ist die Präsenz der Lehrkraft wichtig. Der Wunsch nach offenen Methoden wird geäußert, allerdings können diese trotz kleinschrittiger Vorgaben und intensiver Planung nur von wenigen umgesetzt werden. Teilweise wird das vorbereitete Material einfach weggeworfen. Immer wieder beobachte ich, dass gerade in diesen Klassen die Fähigkeit zur Selbstorganisation und das Durchhaltevermögen fehlt.

Bei den Sekundarstufeklassen lassen sich durch die Einführung von Stationen- und Wochenplanarbeit deutliche Entlastungen im Unterrichtsgeschehen erzielen. In den integrativen Klassen der Orientierungsstufe ist meiner Erfahrung nach der klassische Frontalunterricht kaum umsetzbar. Wochenplanarbeit kommt gut an, allerdings wäre die Unterstützung durch eine zweite Lehrkraft oder eine pädagogische Fachkraft nötig, um Lernberatung und Disziplinierung zu gewähren.

3. Ist der Unterricht in der Berufsreife

hauptsächlich durch die Klassenleiterin/ den Klassenleiter getragen, bedarf es eines Fachlehrer*innenschutzes durch ein verlässliches kollegiales Miteinander. Austausch, Rückmeldungen und verbindliche Absprachen sind hier wichtig. Macht der/die Klassenleiter*in sein/ ihr Ding, sind die Fachlehrkräfte verloren, da die Schülerinnen und Schüler eine viel höhere soziale und emotionale Bindung zu Hauptlehrkraft (Klassenleiter*in) aufbauen.

Die im Schulalltag entstehenden Belastungen lassen sich meiner Meinung nach eher kompensieren, wenn das Kollegium als Stütze empfunden wird, wenn es Raum für Rückzug und Gespräche über die persönliche Situation gibt, wenn die Situation im Lehrerzimmer ein positives Interesse untereinander ermöglicht. Besonders positiv habe ich die Möglichkeit wahrgenommen, gerade nach schwierigen und belastenden Situationen eine professionelle Supervision wahrnehmen zu können.

4. Positiv nehme ich Schulleiterinnen und Schulleiter war, die mir mentale und fachliche Unterstützung angeboten haben, aber auch beratend bei Konflikten zur Seite standen. Erbsenzähler*innen und Dauernörgler*innen wirken vernichtend und rauben die letzten Kräfte.

Die Fragen stellte Paul Schwarz

Interview mit dem Schulreformer Dr. Heinz Klippert

Die Hauptbelastungsquelle ist der Unterricht!

Der Landauer Reformpädagoge Dr. Heinz Klippert beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit den Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern im Schulalltag. Zahlreiche Lehrerbefragungen und Schulentwicklungsprojekte haben ihm wichtige Aufschlüsse darüber gebracht, was Lehrkräfte bewegt, blockiert und belastet. Unser Redaktionsmitglied Paul Schwarz sprach mir Heinz Klippert.

Viele Lehrkräfte klagen über wachsende Belastungen im Schulalltag. Wie sehen diese Belastungen aus?

Klippert: Die Anforderungen und Arbeitsbedingungen in den Schulen sind tendenziell sicherlich belastender geworden. Unausgeglichene Reformprojekte, fehlende Zeit- und Sachressourcen, übergroße Klassen, veränderte Kinder, individualisierter Unterricht, wachsender Bürokratismus, sprunghafte Bildungspolitik, Inklusion, erdrückende Elternerwartungen und manches andere mehr tragen seit Jahr und Tag dazu bei, dass viele Lehrkräfte an ihre Grenzen geraten oder sogar im Burnout landen. Der Alltagsstress in den Schulen hat mittlerweile Ausmaße angenommen, die in der Tat alarmierend sind. Das belegen die zurückliegenden Schaaerschmidt-Studien zur psychischen Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern. Was tun? Kleinere Klassen, mehr Lehrer, Doppelbesetzungen, bessere Bezahlung, pädagogische Assistenten, weniger Wochenstunden, weniger Formalkram – das sind gängige Forderungen zur Lehrer-

entlastung. Gewerkschaften und andere Experten verweisen durchaus zu Recht auf die Bringschuld der Bildungspolitik und der Schulträger und fordern von daher verbesserte Rahmenbedingungen und Ressourcen. Ich bezweifle nur, dass uns diese Stoßrichtung hinreichend weiterhilft.

