



Januar/Februar 2007

„Es sind immer wieder die kleinen Sticheleien gegen Lehrerinnen und Lehrer“



Nachdem ab 1. Januar 2007 die Abzugsfähigkeit der Kosten für das häusliche Arbeitszimmer bei den Werbungskosten nach dem Steueränderungsgesetz 2007 für die Lehrerinnen und Lehrer weggefallen ist, demonstrierten durch die Verlagerung eines häuslichen Arbeitszimmers auf dem Gehweg vor dem Bundesministerium der Finanzen in der Wilhelmstraße, Berlin-Mitte, Mechthild Gornik und Detlef Wulff vom Verband Bildung und Erziehung - VBE Berlin - zusammen mit dem Landesvorsitzenden des dbb berlin, Joachim Jetschmann, gegen die weitere finanzielle Belastung der Lehrkräfte. Jetschmann: „Es sind immer wieder die vielen kleinen Sticheleien, die die Lehrkräfte verärgern und an den vollmundigen Sprüchen über die Wertigkeit der Bildung in Deutschland zweifeln lassen.“

*Joachim Jetschmann,
Landesvorsitzender des dbb berlin*

Schule – was ist das?

Kurz vor acht Uhr treffen die Schülerinnen und Schüler ausgeschlafen, gewaschen und gekämmt, nachdem sie gut gefrühstückt haben, fröhlich in der Schule ein. Für die Pausen haben sie ein gesundes Frühstück dabei. Nach dem Unterricht verlassen sie wieder die Schule, um nach Hause oder in den nahe gelegenen Hort zu gehen, ihre Hausaufgaben zu erledigen und zu spielen. Ihre Eltern kümmern sich darum, dass sie das benötigte Material, das Geld fürs Theater und die Rückmeldung wegen des Elternabends zuverlässig in der Schultasche haben. Es war einmal ...

Seit eineinhalb Jahren haben wir in Berlin die Ganztagsgrundschule in gebundener oder offener Form. Meine Schule ist eine Verlässliche Halbtagsgrundschule (VHG) mit Ergänzender Tagesbetreuung (ETB), ehemals als Hort bezeichnet. Um 6 Uhr kommen die ersten Kinder in die Schule, die letzten verlassen sie um 18 Uhr. Und das an allen Tagen im Jahr außer an Samstagen, Sonn- und Feiertagen. Eine dreiwöchige Schließzeit wie früher im Hort gibt es nicht mehr. Manche Kinder befinden sich tatsächlich an allen Öffnungstagen im Schulhaus.

Für die VHG und die ETB haben wir Kolleginnen und Kollegen aus dem Erzieherbereich bekommen. Der Personalschlüssel ist so knapp bemessen, dass es ständig zu Engpässen kommt, zumal diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch außerhalb der Ferienzeiten Urlaub und AZK-Tage nehmen können und müssen. Eine dieser Kolleginnen ist mit Ablauf des 31. 12. in den Ruhestand getreten, ihren letzten Ar-

beitstag hatte sie am 25. September. Ersatz gab es nicht.

Seit eineinhalb Jahren werden die Kinder mit fünfeneinhalb Jahren eingeschult. Eine Rückstellung wegen mangelnder Schulreife ist nicht mehr möglich, da wir in Berlin „die Kinder dort abholen, wo sie sich befinden“. Ali spricht verständlich deutsch, Paul nicht. Karyn kann einen Stift halten, Samantha nicht. Curtis kann mit der Schere schneiden, Jessica nicht. Justin führt die Aufträge aus, Rick nicht. Josephine sitzt bei der Stillarbeit auf ihrem Platz, Pascal nicht. Peter macht wöchentlich einmal sein großes Geschäft in die Hose. Irgendwelche Kinder machen ihre Geschäfte in der Toilette grundsätzlich auf den Boden oder an die Wand. Im Schulhaus stinkt es erbärmlich! Dennis und Thomas verstecken sich immer wieder einmal auf dem Hof und müssen gesucht werden. Klaus steht auf, geht wortlos zu einem anderen Kind und schlägt zu, sticht mit der Schere, malt in das fremde Heft, grölt lautstark, reagiert weder auf gute noch auf böse Worte. Vielleicht ist er verhaltensgestört, vielleicht auch nur überfordert? Eine Diagnose in die eine oder andere Richtung beim Schulpsychologischen Zentrum anzufordern ist den Lehrerinnen und Lehrern im ersten Schuljahr seit Inkrafttreten des neuen Schulgesetzes nicht mehr möglich, da Kinder mit solchen Schwierigkeiten frühestens ab Mitte des zweiten Schuljahres dort vorgestellt werden dürfen und somit entsprechende Hilfe erst ab dem dritten Schuljahr erhalten. Unser Dienstherr ist der Meinung, dass eine

Lehrerin oder ein Lehrer allen diesen Anforderungen gerecht werden kann. Sie oder er soll das Problem diagnostizieren, einen Förderplan erarbeiten und individuell für das Kind umsetzen, denn jedes Kind soll die Aufgaben und die Förderung erhalten, die es benötigt. Dieser Meinung bin ich auch, sehe aber den Senat in der Verantwortung, den personellen Erfordernissen Rechnung zu tragen.

Um die Qualität der einzelnen Schule zu steigern, wird jetzt für jede Schule eine Zielvereinbarung zwischen Schulaufsicht und Schulleitung abgeschlossen. Zur Vorbereitung des ersten Gesprächs musste ich seitenlange Statistiken in einem Excel-Formular ausfüllen, rückwirkend bis zum Jahr 2004. Viele Zahlen ließen sich aus den in Papierform abgehefteten Statistiken abschreiben, andere mussten neu berechnet werden, wieder andere ließen sich nicht eintragen, da es keine entsprechenden Werte gibt. In dem ersten Drei-Stunden-Gespräch vereinbarten wir Qualitätsziele, die wiederum von mir zu Papier gebracht werden mussten. Jetzt erfolgt ein weiteres Gespräch zu meiner „Niederschrift“. So schön, so gut. Allerdings bin ich mir über die Auswirkungen nicht im Klaren. Meine Kolleginnen und Kollegen arbeiten so viel und so gut, wie sie nur können. Unsere Schule hat einen guten Ruf. Auch die, die in weniger als einem Jahr in den Ruhestand gehen werden, nehmen z. B. immer noch an Fortbildungen teil. Sollte eine Zielvereinbarung die Qualität unserer Arbeit tatsächlich noch steigern?

Da hätte ich doch eine Bitte an die Senatsverwaltung: Stattet die Schulen mit etwas mehr als 100 % Personal aus! Dann sind wir in der Lage, die aus den verschiedenen Gründen (Begleitung von Schülerinnen und Schülern zu den unzähligen Sportwettbewerben, Einsatz als Schöffe, Krankheit, Klassenfahrt, Teilnahme an Fortbildungen zur Präventionsarbeit mit Kindern, Ausbildung zu Evaluationsberaterinnen und -beratern usw.) zur Vertretung anfallenden Unterrichtsstunden „aufzufangen“. Gebt uns schnellstmöglichen Ersatz für Langzeiterkrankte!

Kinder brauchen Zuverlässigkeit, Kinder brauchen persönliche Zuwendung! Durch die Häufung der Aufgaben, die Durchführung kurzfristig angesetzter Reformen und die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung in den letzten Jahren fehlt uns in allen Schularten die Zeit für das einzelne Kind. Kinder kommen mit immer mehr Problemen in die Schule, wir brauchen Zeit für Gespräche mit den Eltern, mit dem Jugendamt, mit der Polizei. Gleichzeitig brauchen wir mehr Zeit für die Korrektur von Vergleichsarbeiten, für die Eingabe der Ergebnisse per Internet, für die Auswertung der Ergebnisse und für die Veränderung der Arbeit, um die Ergebnisse zu verbessern. Und dafür brauchen wir mehr Ressourcen.

Die Grundschulen hat zum Beispiel im vergangenen Schuljahr im November die Mitteilung erreicht, dass die Zeugnisse geändert worden seien. Zeugnisausgabe war zwei Monate später. Die offizielle CD mit den entsprechenden Vordrucken erhielt die Schule einen Tag vor Zeugnisausgabe! (Wir hatten uns vorher



Brigitte Dietrich, stellvertretende Vorsitzende des dbb berlin.

„anders“ versorgt.) Das Begleitschreiben weist folgenden Satz aus: „Die CD ist bis zum Ende eines jeden Schuljahres gültig. Zum Beginn eines neuen Schuljahres geht Ihnen jeweils eine aktualisierte CD zu.“ Heute ist der 8. 1. 2007, wir haben bisher keine neuen Formulare oder die Mitteilung, dass die alten weiterhin gelten, erhalten. Auch Lehrerinnen und Lehrer brauchen einen gewissen zuverlässigen Rahmen für ihre Arbeit. Zeugnisse schreiben sich nicht in einer Nacht!

