

Wie viele Nachmittage bei halber Stelle?

Beitrag von „neleabels“ vom 7. November 2014 17:54

Ich denke, man kann diesen ganzen Problembereich am nüchternsten und sinnvollsten betrachten, wenn man nicht den Blick auf die Frage "Mutter oder nicht" richtet sondern ganz allgemein den Fall eines Lehrers oder einer Lehrerin annimmt, die aus sehr gewichtigen, persönlichen Gründen nur eine halbe Stelle hat und besondere Ansprüche, was den Einsatz zu bestimmten Tageszeiten angeht. Wenn man über die Elternschaft redet, begibt man sich in ideologisches Minenfeld und verstellt sich selbst völlig den Blick auf das wesentliche.

Grundlegend bei Fragen des Arbeitseinsatzes sind die Rechtsvorschriften, die dergleichen regeln: Krankheiten, Einsatz bei politischen Mandaten, Elternschaft, Krankheit. Die sind immer zu befolgen.

Gleich danach kommt das, wofür eine Schule da ist: der Unterrichts- und Prüfungsbetrieb muss reibungslos laufen. Das ist die Kern- und Hauptaufgabe einer Schulleitung und der von ihr beauftragten Verwaltungs-, Stundenplan- und sonstige -kommissionen. Dahinter hat alles andere zurückzustehen und jeder Arbeitnehmer an einer Schule muss sich bewusst sein, dass er oder sie dafür bezahlt wird, an dieser Aufgabe mit voller Kraft im Rahmen der bezahlten Arbeitszeit mitzuwirken.

Bei der Frage nach der Umsetzung kommen darunter sowohl Management- als auch Führungsfragen ins Spiel. Die Schulleitung muss daran interessiert sein, ihre Mitarbeiter zu motivieren und ihre Arbeitskraft zu erhalten. Dazu gehört sowohl, dass sie für ein Gefühl der Gerechtigkeit und der guten Arbeitsatmosphäre sorgt; dazu gehört aber auch, dass sie Mitarbeiter in besonderen Belastungssituationen entlastet und ihnen die Möglichkeit gibt, ihre Belastungssituation bestmöglich zu überwinden und danach mit voller Arbeitskraft wieder einzusetzen. Diese Prinzipien müssen gegeneinander abgewogen werden, denn sie können einander bedingen.

All das bedeutet, dass man sich als Mitarbeiter einer Schule nicht darauf zurückziehen kann, dass man über ein Privileg mit Anspruch auf besondere Schonung verfügt, auch wenn man das persönliche Anliegen als sehr lebensbestimmend empfindet. Dadurch, dass man sich in die Anstellung begibt, übereignet man seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Leistung auch über die persönliche Unbequemlichkeit hinaus. Das bedeutet übrigens auch, dass man nicht aus der Tätigkeit im Lehrerberuf irgendwelche Vorteile gegenüber der "freien Wirtschaft" ableiten kann. Die Prinzipien, die ich genannt habe, gelten nämlich für alle Rechtsformen der Arbeitsorganisation und der Arbeitnehmerschaft. Prinzipiell muss man als Arbeitnehmer davon ausgehen, dass man persönliche Nachteile in Kauf nehmen muss, auch, wenn die eigenen Motive redlich und für einen persönlich bedeutsam sind.

Innerhalb der Belegschaft ist es durchaus von Bedeutung, wie Arbeitsgerechtigkeit empfunden wird. Es ist mit Sicherheit ganz prinzipiell so, dass Kollegen auf andere Kollegen Rücksicht nehmen, wenn diese besonderen Belastungen unterworfen sind. Es ist aber auch so, dass diese Rücksichtnahme Grenzen kennt. Und wenn Spannungen entstehen, dann ist es Aufgabe der Schulleitung, die Situation zu beurteilen und Entscheidungen zu treffen, die im Sinne der Allgemeinheit sind. Das kann, rein situativ bedingt, der einen wie auch der anderen Seite zu Nutzen kommen. Eine gute Schulleitung wird Entscheidungen treffen, die kurzfristig vielleicht einzelne belasten, langfristig aber im Interesse aller sind.

Wie das aussieht, ist eine konkrete Frage der Verhandlung von Konflikten. Eine gute Schulleitung arbeitet hier transparent, neutral und willensstark. Sie trifft klare Entscheidungen, die das Interesse aller so weit wie möglich berücksichtigt, die aber immer den eigentlichen Seinszweck von Schule, nämlich Unterricht und Prüfungen, die Priorität verleiht. Dabei ist sie transparent, auch wenn es für den einzelnen schmerzhaft ist.