Sie richten Ihr besonderes Augenmerk auf den Unterricht. Welche Belastungen gibt es dort und wie könnte man diesen begegnen?

Ich will keinesfalls die Verantwortung der Bildungspolitik kleinreden. Bildungspolitik und Bildungsadministration können fraglos eine Menge tun, um Lehrkräfte zu entlasten. Fakt ist jedoch auch, dass die Hauptbelastungsquelle für die Lehrkräfte erwiesenermaßen der Unterricht selbst ist. Das zeigen u.a. die erwähnten Schaaerschmidt-Studien. Nach den dort gelieferten Befunden sind es vor allem die alltäglichen Lern-, Motivations-, Verhaltens- und Disziplinprobleme in den Klassen, die den Lehrkräften zusetzen und eine Menge Stress, Selbstzweifel und Unzufriedenheit bescheren. Meine persönlichen Schul- und Unterrichtsbeobachtungen bestätigen dieses Bild. Desinteresse, fehlende Lernstrategien, Mobbing, Bequemlichkeit, hoher Lärmpegel, unflätiges Verhalten etc. – das sind nur einige der gängigen Störungen, Provokationen und sonstigen Friktionen, die der Lehrer- wie der Schülerseite das Leben schwer machen. Von daher spricht vieles dafür, mit der Lehrerentlastung auch und besonders im Unterricht anzusetzen.

Was schlagen Sie konkret vor? Welche Möglichkeiten bieten sich den Lehrkräften in der Einzelschule?

Wer Lehrer/innen schulintern entlasten möchte, der muss in erster Linie bei der Qualifizierung der Schüler/innen ansetzen. Je versierter, disziplinierter und regelkundiger die Schüler/innen zu arbeiten und zu lernen verstehen, desto stressfreier werden die Lehrkräfte in aller Regel agieren und interagieren können. Das ist ein Faktum. Indem also den Schü-

ler/innen grundlegende Lern- und Sozialkompetenzen vermittelt und verlässliche, wohlstrukturierte Unterrichtsverläufe mit klaren Regeln, Ritualen und Abläufen geboten und transparent gemacht werden, gewinnen sie sukzessive an Selbstständigkeit, Motivation und Lerndisziplin. Das entlastet die Lehrkräfte vom ständigen Intervenieren- und Helfen-Müssen. Gleichzeitig mehrt diese Qualifizierungsarbeit das subjektive Gefühl der Sicherheit und des Könnens der Schüler/innen, fördert deren Eigeninitiative, Teamgeist, Zielstrebigkeit und Methodenbeherrschung und sichert dadurch natürlich auch ein Mehr an Lernerfolg und Lehrerentlastung. Das tut allen Beteiligten gut – den Schüler/innen wie ihren Lehrkräften. Die von mir im Beltz-Verlag publizierten Trainings- und Methodenhandbücher zeigen, wie diese Schülerqualifizierung konkret vonstattengehen kann.

Welche Rolle spielt bei dieser Qualifizierungsarbeit die Lehrerkooperation? Ist Zusammenarbeit nicht auch ein wichtiger Entlastungsfaktor?

Aber natürlich! Wenn sich das Lernklima in den Schulen nachhaltig verbessern soll, dann geht das schwerlich in Einzelkämpfermanier. Nach meinen Erfahrungen sind die angedeuteten Entlastungseffekte im Unterricht ganz wesentlich davon abhängig, dass die Lehrkräfte verstärkt kooperieren und möglichst gut abgestimmt fordern und fördern. Dieses konzertierte Arbeiten begünstigt sowohl die Routinebildung der Schüler/innen als auch die daraus resultierende Lehrerentlastung. Lehrerkooperation ist allerdings auch noch aus einem anderen Grund hilfreich, nämlich wegen der damit verbundenen Arbeitserleichterung und Arbeitersparnis bei der Vorbereitung innovativer Stundenbilder, Trainingsmaßnahmen, Arbeitsmaterialien und Elternveranstaltungen. Je besser nämlich die Lehrkräfte zusammenarbeiten und sich wechselseitig inspirieren, desto entlastender ist das für jeden Einzelnen. Warum? Es wird mehr Arbeitsteilung, Ideenvielfalt, Materialaustausch und Rückenstärkung durch mitmachende Kolleg/innen erreicht.