In diesem Artikel kann ich die Probleme in der Schule nur kurz und beispielhaft anreißen, vieles ist für Außenstehende sowieso nur schwer verständlich. Aber auch wir in der täglichen Arbeit vor Ort Stehenden begreifen vieles nicht mehr. So wurde allen Grundschulen flächendeckend die Schulanfangsphase mit einem Federstrich übergestülpt, ohne wissenschaftliche Begleitung und kostenneutral. Mit Befremden nehme ich zur Kenntnis, dass unser Dienstherr jedoch um einzelne Schulen wirbt, die als Modellschulen „Gemeinschaftsschule“ mit wissenschaftlicher Begleitung und entsprechender millionenschwerer Finanzierung in das Pilotprojekt gehen dürfen. Haben nicht alle Kinder ein Recht auf gleiche Behandlung?

Schule in Berlin und Schulleistungen der sie besuchenden Schülerinnen und Schüler können sich nur dann positiv verändern, wenn man den Kindern und den sie unterrichtenden und betreuenden Personen den Respekt zollt, den sie verdienen, und die äußeren Rahmenbedingungen schafft, damit alle bei guter Gesundheit ihre Aufgabe dort erfüllen können, wo sie sich befinden.

Brigitte Dietrich

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Berlin stehen wir in den nächsten Wochen und Monaten vor vielfältigen Herausforderungen.

Der Deutsche Philologenverband Berlin/Brandenburg sieht als Vertreter der Gymnasien folgende Aufgaben als besonders wichtig an:

- Kampf gegen die allgemeine Durchsetzung der Einheitsschule und Stärkung der Stellung der Gymnasien,
- Verbesserung der Situation der angestellten Lehrkräfte und Begleitung der entsprechenden Tarifverhandlungen,
- Verbesserung der Stellensituation der Schulen, Schaffung eines Einstellungskorridors und somit Verbesserung der Einstellungssituation,
- Ausreichung einer den tatsächlichen Verhältnissen angepassten Vertretungsreserve an die Schulen,
- Wiedereinführung der Altersteilzeit für Beamte,
- Verbesserung der Arbeitssituation und des Arbeitsumfeldes in den Schulen.

Es ist an der Zeit, dass Bildung nicht nur verbal als wichtig betrachtet wird, sondern dass Taten der Politik folgen, auch wenn diese Geld kosten.

Außerdem lehnen wir „ideologisch“ motivierte Schulversuche ab, da sie an den eigentlichen Problemen der Berliner Lehrer vorbeigehen. Sie helfen nicht gegen die Überalterung der Lehrerschaft, die Abwanderung junger Kollegen und den hohen Krankenstand etc..

Mit der Neuwahl des Berliner Abgeordnetenhauses und des neuen Senators Herrn Zöllner haben wir teilweise neue Ansprechpartner, denen wir unsere Vorstellungen verdeutlichen müssen und werden.



Kathrin Wienczek, Vorsitzende des Deutschen Philologenverbandes Berlin/Brandenburg.

Unumgänglich wird in Berlin in vielen Punkten die Zusammenarbeit mit den anderen Lehrerverbänden und Gewerkschaften sein. Nur gemeinsam werden wir in der Lage sein, die Situation für die Kollegen und an den Schulen zu verbessern.

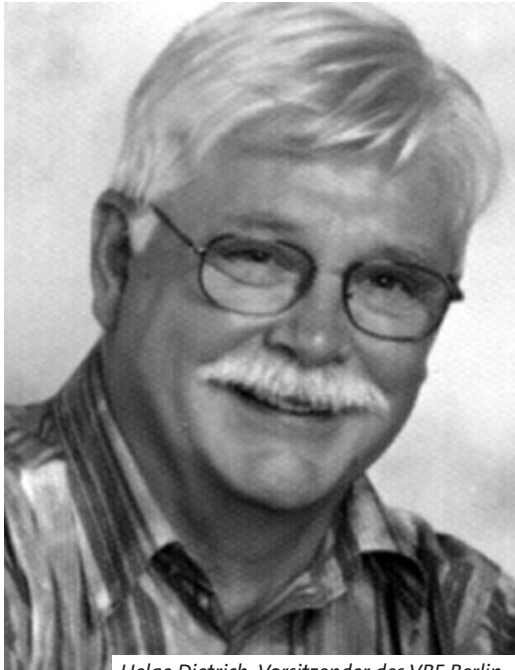
Mit freundlichen Grüßen

Kathrin Wienczek



> Zur Situation in Berliner Schulen

Welche Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation in den Schulen sind vorrangig 2007 zu verwirklichen?



Helge Dietrich, Vorsitzender des VBE Berlin.

Lehrerinnen und Lehrer sind in den letzten Jahren mehr und mehr mit Aufgaben belastet worden, für die sie nicht ausgebildet worden sind. So ist der tägliche Bürokratieaufwand erheblich angestiegen. Eine Entlastung auf anderen Arbeitsgebieten gab es jedoch nicht. Lehre-

rinnen und Lehrer müssen wieder hauptsächlich das tun dürfen, was ihnen in ihrem Studium vermittelt wurde: Wissensvermittlung und Erziehung. Nur so werden die Schulen in Deutschland und besonders in Berlin wieder so anspruchsvoll, das unsere Schülerinnen und Schüler nach dem Schulabschluss mit ihren Konkurrenten aus anderen Ländern mithalten können.

Wer die Berliner Schule kennt, der weiß um die ungünstige Alterspyramide. Die drohende Abschaffung der Altersteilzeit, die auch zur Schaffung eines Einstellungskorridors führen kann, wird viele lebensältere Lehrkräfte in die Krankheit und letztlich in den vorzeitigen Ruhestand mit erheblichen Einbußen bei ihrer Altersversorgung treiben. Damit verzichtet man auch auf die jahrzehntelange Erfahrung dieser Lehrerinnen und Lehrer.

Jungen Menschen, die in der Schule arbeiten möchten, muss Mut gemacht werden, diesen Schritt auch zu tun. Zweidrittelverträge im Angestelltenstatus waren in Zeiten des Lehrerüberschusses geeignete Mittel, um möglichst vielen jungen, motivierten Lehrkräften eine Chance in der Schule zu geben. Damit ist es aber vorbei. Die jungen Menschen gehen dorthin, wo sie eine Perspektive sehen. Berlin bietet keine vernünftigen Perspektiven.

Die Arbeitssituation in den Schulen kann auch nur dann verbessert werden, wenn in der Öffentlichkeit nicht immer wieder Lehrerinnen und Lehrer diskriminiert werden. Unsere Lehrerinnen und Lehrer leisten gute Arbeit. Dies muss in der Öffentlichkeit auch immer wieder deutlich gemacht werden. Wenn die Kolleginnen und Kollegen dies wissen, steigt die Zufriedenheit mit der Arbeit und die Arbeitssituation wird verbessert.



Jürgen Manderla, Vorsitzender der Katholischen Erziehergemeinschaft Berlin-Brandenburg.

Die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) erwartet, dass die Bedingungen an den Schulen so gestaltet werden, dass die LehrerInnen wieder mit mehr Freude ihre eigentlichen pädagogischen Aufgaben erfüllen können. Wenn es um die Arbeitssituation der LehrerInnen geht, geht es auch um das Lernen der Schüler! Es ist kein Lehrergejammer, wenn unsere MitgliederInnen deutliche Erschöpfungssignale abgeben und „keine Zeit“ haben! Es leidet die Qualität der Arbeit zunehmend, auch wenn die veröffentlichten Statistiken das Gegenteil beweisen werden! Man hört immer mehr, dass die Kräfte der LehrerInnen zur Bewältigung der zu vielen Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Die Berufszufriedenheit wieder herzustellen sollte vorrangige Aufgabe der Bildungspolitik und der Bildungsverwaltung sein!

