

Lauter schwarze Schafe: Die ewige Mär von der faulen Lehrerschaft

Von Roger von Wartburg



Welche Lehrerin, welcher Lehrer kennt das nicht? Sprüche über die «Ferien-techniker», mit einem Augenzwinkern versehene Anspielungen auf die «unterrichtsfreie Zeit» oder abschätzige Bemerkungen über die vielen schulfreien Nachmittage. All dies brandet einem als Lehrperson anlässlich der verschiedensten Gelegenheiten und im Kreise der unterschiedlichsten Gesprächspartner immer mal wieder entgegen. Wer ein paar Jahre lang dem Lehrberuf treu geblieben ist, hat sich mit der Zeit ein individuelles Arsenal an passenden Repliken zurechtgelegt und lässt sich durch derartige Provokationen nicht mehr so rasch aus der Ruhe bringen. Wirklich bedenklich stimmt jedoch, dass diese pauschalen Vorurteile und scheinbar unauslöschlichen Klischees bezüglich Lehrkräften und deren Arbeitszeit weit über den Dunstkreis bierseliger Stammtischmilieus hinausreichen und nicht zuletzt in der Politik hartnäckig verhaftet sind, wie die aktuellen Debatten und Entscheide in Landrat und Regierung einmal mehr belegen.

Die Schule ist schon gut, aber die Lehrer?

Die Situation ist einigermassen paradox: Während schulische Anliegen bei Volksabstimmungen immer wieder grossen Rückhalt seitens der Stimmbevölkerung erfahren, was darauf schliessen lässt, dass die Gesellschaft die Leistungen der Schule durchaus anerkennt und wertschätzt, scheinen die Meinungen breiter Kreise bezüglich des Arbeitsaufwands der Lehrpersonen von tiefem Misstrauen geprägt zu sein.

Die Komplexität des Arbeitszeitmodells

Der LVB hat sich seit jeher für eine saubere Erfassung der Arbeitszeit von Lehrpersonen stark gemacht, um genau solchen Vorurteilen entgegenzuwirken und Rechenschaft über den geleisteten Aufwand von Lehrerinnen und Lehrern ablegen zu können. Eine Schwierigkeit besteht jedoch in der Komplexität des Jahresarbeitszeitmodells für Lehrpersonen, weil es sich eben nicht einfach mit einem herkömmlichen Präsenzmodell vergleichen lässt. Dies aber jedermann verständlich vermitteln zu wollen, ist eine höchst diffizile Aufgabe.

Paradebeispiel fünfte Ferienwoche

In jüngster Zeit geäussert hat sich dies zunächst bei der leidigen Behandlung der fünften Ferienwoche, wo eine für die Lehrerschaft befriedigende Lösung weiterhin auf sich warten lässt. Im Landrat wurde im Januar 2012 das Postulat «Wirkliche Entlastung der Lehrpersonen» (2011-203) überwiesen, das verlangt, den Anspruch des Staatspersonals auf die fünfte Ferienwoche auch für Lehrpersonen so umzusetzen, dass eine wirkliche Entlastung vom gesamten Arbeitspensum daraus resultiere.

Höhere Präsenzzeiten für Lehrpersonen?

Spannend war in diesem Zusammenhang auch die Ende März 2012 vom Landrat abgelehnte Petition «LehrerInnen sollen mehr Zeit in der Schule verbringen» (2011-296d), welche allen Lehrpersonen eine Präsenzzeit von 42 Stunden pro Woche im Schulhaus hatte verordnen wollen. Der Wortlaut der Petition macht ersichtlich, wie sehr in der Bevölkerung Präsenzzeit mit Arbeitszeit gleichgesetzt wird.

Telearbeit liegt im Trend

Aufschlussreich war die landrätliche Debatte über besagte Petition: Die Bildungskommission zeigte sich skeptisch und verwies auf die immensen Mehrkosten, die im Zuge einer solchen Regelung entstünden, weil in so einem Präsenzmodell ja jeder Lehrperson ein Büro zur Verfügung gestellt werden müsste. Darüber hinaus wurde argumentiert, man wolle Lehrerinnen und Lehrer nicht in ein Korsett zwängen, von dem man gleichzeitig in der Privatwirtschaft zugunsten von Telearbeit vermehrt abrücke. Folglich solle auch für Lehrpersonen die flexible Arbeitsleistung mithilfe mobiler Technologien etabliert werden.

Unter dem Begriff «Telearbeit» werden jene Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen Mitarbeitende zumindest einen Teil der Arbeit ausserhalb der Gebäude des Arbeitgebers verrichten. Aufgrund der dabei verbreiteten Nutzung von Kommunikationsgeräten wie Computer, Telefon und Fax wird auch der Begriff «e-Work» verwendet. Ein entscheidender Vorteil der Telearbeit für den Arbeitgeber besteht darin, dass er weniger Büroflächen zur Verfügung stellen muss. Weitere Treiber dieser Entwicklung sind die Senkung hoher Pendelkosten bzw. -zeiten sowie gelegentlich auch politische Versuche, der Entvölkerung und dem Arbeitsplatzmangel in dünn besiedelten

Regionen entgegenzuwirken. Als privatwirtschaftliche Vorreiter in Sachen Telearbeit gelten Computerhersteller, Softwareentwickler und Telekommunikationsanbieter, und zwar vor allem in Grossbritannien, der Schweiz, Norwegen, Finnland und Holland.