Vorschläge dazu sind:

- Anrechnung des Arbeitsaufwandes für die vielen neu zu erarbeitenden Konzepte der teils richtigen Reformen,
- Schaffung der notwendigen Bedingungen für die einzelnen Reformen,

- Absenkung der Pflichtstundenzahl für den Unterricht,
- Senkung der zu hohen Klassenfrequenzen,
- Trennung der pädagogischen Arbeit von der Verwaltungsarbeit, bzw. Abschaffung sinnloser bürokratischer Statistiken,
- Aufhebung der Ungerechtigkeit der Arbeitszeit,
- Schaffung einer realen Vertretungsreserve, mehr Neueinstellungen,
- Einstellung von mehr Fachpersonal für die Wartung der Techniken in den Schulen,
- Gewährung der Altersermäßigung und Altersteilzeit, bzw. für ältere LehrerInnen eine Entlastung

- der aktiven Unterrichtsarbeit durch Übernahme anderer pädagogischer Arbeiten,
 - Erhöhung der Wertschätzung des Lehrberufes durch Wiederanerkennung der Notwendigkeit eines häuslichen Arbeitszimmers,
 - Aufhebung der Benachteiligung bei gesetzlichen Altersgrenze und der der noch immer unterschiedlichen Bezahlung (West-Ost) der Berliner LehrerInnen für die gleiche Arbeit, selbst an einer Schule!
- Das Abgeordnetenhaus und der Finanzsenator müssen begreifen, dass eine Verbesserung, bzw. Erhöhung der Bildungsqualität mehr Geld kostet, als man zurzeit bereit ist, dafür auszugeben!
*Jürgen Manderla,
Landesvorsitzender der KEG Berlin-Brandenburg*



Aus dem Berliner Schulleben

Dr. Jobst Werner

Neuregelungen zum Ausscheiden aus dem Schuldienst

Nun ist es soweit – die von Eingeweihten seit längerem erwarteten Neuregelungen zum Ausscheiden aus dem aktiven Schuldienst sind mit dem Datum vom 14. 12. 06 im Rundschreiben Nr. 68/2006 in den Schulen eingetroffen.

Mit diesen Regelungen wird an Verfahrensweisen angeknüpft, die noch bis Mitte der 80er Jahre allgemeine Praxis waren und nur im Hinblick auf die Vielzahl nicht beschäftigter Lehrkräfte damals eingeführt worden waren. Nach der „Abschaffung“ der Möglichkeit auf Gewährung von Altersteilzeit für die beamteten Lehrkräfte im Oktober 2006 wird mit den nunmehr bekannt gegebenen beabsichtigten Verfahrensweisen für das Ausscheiden aus dem Dienst erneut in eine lang gewährte Entscheidungsfreiheit der Lehrkräfte eingegriffen – sicher nicht zur Freude aller. Begründet wird die neue Verfahrensweise mit den durch die früheren Regelungen oftmals entstandenen organisatorischen Problemen in den Schulen.

Erinnern wir uns, vollendete eine beamtete Lehrkraft z. B. im Monat Oktober ihr 65. Lebensjahr, so wurden von der Dienstbehörde in der jüngeren Vergangenheit auf Wunsch der Lehrkraft folgende Zeitpunkte für das endgültige Ausscheiden aus dem Dienst akzeptiert:

- die Lehrkraft konnte mit dem Tag des Erreichens des 65. Geburtstages ausscheiden,
- die Lehrkraft konnte mit Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wurde, ausscheiden,
- die Lehrkraft konnte mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wurde, ausscheiden und



Dr. Jobst Werner

- die Lehrkraft konnte mit Ablauf des Schuljahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wurde, ausscheiden.

In den beiden erstgenannten Fällen ergaben sich schulorganisatorisch und für die betroffenen Lerngruppen oftmals Probleme, musste doch in diesem Moment eine andere Lehrkraft den Unterricht der

ausscheidenden übernehmen. Der Verfasser selbst kann sich an zwei Fälle erinnern, die zu erheblicher Unruhe auch im Lehrerkollegium führte:

- In dem einen Fall schied ein Kollege auf eigenen Wunsch knapp drei Wochen nach Beendigung der Winterferien, Ende Februar, aus – ein vernünftiger Unterrichtseinsatz der ausscheidenden Lehrkraft in den Tagen nach den Winterferien war nicht verantwortbar, es blieben alleine der Einsatz als ständige Vertretungslehrkraft und die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben.
- In dem anderen Fall schied die Kollegin zwei Tage vor den Abiturprüfungen aus, obwohl sie noch zu Beginn des Schuljahres versichert hatte, erst mit Ende des Schuljahres in den Ruhestand einzutreten (zwischenzeitig hatte sie es jedoch anders überlegt und die Dienstbehörde kam dem Antrag trotz eines gegenteiligen Votums des Schulleiters nach).

So ist es verständlich, dass eine Neuregelung solche Fälle ausschließen will. So sieht sie nun auch als **Regelfall** nur noch vor, dass eine beamtete Lehrkraft mit dem Ende des Schuljahres ausscheidet, in dem das 65. Lebensjahr vollendet worden ist.

Jedoch – und das möge man nicht überlesen – kennt auch die Neuregelung die Möglichkeit für beamtete Lehrkräfte **nach Vollendung des 65. Lebensjahres** am Ende des ersten Schulhalbjahres **auf Antrag** aus dem Dienst auszuschneiden. Doch über einen Antrag muss

die Dienstbehörde entscheiden; wird es verständliche Versagungsgründe geben?

Unbenommen bleibt auch weiterhin das Ausscheiden aus dem Dienst für

- Schwerbehinderte beamtete Lehrkräfte nach Vollendung des 60. Lebensjahres bzw.
- für beamtete Lehrkräfte nach Vollendung des 63. Lebensjahres

jeweils zum Schulhalbjahr ggf. mit einem entsprechenden Versorgungsabschlag.

Kein Wort findet sich jedoch im genannten Rundschreiben zu dem in unmittelbaren Zusammenhang in Anspruch zu nehmenden Arbeitszeitkonto von jährlich fünf Unterrichtstagen, das jede Lehrkraft seit Beginn des Schuljahres 2003/04 aufbaut. Eine Lehrkraft, die zum 31. Januar 2007 ausscheidet, hatte bereits 17,5 Unterrichtstage angespart, musste also nach den Weihnachtsferien nicht mehr zum Dienst erscheinen – ein Ersatz für diese Lehrkräfte gab es keinen.

Lehrkräfte, die zum Ende dieses Schuljahres ausscheiden, haben ihren letzten Arbeitstag am 12. Juni 2007 (der Zeitraum für weitere mündliche Prüfungen im Rahmen des Abiturs ist von der Schulaufsichtsbehörde für den 18. bis 20. Juni festgesetzt worden ...).

Übrigens:

Für angestellte Lehrkräfte gelten unverändert die Bestimmungen der SR 2 II des BAT bzw. BAT-O.

Zusammenfassung der Ergebnisse des zweiten Teils der Potsdamer Lehrerstudie

Projektleitung: Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt

In dem Buch „Halbtagsjobber“ (Beltz-Verlag, 1. Auflage 2004, 2. Auflage 2005) wurden die Ergebnisse der ersten Etappe der Potsdamer Studie zur psychischen Gesundheit im Lehrerberuf vorgestellt. Sie wiesen auf eine problematische Gesundheitssituation hin. Wir wollten und konnten uns jedoch nicht damit begnügen, eine prekäre Situation aufzuzeigen. Aufbauend auf den Erkenntnissen dieser Analyse ging es uns im Weiteren darum, Unterstützungsangebote auszuarbeiten, die geeignet sind, den als veränderungsbedürftig erkannten Zustand überwinden zu helfen. Diese Bemühungen machen den Inhalt unserer Arbeit seit Ende 2003 aus (zweite Etappe der Studie). Hervorzuheben ist, dass dabei das Grundkonzept der ersten Arbeitsetappe (Ressourcenorientierung durch Bezug auf persönliche Bewältigungsmuster) beibehalten wurde.

Es geht uns nun um die Entwicklung und Erprobung von Interventionsprogrammen und Erfassungsinstrumenten sowie die Ableitung und Begründung von Gestaltungsempfehlungen. Insgesamt handelt es sich also um Leistungen im Interesse der Prävention und Gesundheitsförderung. Sie sollen als Angebote so konkret und praxisnah aufbereitet sein, dass sie in der Organisation der schulischen Arbeit, der Lehrerbildung, der Lehrer- und Schulleiterfortbildung, der Berufsorientierung für Abiturienten und nicht zuletzt der psychologischen und medizinischen Betreuung der Lehrerschaft unmittelbar umgesetzt werden können. Um dieses Ziel zu erreichen, waren erneute Erhebungen notwendig. Es konnten nochmals nahezu 8.000 Lehrerinnen und Lehrer in eine weitere Befragung einbezogen werden, die in diesem Falle vor allem der Ableitung von Gestaltungs-

erfordernissen galt. Darüber hinaus waren die Programme und Erfassungsinstrumente an einer größeren Zahl von Lehramtsstudierenden, Referendaren und Lehrkräften zu erproben. An diesen Entwicklungsarbeiten nahmen rund 2.000 Personen teil. Im Ganzen wurden wir also in dieser zweiten Etappe durch rund 10.000 Untersuchungsteilnehmer unterstützt. Dass erneut eine solche breite Untersuchungsbasis gewährleistet werden konnte, ist nicht zuletzt auf die Hilfe durch die Expertenkommission Schule, Bildung und Wissenschaft und die vor Ort tätigen Vertreter der Lehrgewerkschaften des dbb zurückzuführen. Dafür möchten wir uns herzlich bedanken.

Die Ergebnisse sollen in einem zweiten Buch dokumentiert werden, das wiederum im Beltz-Verlag erscheinen wird. Die Manuskriptabgabe wird Ende des Jahres 2006 erfolgen. Das Buch soll so gestaltet sein, dass damit sehr konkret im Sinne der o. g. Zielsetzungen gearbeitet werden kann.

Es kommt für dieses Buch ein breiter Adressatenkreis in Frage: Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen, Schulleiter, Lehrerbildner, Verantwortliche in den Bereichen von Schulverwaltung, Schulpolitik, Lehrerverbänden und -gewerkschaften, Bildungsforscher, Sozialwissenschaftler, Psychologen, (Arbeits-)Mediziner und nicht zuletzt Lehramtsstudierende und am Lehrerberuf interessierte Abiturienten. Wir würden es sehr begrüßen und als Anerkennung der geleisteten Arbeit empfinden, wenn auch dieses zweite Buch durch Vorworte des Bundesvorsitzenden und des Vorsitzenden der Expertenkommission Schule, Bildung und Wissenschaft des dbb eingeleitet werden könnte.

In aller Kürze sollen die wichtigsten Leistungen der zweiten Arbeitsetappe umrissen werden. Im Wesentlichen sind sie in folgenden vier Schwerpunkten zusammenzufassen:

1. Analyse und Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufen

Es geht uns hier um die genauere Betrachtung der Arbeitsbedingungen an der Schule und der Bedingungen, die über die Schule hinaus den Arbeitstag des Lehrers/der Lehrerin ausmachen. Sie werden in ihren gesundheitsrelevanten Auswirkungen dargestellt. Auf diese Grundlage stützt sich dann im Weiteren die Ableitung von Gestaltungshinweisen und -empfehlungen. Dabei interessiert insbesondere die Frage, wie eine beanspruchungsoptimierende Gestaltung des gesamten Lehrer(arbeits)tages erreicht werden kann. Wir knüpfen hier u. a. an der Erkenntnis aus der ersten Etappe der Studie an, dass wir im Lehrerberuf deutliche Einschränkungen in der Distanzierungsfähigkeit (sprich: der Fähigkeit zur psychischen Erholung) finden. Vorgestellt werden konkrete Überlegungen und Vorschläge, wie über eine veränderte Gestaltung und Organisation des Lehrer(arbeits)tages bessere Voraussetzungen für Entspannung und Regeneration der Kräfte geschaffen werden können. Grundlage der Aussagen ist u. a. ein

Vergleich des Gesundheitsstatus von Lehrerinnen und Lehrern aus verschiedenen schulischen Organisationsformen (u. a. Vormittagsschule – Ganztagschule) und die Erfassung von Beanspruchungsverläufen über den Tag mittels einer Tagebuchmethodik. (400 Lehrerinnen und Lehrer aus verschiedenen Schul- und Organisationsformen haben über eine Woche hinweg ein Tagebuch geführt, mit dem wesentliche Gesundheitsparameter in ihrem jeweiligen bedingungsabhängigen Status und ihrer Veränderung erfasst wurden.)

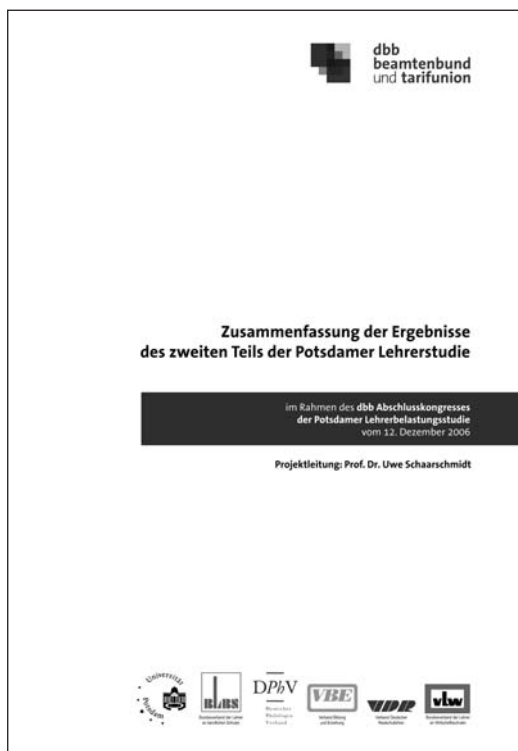
Um die Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen zu befähigen, die Analyse und Bewertung ihrer Arbeitsbedingungen vor Ort vorzunehmen und daraus Schlussfolgerungen für die Gestaltung und Organisation des schulischen Alltags abzuleiten, wird im Weiteren ein dafür geeignetes Verfahren vorgestellt (ABC-L = Arbeitsbewertungs-Check für Lehrerinnen und Lehrer). Das Verfahren ist von uns in den letzten drei Jahren entwickelt und erprobt worden. Es kann an jeder beliebigen Schule aus eigener Kraft eingesetzt werden. Das Verfahren macht es möglich, die an einer konkreten Schule erhaltenen Einschätzungen mit Normen zu vergleichen, die für die jeweilige Schulform gewonnen wurden. Somit ist eine solide Basis für die Ableitung und Begründung von Veränderungsnotwendigkeiten gegeben. Das Verfahren ist nicht zuletzt i. S. der Gefährdungsanalyse einsetzbar, wie sie durch das Arbeitsschutzgesetz von 1996 auch für die Schulen gefordert ist.

2. Unterstützung der Teamentwicklung und Führungsarbeit an der Schule

Unsere bisherigen Ergebnisse lassen auf einen engen Zusammenhang von gesundheitlicher Situation und sozialem Klima im Kollegium schließen. Dort, wo wir die günstigeren Beanspruchungsverhältnisse feststellten, fanden wir fast ausnahmslos auch ein gutes soziales Klima vor. Darunter sei vor allem verstanden, dass die Beziehungen im Kollegium durch Offenheit, Interesse füreinander und gegenseitige Unterstützung gekennzeichnet sind und eine Schulkultur besteht, die ein hohes Maß an Gemeinsamkeit bei der Durchsetzung schulischer Normen und Ziele aufweist. Dem daraus resultierenden Erleben sozialer Unterstützung ist offensichtlich eine wichtige protektive Funktion zuzuschreiben. Die Einflussnahme auf die Teamentwicklung und das Teamklima an der Schule war deshalb ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeiten. Es wurde zu diesem Zweck ein Interventionsprogramm entwickelt, das an insgesamt zehn Schulen durchgeführt und erprobt werden konnte. Das Programm sieht im Kern eine 4-stündige Veranstaltung mit dem Kollegium vor, in der das Arbeitsklima und Fragen der täglichen Zusammenarbeit in einer moderierten Diskussion und in Gruppenarbeit erörtert werden. Im Ergebnis werden Schlussfolgerungen zur Teamentwicklung und Führungstätigkeit festgehalten, deren Umsetzung in weiterführenden Beratungsgesprächen mit

der Schulleitung unterstützt wird. Die Evaluation des Modells erbrachte Resultate, die einen klaren Nutzen im Sinne gesundheitsförderlicher Entwicklungen innerhalb der betreffenden Kollegien ausweisen. Das Modell kann in der erprobten und evaluierten Form zur Umsetzung an Schulen unterschiedlichen Typs empfohlen werden. Es ist an die Mitwirkung eines geschulten externen Beraters gebunden und setzt die Zusammenarbeit über die Dauer eines halben Jahres voraus.

Unter dem Gesichtspunkt des sozialen Klimas und der Teamentwicklung ist der Dreh- und Angelpunkt



die Tätigkeit der Schulleitung. Dort, wo der Führungsstil der Leitung als kooperativ-unterstützend wahrgenommen wird, finden wir in der Regel auch intakte zwischenmenschliche Beziehungen im Kollegium vor. Und mehr noch: Es wird ganz offensichtlich auch die Wirkung belastender Faktoren des Arbeitsalltags abgepuffert. Es ist demzufolge zu erwarten, dass über die Qualifizierung der Schulleitungen in ihrer Personalarbeit eine wesentliche Ressource der Beanspruchungsoptimierung und Gesundheitsförderung erschlossen werden kann. Und da die Schulleiter in dieser Hinsicht selbst großen Bedarf anmelden, hat hier vor allem gezielte Intervention anzusetzen. Konkret geht es uns um zwei Zielstellungen: Die Schulleiter sollen zum einen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Personal- und Teamentwicklung unterstützt werden, zum anderen aber auch Unterstützungsangebote in Bezug auf ihre eigene Person (i. S. eines gesundheits- und

persönlichkeitsförderlichen Verhaltens) bekommen. Konkret wird ein Interventionsprogramm für Schulleiter ausgearbeitet, das beiden Aspekten Rechnung trägt. Dabei erlaubt es der modulare Aufbau, die Akzente je nach Bedarf zu setzen. Es bietet sich an, dieses Programm in der Aus- und Fortbildung der Schulleiter, aber auch bei deren individueller Betreuung zu nutzen. Bisher liegen die Inhalte ausgearbeitet vor, die Erprobung ist angelaufen.