Die Arbeitsweise von Lehrpersonen entspricht in aller Regel der so genannten «alternierenden Telearbeit», was bedeutet, dass abwechselnd in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und zu Hause gearbeitet wird. Als eine der zentralen Gelingensbedingungen von Telearbeit gilt, neben der erforderlichen Selbstdisziplin der Arbeitnehmenden, die Haltung des Arbeitgebers: Nur wenn dieser einer ergebnisorientierten Arbeit positiv gegenübersteht und auf die herkömmlichen Kontrollfunktionen zu Gunsten eines stärkeren Vertrauens zu seinen Mitarbeitenden verzichten kann, vermag dieses Arbeitszeitmodell im Alltag zu bestehen.

Während in anderen Direktionen die softwaretechnischen Voraussetzungen für die Telearbeit vorangetrieben werden, zeigt sich die BKSD im Gegensatz zur BKSK leider noch wenig aufgeschlossen, obwohl Telearbeit wenigstens teilweise dazu beitragen könnte, die unterschiedlichen Arbeitsmodelle der Lehrerschaft und der übrigen Kantonsangestellten formell einander anzugeleichen und so den Rechtfertigungsdruck der Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Arbeitszeit abzubauen.

Präsenzzeit ist nicht gleich Arbeitszeit

Es ist belegt, dass Lehrkräfte eine gleich hohe Jahresarbeitszeit leisten wie die restlichen Staatsangestellten. Trotzdem werden Lehrerinnen und Lehrer oft durch eine andere Brille betrachtet als die restlichen Berufsgruppen, indem man immer noch vornehmlich darauf achtet, wie viel Zeit



eine Lehrperson in ihrem Klassenzimmer respektive Schulhaus verbringt.

Das zeigte sich exemplarisch in der landrätlichen Diskussion der Initiative «Ja zur guten Schule Baselland: Betreuung von Schulkindern optimieren», in welcher eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung von einer Lektion pro Woche für Klassenlehrpersonen der Stufen Primar und Sek I gefordert wird. Im Rahmen dieser Debatte wurde moniert, man könne die Lehrpersonen ausserhalb ihrer Präsenzzeit im Schulzimmer ja nicht kontrollieren. Eindrücklicher lässt sich tief sitzendes Misstrauen kaum dokumentieren!

Permanentes Misstrauen richtet Schaden an

Geht es also um die Anerkennung respektive Abgeltung der Leistungen von Lehrpersonen, stellt die Politik die erbrachte Arbeitszeit immer wieder in Frage. Wenn jedoch die flexibel erbrachte Arbeitsleistung von Lehrpersonen permanent angezweifelt respektive negiert wird, verkommt der Aufwand zur Erfassung der Arbeitszeit zum Sisyphus-Unterfangen. Das wirkt sich langfristig zermürbend und demotivierend auf alle rechtschaffenen und pflichtbewussten Lehrkräfte aus und schadet so im Endeffekt der Schule als Institution.

Diese Rechnung kann überdies unmöglich aufgehen! Niemand käme auf die Idee, nur jenen Teil der Arbeitszeit eines Kadermitglieds aus der Privatwirtschaft anzuerkennen, welche dieses im Sitzungszimmer oder an Präsentationen verbringt – und gleichzeitig die in seinem Büro erbrachte Arbeitsleistung in Abrede zu stellen!

Niemand bestreitet, dass es auch Lehrpersonen gibt, die ihre Arbeitsleistung nicht vollumfänglich erbringen. Nur gilt dies genauso für jeden anderen

Betrieb, jede andere Branche und jede andere Berufsgruppe! Man soll deshalb endlich damit aufhören, so zu tun, als bestünde die «Herde» der Lehrpersonen aus lauter schwarzen Schafen und als entsprächen diese negativen Ausnahmefälle der Regel!

Wofür sich der LVB einsetzt

Das heutige Arbeitszeitmodell an den Schulen kann für alle Beteiligten von Vorteil sein, wenn es korrekt ausgeführt, dokumentiert, verstanden und anerkannt wird. Es liegt deshalb im Interesse des LVB, die Arbeitszeitregelung leichter verständlich und transparenter zu machen. Eine neu gebildete Arbeitsgruppe unter Mitwirkung von LVB und BKSD nimmt sich derzeit der beschriebenen Problematik an (vgl. dazu den Artikel zur Pflichtstundenerhöhung im vorliegenden Heft). Der LVB unternimmt alles in seiner Macht Stehende, um dieses Vorhaben rasch einer guten Lösung zuzuführen. Den Abbau von Vorurteilen in den Köpfen jeder und jedes Einzelnen jedoch müssen die Betroffenen schon selber in die Hand nehmen.