3. Berufsbegleitende und -vorbereitende Intervention durch Gruppentraining und individuelle Beratung

Bereits im Ergebnis der ersten Arbeitsetappe wurde aufgezeigt, dass über die Intervention durch Training und individuelle Beratung Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft gefördert werden konnten. Zugleich wurde deutlich, dass in Bezug auf derartige Interventionsmaßnahmen ein sehr differenziertes Angebot gefordert ist, das unterschiedlichen Problemlagen und Bedürfnissen Rechnung trägt. Von dieser Erkenntnis ausgehend wurde bei der Fortführung der Arbeiten besondere Aufmerksamkeit der Entwicklung eines modular aufgebauten Trainingsprogramms geschenkt, das es ermöglicht, entsprechend den Bedürfnissen und Erwartungen der Teilnehmer differenzierte Schwerpunkte zu setzen. Es kann damit der spezifischen Situation unterschiedlicher Zielgruppen Rechnung getragen werden. Demzufolge wurde es sowohl bei Lehramtsstudierenden als auch bei Referendaren und Lehrern erprobt. Für die Lehramtsstudierenden konnten die umfangreichsten Erfahrungen gewonnen werden (an einer Stichprobe von nahezu 600 Personen).

Für alle drei Zielgruppen wurde die Wirksamkeit des Trainings überprüft. Dabei erwies sich das Training als geeignete Möglichkeit, die Widerstandsfähigkeit gegenüber den berufsspezifischen Belastungen sowie die Problembewältigungs- und sozialkommunikativen Kompetenzen nachhaltig zu verbessern. Es kann damit ein wirksames Interventionsprogramm zur Stärkung des gesundheitsförderlichen Umgangs mit beruflichen Anforderungen übergeben werden. Dabei sprechen die Erfahrungen dafür, dass der Nutzen für Studierende und Berufsanfänger am höchsten ist. Es wird also ein möglichst frühzeitiger Einsatz des Trainings nahe gelegt. Die Anwendung ist an die Voraussetzung gebunden, dass mit dem Programm vertraute Trainer zur Verfügung stehen. Im Land Brandenburg konnten in Zusammenarbeit mit dem MBJS im Rahmen eines trainthetrainer-Durchgangs bereits 38 Personen als Trainer für dieses Programm ausgebildet werden. Es handelt sich dabei um Lehrer mit einer Zusatzqualifikation in Supervision bzw. um Schulpsychologen. Die ausgebildeten Trainer sind inzwischen in das Brandenburger Unterstützungssystem für Schulen (BUSS) eingeordnet und treten nun eigenständig an Lehrerkollegien heran, um die Trainings durchzuführen. Es bietet sich u.

E. an, nach diesem Modell eine regionenübergreifende Trainerausbildung für das gesamte Bundesgebiet zu realisieren.

Im Sinne der Forderung nach einem differenzierten Interventionsangebot wurde auch die Arbeit an dem Konzept für die individuelle Beratung weitergeführt. Unsere Erfahrungen hatten immer wieder gezeigt, dass bei stark ausgeprägten Risikokonstellationen die individuelle Beratung gegenüber dem Training in einer Gruppe vorzuziehen ist. Auch für diese Fälle kann nun ein Programm bereitgestellt werden. Es unterstützt die betreffenden Personen dabei, sich ihrer Kompetenzen und Ressourcen (wieder) bewusst zu werden, Selbstvertrauen neu zu gewinnen und Anforderungen nicht nur als Probleme, sondern auch als bewältigbare Aufgaben zu erleben und in Angriff zu nehmen.

Das vorliegende Programm bezieht sich auf Lehrkräfte und Lehramtsstudierende. Für beide Zielgruppen wurden die Ergebnisse evaluiert. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die individuelle Beratung nach dem von uns realisierten Konzept als eine sinnvolle und effektive Interventionsmaßnahme erwies.

Damit kann auch dieses Programm zur weiteren Anwendung empfohlen werden. Seine Realisierung ist an ähnliche personelle Voraussetzungen gebunden, wie sie für das o. g. Trainingsprogramm gelten. Wichtig ist auch hier, dass die als Berater auszubildenden Personen sowohl über psychologische Kompetenz als auch über ausreichende Erfahrung mit dem Lehrerberuf verfügen.

4. Unterstützung bei der Gewinnung geeigneten Lehrernachwuchses

Unsere Untersuchungsergebnisse lassen erkennen, dass bei einem nicht geringen Teil der Lehramtsstudierenden problematische Eignungsvoraussetzungen vorliegen (z. B. Einschränkungen in der Widerstandskraft, Defizite in der sozialkommunikativen Kompetenz und Beeinträchtigung des Selbstvertrauens). Klar ist, dass derartige Handicaps während der Ausbildung nicht oder kaum wettgemacht werden können. Es muss bereits vor Aufnahme des Studiums die Entsprechung von Eignungs- und Anforderungsprofil stärkere Berücksichtigung finden. Das ist sowohl unter dem Aspekt des beruflichen Erfolgs als auch unter dem der Gesundheit unabdingbar. Beides gehört unlösbar zusammen. Als vom Kandidaten einzubringende Basisvoraussetzungen sind neben emotionaler Stabilität und einer aktiv-offensiven Haltung den Lebensanforderungen gegenüber vor allem Stärken im sozial-kommunikativen Bereich gefordert (prosoziale Einstellung, Sensibilität und Rücksichtnahme, aber auch die Fähigkeit zur Durchsetzung und Selbstbehauptung). Wichtig ist weiterhin, verstärktes Augenmerk auf die berufsspezifische Motivation zu richten.

Was das Herangehen an die Eignungsfeststellung betrifft, so sind viele Wege denkbar und möglich.

Unsere Bemühungen galten der Entwicklung eines diagnostischen Verfahrens, das es Interessenten für ein Lehramtsstudium ermöglichen soll, sich selbst auf ihre Eignung hin zu beurteilen und die nötigen Schlüsse daraus zu ziehen (Self-Assessment-Verfahren). Das Instrument vermittelt Informationen über die Anforderungen, die der Lehrerberuf an eine Person stellt, und ermöglicht es, die eigenen Voraussetzungen und Erwartungen mit dem Anforderungsprofil abzugleichen. Es soll als Reflexionshilfe interessierte Abiturienten bei der eigenständigen, selbst verantworteten Entscheidung für oder gegen den Lehrerberuf unterstützen und auf diese Weise geeignete Schulabgänger zur Aufnahme eines Lehramtsstudiums motivieren und Abiturienten mit ungünstigeren Voraussetzungen zu gezielten Entwicklungsanstrengungen oder gegebenenfalls zum Nachdenken über berufliche Alternativen anregen. Im Laufe der letzten drei Jahre konnten umfangreiche Validierungsstudien unter Einbeziehung großer Stichproben von Abiturienten, Lehramtsstudierenden und Lehrkräften durchgeführt werden. Es liegt nunmehr ein inhaltlich und statistisch gut gesichertes Verfahren vor, das für die praktische Anwendung empfohlen werden kann.

Mit den genannten vier Schwerpunkten wurden nach unserer Einschätzung die Leistungen erbracht, die wir für die zweite Etappe des Projektes geplant hatten. Es können im Ergebnis dieser Arbeiten weitreichende Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer und darüber hinaus für Lehramtsstudierende, Referendare und Schulleitungen unterbreitet werden, die der Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit zugute kommen können.

An den ausgeführten Schwerpunkten wird sich auch die Gliederung des eingangs erwähnten zweiten Buches orientieren. Es sind im Ganzen folgende fünf Kapitel vorgesehen:

1. Kapitel: Einführung
 - Wesentliche Ergebnisse der Potsdamer Lehrstudie und daraus abzuleitende Schlussfolgerungen in Bezug auf Unterstützungsangebote
 - Vorbereitung auf die folgenden Kapitel (Grundlegung für die Gestaltungsempfehlungen, diagnostischen Instrumentarien und Interventionsprogramme, die im Weiteren dargestellt werden)
2. Kapitel: Analyse und Gestaltung der Lehrerverarbeit
 - Hinweise und Empfehlungen für die Gestaltung des Lehrer(arbeits)tages und der Lehrer(arbeits)woche
 - Vorstellung des Arbeitsbewertungsverfahrens ABC-L, Anwendungsempfehlungen
3. Kapitel: Unterstützung der Führungstätigkeit und Teamentwicklung an der Schule
 - Interventionsprogramm zur Unterstützung der Schulleiter: Darstellung, Hinweise zur Handhabung

- Programm zur Förderung der sozialen Unterstützung im Kollegium: ebenso
- 4. Kapitel: Berufsbegleitende und berufsvorbereitende personenbezogene Intervention
- Training für Lehrer, Referendare und Studierende: Darstellung des Programms, Nachweis der Effektivität, Aufzeigen der Realisierungsmöglichkeiten in der Praxis
- Individuelle Beratung: ebenso
- 5. Kapitel: Unterstützung der Studien- und Berufswahl
- Vorstellung des Verfahrens „Fit für den Lehrerberuf?“ (incl. damit gewonnener Ergebnisse)
- Hinweise zu den Einsatzmöglichkeiten und zur Handhabung

Auf der Veranstaltung zum Abschluss des Projekts am 12. 12 .2006 kann nur auf ausgewählte Themen des gesamten Spektrums eingegangen werden. Geplant sind vier Beiträge zu folgenden Inhalten:

1. Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse der zweiten Arbeitsetappe (Schaarschmidt)
2. Einführung in den Arbeitsbewertungs-Check und Ableitung von Schlussfolgerungen aus dessen Anwendung (Kieschke)
3. Darstellung des Programms zur Teamentwicklung in der Schule, Empfehlungen für dessen Umsetzung (Ksienzyk)
4. Vorstellung des Verfahrens „Fit für den Lehrerberuf?“, Diskussion der damit gewonnenen Ergebnisse (Herlt)

Landesschulbeirat

Ein Tätigkeitsbericht

Seit zwei Jahren vertrete ich den dbb beim Landesschulbeirat (LSB), der nach § 115 des Schulgesetzes folgende Aufgabe hat: Er „berät die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung in Angelegenheiten, die für die Entwicklung der Schulen und für ihre Unterrichts- und Erziehungsarbeit von grundsätzlicher Bedeutung sind“.

Auf die Mitarbeit in diesem Gremium habe ich mich sehr gefreut, schien sie doch die Möglichkeit zu bieten, z. B. an der Struktur und Organisation des Schulwesens und an Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die pädagogisch von grundsätzlicher Bedeutung sind, mitzuwirken. Außerdem besteht die Möglichkeit, Anfragen an die Senatsverwaltung zu stellen.

In zu speziellen Themen gebildeten Arbeitsgruppen habe ich mich bemüht, meine langjährige Erfahrung aus der Praxis einzubringen. Allerdings scheint die Senatsverwaltung keinen Wert auf die Umsetzbarkeit ihrer Vorschriften zu legen. Zwei Beispiele werde ich anführen, bei denen meine Kritik keine Änderung bewirkt hat:

Lese- und rechtschreibschwache Kinder bedürfen einer besonderen Förderung über den „normalen“ Unterricht hinaus. Laut Grundschulverordnung entscheidet die Schulleitung „auf Vorschlag der das Fach Deutsch unterrichtenden Lehrkraft über Art, Umfang und Dauer von zusätzlichem Förderunterricht“. Zusätzlicher Unterricht bedeutet zusätzliche Unterrichtsstunden, für die der Schule zusätzliche Lehrerstunden zugewiesen werden müssten. Das ist in den Organisationsrichtlinien jedoch nur insofern vorgesehen, als aus dem Teilungsstundenpool dafür Stunden verwendet werden können. Teilungsstunden ergeben sich, wenn Klassen mehr als 24 Schüler/innen aufweisen. Aus diesem Teilungsstundenpool sind zu „bedienen“: Ausgleich der Unterrichtsstunden in Klassen mit weniger als 24 Kindern, eine

Teilungsstunde für jede Klasse mit Schwimmunterricht, den Klassen der Schulanfangsphase (1. und 2. Klassen) sind die erwirtschafteten Stunden zu belassen, ebenfalls den 5. und 6. Klassen. Was bleibt? Wenn die 3. und 4. Klassen „normale“ Frequenzen haben, bleibt nichts. Sind in den genannten Klassen aber viele Kinder, ist es besonders in diesen Klassen z. B. sinnvoll, für den Englischunterricht, der zumeist auf mündlicher Ebene erfolgt, Teilungsgruppen einzurichten.

Das zweite Beispiel betrifft die Aufsichtspflicht. Die neue Ausführungsvorschrift sieht eine Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler vor, und auch nach dem Unterricht für die Dauer von 15 Minuten. Wie das organisatorisch zu leisten ist, bleibt mir ein Rätsel. In meiner Grundschule, die seit dem letzten Schuljahr Verlässliche Halbtagsgrundschule (VHG) mit Ergänzender Tagesbetreuung (ETB) ist, befinden sich drei verschiedene Gruppen von Schülerinnen und Schülern: Die erste Gruppe kommt zum Unterricht und geht danach wieder, die zweite Gruppe nimmt die VHG wahr und kommt frühestens um 7.30 Uhr und verlässt die Schule nach dem Unterricht, jedoch frühestens um 13.30 Uhr, die dritte Gruppe nimmt die VHG und die ETB wahr und kommt frühestens um 6 Uhr und bleibt bis längstens 18 Uhr. Vor dem Unterricht kann jedes Kind in die VHG gehen, wo die Aufsichtspflicht von Erzieherinnen und Erziehern wahrgenommen wird. Nach dem Unterricht wird es für die Kinder der ersten Gruppe schwierig. Angenommen, sie haben nach der 5. Stunde Unterrichtsschluss, sind die Lehrerinnen und Lehrer in der Regel mit dem Unterricht der 6. Stunde beschäftigt. Die Erzieherinnen und Erzieher decken die VHG ab bzw. gehen mit den Hortkindern zum Essen. Wo soll also das Personal herkommen? (Seit August habe ich im Unterrichtsbereich ei-

ne Personalausstattung von durchschnittlich 95 %, zeitweise noch weniger, im Erzieherbereich sind es seit September etwa 90 %.)

Interessant gestaltet sich im Landesschulbeirat die Beantwortung der Anfragen der Mitglieder. Diese Anfragen sind rechtzeitig und schriftlich vor der Sitzung zu stellen, sodass es den Mitgliedern der Senatsverwaltung möglich sein müsste, konkrete Antworten zu geben. Leider nimmt die Unsitte zu, dass die Anfragen von der antwortenden Person interpretiert und im Sinn verdreht werden. Gibt der Antragsteller oder die Antragstellerin nicht klein bei, wird

das angesprochene Problem als Einzelfall abgetan. Lehrerinnen und Lehrer im LSB fühlen sich in ihrer Funktion als Beraterinnen und Berater zunehmend nicht ernst genommen. Es bleibt nur zu hoffen, dass die Damen und Herren an den „grünen Tischen“ endlich in ihre Überlegungen mit einbeziehen, ob und wie die von ihnen entwickelten Theorien angemessen unter Nutzung der vorhandenen Ressourcen und ohne die Lehrerinnen und Lehrer weiter zu belasten zum Wohle der Schülerinnen und Schüler in die Praxis umgesetzt werden können.

Brigitte Dietrich

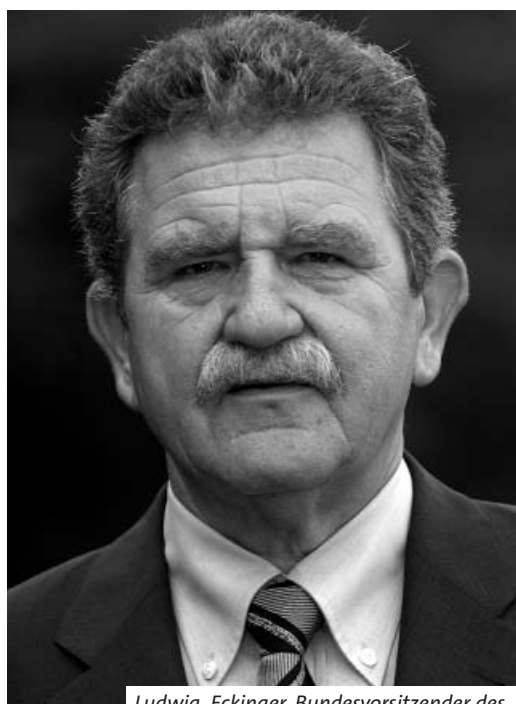
Fördern und Fordern – eine Herausforderung für Bildungspolitik, Eltern, Schule und Lehrkräfte

Gemeinsame Erklärung der Bildungs- und Lehrergewerkschaften und der Kultusministerkonferenz

1. Präambel

Die Kultusministerinnen und Kultusminister der Bundesrepublik Deutschland sowie die Vorsitzenden der Lehrerverbände und -gewerkschaften sehen sich gemeinsam in der Verantwortung für die Weiterentwicklung von Bildung und Erziehung in deutschen Schulen.

In der konsequenten Verwirklichung des Prinzips „Fördern und Fordern“ in Schule und Unterricht sehen sie eine der zentralen Herausforderungen. Die möglichst klare Beschreibung der angestrebten Bildungs- und Erziehungsziele einerseits und die individuelle Förderung aller Schülerinnen und Schüler sowie das frühzeitige Erkennen ihrer Stärken und Schwächen andererseits sind dafür eine entscheidende Voraussetzung. Es gilt eine Entwicklung zu befördern, die es den Lehrkräften ermöglicht, sich stärker auf den einzelnen Schüler und die einzelne Schülerin zu konzentrieren. Das sollte bei Schülerinnen und Schülern, bei den Eltern und insgesamt in der Gesellschaft zu einem positiveren Verständnis von Lernen und Leistung führen. Interne und externe Evaluation sollen als Instrumente schulischer Qualitätsentwicklung wie auch als Instrumente indivi-



*Ludwig Eckinger, Bundesvorsitzender des
Verbandes Bildung Erziehung (VBE).*

dueller Förderung verstanden werden. Sie können z. B. auch wichtige Hinweise darauf geben, wo individuelle Förderung notwendig ist und wie sie gelingen kann. Schließlich muss es besser gelingen, die einzelnen Phasen der Bildungsbiografie miteinander zu verzahnen. Die Gestaltung der notwendigen Rahmenbedingungen ist Verpflichtung der Politik, die wissenschaftliche Grundlegung und Begleitung Auftrag von Wissenschaft und Forschung, die Umsetzung im Unterricht und Schulalltag vor allem Sache der Lehrerinnen und Lehrer, die dazu der Unterstützung durch die Eltern und des schulischen Umfeldes bedürfen.

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Beobachtung von Bildungssystemen und Bildungsprozessen ein unentbehrliches Instrument der Qualitätsentwicklung im Bildungswesen ist. Dieses Systemmonitoring wird durch die Teilnahme der Länder an nationalen und internationalen Leistungsuntersuchungen gewährleistet. Regelmäßige nationale und landesbezogene Bildungsberichte unterstützen diesen Prozess. Sie sind nicht als ein Instrument für ein Ranking von Schulen angelegt.

Darüber hinaus erhalten Schulen und Lehrkräfte durch flächendeckende Vergleichsarbeiten, die an den länderübergreifenden Bildungsstandards orientiert sind, wichtige Rückmeldungen über den Erfolg ihrer Arbeit und notwendige Verbesserungsmaßnahmen. Diese Vergleichsarbeiten stellen eine klare Beziehung zwischen Bildungsstandards sowie deren Überprüfung und Aspekten des Förderns und Forderns sowie der Unterrichts- und Schulentwicklung her.

2. Neue Lehr- und Lernkultur

Unser gemeinsames Ziel ist es, den Anteil an erfolgreichen und höherwertigen Schul- und Ausbildungsabschlüssen – ohne Qualitätsverlust – zu steigern und den Anteil der im Bildungssystem Scheiternden deutlich zu senken. Die Grundlagen hierfür werden in der Elementar- und Primarstufe gelegt; in den weiterführenden Schularten muss diese Arbeit konsequent fortgeführt werden. Den veränderten Anforderungen einer Wissens- und Informationsgesellschaft kann auf Dauer nur ein Bildungssystem entsprechen, das möglichst alle Begabungsreserven aktiviert, zu guten schulischen Leistungen führt und den Schülerinnen und Schülern die verschiedenen Bildungswege offen hält.

Im Zentrum dieser qualitativen Schulentwicklung steht die Verwirklichung einer neuen Lehr- und Lernkultur. Sie geht von den Interessen und Stärken der Lernenden aus, analysiert aber auch deren Schwächen und entwickelt vor allem geeignete Fördermaßnahmen zur Leistungssteigerung mit Blick auf den jeweiligen individuellen Lernprozess. Individuelle Lernfortschritte werden pädagogisch zur Lernmotivation genutzt. Grundlagen für lebenslanges Lernen werden gelegt. Durch die systematische Stärkung der einzelnen Schule wird die neue Lehr-



Heinz-Peter Meidinger, Bundesvorsitzender des Deutschen Philologenverbandes (DPhV).

und Lernkultur zusätzlich mit Leben erfüllt; so können auch Schülerorientierung und pädagogische Ausrichtung entscheidend gestärkt werden. Die zunehmend eigenverantwortlich agierende Schule orientiert sich an länderübergreifenden Bildungsstandards und gibt den Schülerinnen und Schülern sowie den Eltern bzw. in den beruflichen Schulen den Betrieben systematisch Rückmeldungen und Handlungsempfehlungen für die Leistungsverbesserung der Schülerinnen und Schüler.

Schon jetzt haben Schulen ein weit gefächertes Aufgabenspektrum. Sie sind nicht mehr nur Lehr- und Lernort von Schülerinnen und Schülern und Lehrerinnen und Lehrern, sondern werden als ein zunehmend wichtiger gemeinsamer Lebensraum wahrgenommen. Schulen öffnen sich unter Berücksichtigung ihres Bildungs- und Erziehungsauftrages in die Gemeinden hinein und erweitern ihre Lernräume mit klarer Zielstellung. Ganztagsangebote erweitern die Lernzeiten und Fördermöglichkeiten. Schulleitungen und Lehrkräfte müssen und wollen sich diesen neuen Aufgaben stellen und brauchen und erhalten dabei Unterstützung durch die Länder, die Schulträger, die Betriebe und Kammern, die beruflichen Interessenvertretungen der Lehrerinnen und Lehrer und nicht zuletzt durch die Eltern.

3. Elemente eines sich ändernden Bildes vom Lehrerberuf

Lehrerinnen und Lehrer sind Experten für Unterricht und Erziehung¹). Angesichts veränderter gesellschaftlicher Bedingungen und des heute weiter ge-



Berthold Gehlert, Bundesvorsitzender des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS).

fassten schulischen Auftrags verstehen sie sich zunehmend auch als Teil eines personalen Netzwerkes, das immer häufiger getragen wird durch Kommunikation und Kooperation von Lehrerinnen und Lehrern z. B. mit Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Psychologinnen und Psychologen sowie mit Eltern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Vor diesem Hintergrund ist die Einbeziehung neuer Elemente in das bestehende Berufsbild und eine Anpassung der Arbeitszusammenhänge und Arbeitsbedingungen unverzichtbar.

Ein zeitgemäßes Bild vom Lehrerberuf muss die neuen Aufgaben widerspiegeln, vor die Lehrerinnen und Lehrer sich gestellt sehen. Das veränderte Berufsbild ist gekennzeichnet durch

- das frühzeitige Erkennen individueller Stärken und Schwächen der Schülerinnen und Schüler, die Entwicklung individueller Förderpläne und die Unterstützung der Selbststeuerung von Lernbiografien,
- den professionellen Umgang mit der zunehmenden Heterogenität der Lerngruppen, die eine neue Form der Unterstützung beim Kompetenzerwerb und eine veränderte Form der Überprüfung erfordern,
- den konstruktiven Umgang mit den Ergebnissen interner und externer Evaluation, die Hinweise auf Fördernotwendigkeiten und -möglichkeiten geben,
- den Aufbau und die Pflege von Strukturen, die den Austausch mit vorangehenden, parallel laufenden

und nachfolgenden Bildungseinrichtungen sowie die kontinuierliche Einbeziehung der Eltern, der Ausbildungsbetriebe und der Schulgemeinde in den Bildungs- und Erziehungsprozess der Schule erleichtern,

- die Arbeit innerhalb eines Netzwerkes in der Schule und ihres Umfeldes, um unterschiedliches Expertenwissen für Unterricht und Erziehung zusammenzuführen,
- die Orientierung der Arbeit an länderübergreifenden Bildungsstandards und ihrer Überprüfung,
- die Ableitung qualitätsfördernder und Bildungschancen sichernder Maßnahmen für Unterricht und Erziehung aus diesen Evaluationen,
- ein verändertes Zeitmanagement, die kollegiale Kooperation und die Teilhabe an der schulischen Gesamtentwicklung,
- die Bereitschaft, sich den Anforderungen eines lebenslangen Lernprozesses zu stellen.

Eine besondere Herausforderung ist es dabei, die notwendige Weiterentwicklung des professionellen Selbstverständnisses auch unter den Bedingungen von Teilzeitbeschäftigung zu sichern.

4. Ein modernes Bildungssystem schafft Rahmenbedingungen für erfolgreiches Fördern und Fordern

Das Bildungssystem muss einen wirkungsvollen und dauerhaften Beitrag zur Gestaltung gleichwertiger Bildungs- und Lebenschancen leisten können. Damit dies besser gelingt, sollen Schulen als anregende Lernumgebungen so aus- und umgebaut werden, dass Benachteiligungen entgegengewirkt wird und Begabungen besser gefördert werden. Dazu müssen die Schulen zusätzliche Spielräume und für sie eigenverantwortlich verfügbare Ressourcen erhalten, um z. B. die Größe und Zusammensetzung von Lerngruppen den jeweiligen pädagogischen Erfordernissen anpassen und den Personaleinsatz flexibel gestalten zu können. Angebote ganztags schulischen Lernens müssen ausgebaut und die Kooperation mit der Kinder- und Jugendhilfe muss weiterentwickelt werden. Angebote in den Bereichen Musik, Kunst und Sport sind geeignet, den ganzheitlichen Bildungsauftrag der Schule ebenso zu unterstützen wie soziale oder ökologische Aspekte im Rahmen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung. Für eine entsprechende Weiterentwicklung des Bildungssystems werden sich die Kultusministerinnen und Kultusminister einsetzen.

Solche Veränderungen können nur gemeinsam mit den Lehrerinnen und Lehrern und den sie unterstützenden Partnern gelingen. In allen Ländern bedarf es deshalb eines am gegenwärtigen Reformprozess orientierten systematischen Angebots an Lehrerfort- und -weiterbildung sowie der Entwicklung eines

unterstützenden professionellen Schulmanagements. Hierfür werden sich Kultusministerinnen und Kultusminister stark machen.

Die von der Kultusministerkonferenz verabschiedeten Standards in den Bildungswissenschaften geben vielfältige Hinweise, welche Kompetenzen die angehenden und die bereits in der Schule arbeitenden Lehrerinnen und Lehrer zur erfolgreichen Gestaltung ihres sich verändernden Berufsalltags erwerben müssen. Die Zusammenführung wissenschaftlicher Erkenntnisse und praktischen Handlungswissens in



Albert Obert, Bundesvorsitzender des Verbandes Deutscher Realschullehrer. (VDR)

allen Phasen der Lehrerbildung muss um einer kontinuierlichen Optimierung des Handelns in Unterricht und Erziehung willen immer wieder neu eingefordert werden.

Schule gelingt besser, wenn sie auf verlässliche Unterstützungssysteme zurückgreifen kann. Die konsequente Umsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“ an jeder Schule setzt entsprechende personelle, sächliche und wissenschaftliche Bedingungen voraus. Die Kultusministerinnen und Kultusminister werden deshalb auf eine Verbesserung der notwendigen Rahmenbedingungen und insbesondere auf eine angemessene Lehrerversorgung drängen. Veränderte Anforderungen verlangen von allen Lehrerinnen und Lehrern, sich aktiv in ihrer Professionalität weiterzuentwickeln. Dazu sind Fortbildungs- und Unterstützungsangebote notwendig.

Schon heute sind die Schulen und ihr Personal insgesamt hoch belastet. Lehrerinnen und Lehrer arbeiten unter Voraussetzungen, die es für sie manchmal sehr schwer machen, ihre Aufgabe zu erfüllen. Wo

zusätzliche Anforderungen nicht mehr im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen zu leisten sind, müssen sie durch Entlastungen an anderer Stelle oder durch ergänzende Mittel und Unterstützung begleitet werden. Besonders belastete Schulen sollten dabei vorrangig berücksichtigt werden, um den Lehrkräften die Bewältigung ihrer schwierigen Aufgabe zu ermöglichen.

5. Ausblick: Bildung – ein hohes gesellschaftliches Gut

Die Ergebnisse der internationalen und nationalen Vergleichsstudien mahnen zusätzliche Anstrengungen zur Weiterentwicklung der Bildungsqualität und der Bildungschancen für alle Schülerinnen und Schüler an. Die politisch und im Schulalltag Verantwortlichen in Deutschland haben sich dazu bekannt, der Entwicklung von Bildungsqualität und Bildungschancen Priorität einzuräumen. Ziel muss es vor allem sein, den Zusammenhang von sozialer oder ethnischer Herkunft und Schulerfolg weitgehend zu entkoppeln.

Dass die Steigerung höherwertiger Abschlüsse nicht nur den individuellen Wohlstand, sondern den einer ganzen Gesellschaft sichert, ist in internationalen Untersuchungen vielfach belegt. Dieser Zusammenhang wird den Bildungswettbewerb der Industrienationen untereinander noch einmal verschärfen. In Kenntnis der bundesweiten Diskussion und der Situation in vergleichbaren Staaten ist es den Unterzeichnern deshalb besonders wichtig, die genannten gemeinsamen Zielvorstellungen erneut in das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu heben.

Die neue Unterrichts- und Schulkultur muss zügig und nachhaltig realisiert werden. Wenn durch zurückgehende Schülerzahlen Mittel frei werden, müssen diese gezielt auch für eine Offensive für Qualität und für die Entkopplung von sozialer Herkunft und Schulerfolg eingesetzt werden. Die Anerkennung von Bildung als hohes gesellschaftliches Gut erfordert ausreichende Investitionen in allen Bereichen des Bildungssystems. Deutschland muss hier wieder eine führende Position im internationalen Vergleich einnehmen und seine Anstrengungen zur Finanzierung der gewachsenen Bildungsanforderungen trotz schwieriger Kassenlage in den Ländern fortsetzen.

Die Unterzeichner (siehe Seite 16) werden nach Ablauf von zwei Jahren eine gemeinsame Einschätzung zur Umsetzung der hier getroffenen Vereinbarungen vornehmen.

¹ Die gemeinsame Erklärung des Präsidenten der Kultusministerkonferenz und der Vorsitzenden der Bildungs- und Lehrgewerkschaften sowie ihrer Spitzenorganisationen Deutscher Gewerkschaftsbund DGB und dbb – beamtenbund und tarifunion „Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern heute – Fachleute für das Lernen“ (Bremer Erklärung, 2000) ist hier eine wichtige Grundlage.

Impressum

Das hauptstadt magazin – hm – ist ein Informationsdienst des dbb beamtenbund und tarifunion berlin für die Beschäftigten im Berliner Landesdienst und der Bundesverwaltung. Die nächste Redaktionskonferenz findet am 13. Februar 2007 statt.

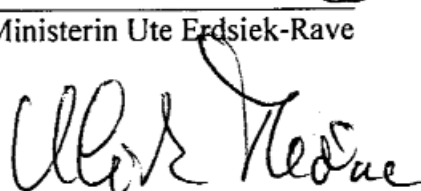
Verantwortlich i. S. d. P.: Joachim Jetschmann, p. A. dbb berlin, Mommsenstraße 58, 10629 Berlin, Telefon 0 30/3 27 95 20, Telefax 0 30/32 79 52 20, E-Mail: post@dbb-berlin.de. Einzelmitglieder des dbb berlin erhalten das hm kostenlos zugesandt. Herausgegeben in Zusammenarbeit mit dem dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin.
Anzeigenverkauf: dbb verlag gmbh, Katy Netz
Telefon 0 30/7 26 19 17 24, Telefax 0 30/7 26 19 17 40
Herstellung: Vereinigte Verlagsanstalten GmbH, Höherweg 278, 40231 Düsseldorf. Layout: Marian-Andreas Neugebauer. Fotos: dbb berlin, MEV.

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in
der Bundesrepublik Deutschland
Die Präsidentin
Ministerin Ute Erdsiek-Rave



Ministerin Ute Erdsiek-Rave

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Der Vorsitzende
Ulrich Thöne



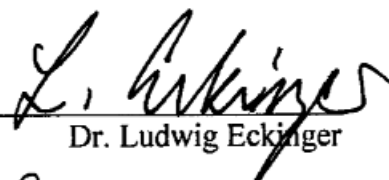
Ulrich Thöne

Deutscher Philologenverband
Der stellv. Vorsitzende
Dr. Horst Günther Klitzing



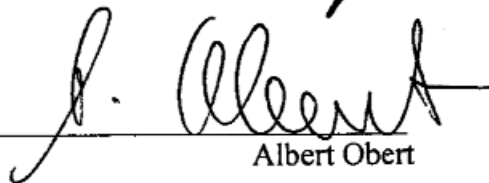
Dr. Horst Günther Klitzing

Verband Bildung und Erziehung e. V.
Der Vorsitzende
Dr. Ludwig Eckinger



Dr. Ludwig Eckinger

Verband Deutscher Realschullehrer VDR
Der Vorsitzende
Albert Obert



Albert Obert

Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer
an Wirtschaftsschulen e. V.
Der stellv. Vorsitzende
Helmut Landsiedel



Helmut Landsiedel

Bundesverband der Lehrerinnen und
Lehrer an beruflichen Schulen e. V.
Der Vorsitzende
Berthold Gehlert



Berthold Gehlert