

OECD-Untersuchung

"Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers"

Beiträge einzelner Verbände des Landes Nordrhein-Westfalen

- Landeselternrat der Gesamtschulen in NW e.V.
- Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW
 - Philologen-Verband Nordrhein-Westfalen
 - Elternverein Nordrhein-Westfalen

- IHK-Vereinigung NRW*

Das Dokument erfasst die Beiträge der aufgeführten Organisationen als Bestandteil zum von Nordrhein-Westfalen gelieferten Beitrag zum Nationalen Hintergrundbericht für die OECD-Aktivität "Ausbildung, Einstellung und Förderung von Lehrerinnen und Lehrern". Die zum Ausdruck gebrachten Meinungen sind die der aufgeführten Organisationen und geben nicht die der Kultusministerkonferenz, der OECD oder deren Mitgliedstaaten wieder. Die Copyright-Bestimmungen, die den Zugang zu Informationen auf der OECD-Homepage regeln, sind unter <http://www.oecd.org/rights> zu finden.

* Die Stellungnahme liegt nur in englischer Sprache vor (s. dort).



**Sehr geehrte Damen und Herren,
wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und möchten uns zu ausgewählten
Aspekten wie folgt äußern:**

NATIONALER KONTEXT

Die in der Landesverfassung Nordrhein-Westfalens niedergelegten Rechte der Kinder und Jugendlichen werden nach Meinung des Landeselternrats verletzt.

Wir zitieren aus der Landesverfassung:

"Artikel 6 (Fn 3a)

(1) Jedes Kind hat ein Recht auf Achtung seiner Würde als eigenständige Persönlichkeit und auf besonderen Schutz von Staat und Gesellschaft.

(2) Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Entwicklung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit, auf gewaltfreie Erziehung und den Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung und Ausbeutung. Staat und Gesellschaft schützen sie vor Gefahren für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl. Sie achten und sichern ihre Rechte, tragen für altersgerechte Lebensbedingungen Sorge und fördern sie nach ihren Anlagen und Fähigkeiten.

Artikel 8

(1) Jedes Kind hat Anspruch auf Erziehung und Bildung. Das natürliche Recht der Eltern, die Erziehung und Bildung ihrer Kinder zu bestimmen, bildet die Grundlage des Erziehungs- und Schulwesens. Die staatliche Gemeinschaft hat Sorge zu tragen, dass das Schulwesen den kulturellen und sozialen Bedürfnissen des Landes entspricht.

Artikel 10

(1) Das Schulwesen des Landes baut sich auf einer für alle Kinder verbindlichen Grundschule auf, die Teil der Volksschule ist. Die Gliederung des Schulwesens wird durch die Mannigfaltigkeit der Lebens- und Berufsaufgaben bestimmt. Für die Aufnahme in eine Schule sind Anlage und Neigung des Kindes maßgebend, nicht die wirtschaftliche Lage und die gesellschaftliche Stellung der Eltern."

Der Skandal ist aufgedeckt

Die internationale PISA-Studie hat belegt, dass durch die Struktur unseres Schulwesens, sozialbedingte Lernmilieus geschaffen werden, die Kinder systematisch benachteiligen. Das gegliederte Schulwesen sortiert Kinder nicht nach Leistung, sondern nach sozialer Schichtzugehörigkeit. Das ergibt ein System höherer und niedrigerer Bildung, ein System unterschiedlicher Lebenschancen.

Damit werden die individuellen Rechte der Kinder verletzt und die volkswirtschaftliche Entwicklung nachhaltig beschädigt, weil Entwicklungs- und Lernpotenziale von Kindern vernachlässigt werden. Das Kapital Bildung verkümmert. Es wird nur relativ wenigen Kindern zugetraut, die gymnasiale Oberstufe zu erreichen. Der Sekundarstufen-I-Abschluss soll für sie ausreichend sein. Es wird ihnen unterstellt, nicht hinreichend begabt zu sein oder die falschen Begabungen für die höhere Bildung mitzubringen. So wird zum Beispiel von den "praktisch Begabten" gesprochen, die im gymnasialen Bildungsgang nicht richtig seien. Nur gut 30% eines Alterjahrgangs erreichen so die Zugangsberechtigung zu den unterschiedlichen Hochschulen.

Die Würde von Kindern wird zudem systematisch verletzt in einem Schulsystem, in dem 36 % der Schüler und Schülerinnen, zurückgestellt werden, Klassen wiederholen müssen oder in eine "niedrige Schulform" absteigen. Der Erziehungswissenschaftler H. Fend spricht zu Recht von einer "Entsorgungsmentalität" im deutschen Schulsystem.

LANDESELTERNRAT der GESAMTSCHULEN in NW e.V.

Die Vorsitzende



Es gilt: Das Kind muss zum System passen. Es gilt nicht: Das System muss alles tun, um den Lernerfolg des einzelnen Kindes zu ermöglichen.

Der Schulerfolg, die Leistungsentwicklung des Kindes und welche Qualifikationen es erreichen kann, sind im deutschen Schulsystem in hohem Maße davon abhängig, auf welche Schule und Schulform das Kind geht.

Das Schulsystem ist nicht darauf vorbereitet, positiv mit Verschiedenheit von Kindern umzugehen. Verschiedenheit wird als Belastung und nicht als Bereicherung und Lernchance verstanden.

Migration

Kinder mit Migrationshintergrund (vorrangig türkische Jugendliche und Kinder aus Familien der GUS-Staaten) zählen zu den Hauptverlierern im deutschen Bildungssystem. Lehrer sind nicht auf die Anforderungen von interkultureller Bildung vorbereitet. Die nötigen Ressourcen zur Förderung werden nicht bereitgestellt. Das liegt zum Teil daran, dass erst in jüngster Zeit politisch allgemein anerkannt wird, dass auch Deutschland ein Einwanderungsland ist.

Besonders in den Sekundarstufen wird auch hier die soziale Ungleichheit deutlich. Ausländische Kinder besuchen in der Regel die niedrigen Bildungsgänge. Auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich anschließend große Probleme wegen mangelnder Qualifikationen.

Finanzen falsch gesteuert

Insgesamt ist der Bildungsbereich unterfinanziert.

Die Finanzmittel, die in das Bildungssystem fließen, kommen nicht genügend den Kindern direkt zugute. Der Löwenanteil wird für Lehrergehälter und Pensionsabsicherungen ausgegeben.

Außerdem steht die Pyramide auf dem Kopf. Die wenigsten Mittel fließen im Durchschnitt in die Primarstufe, wo die heterogensten Lerngruppen und die jüngsten Kinder sind. In der Sekundarstufe II hingegen erreicht die Finanzausstattung Spitzenwerte, dort wo die soziale Auslese am meisten gegriffen hat und Kinder vorrangig aus sozial privilegierten Familien anzutreffen sind.

Trends in Form von öffentlichen und privaten Ressourcen für die Beschulung:

- Private Haushalte sind zunehmend durch Kosten für schulpflichtige Kinder belastet, So werden Kosten für Schulmittel (Bücher) und Fahrtkosten auf die **Eltern** verlagert.
- **Einsparungen** bei Lehrereinstellungen, Sozialarbeiter- oder pädagogen,
- Ganztagsbereich in Ganztagschulen nur eingeschränkt wegen Personalmangel möglich, Schulküchen im Ganztagsbereich sind oftmals unzureichend, aber immer kostenpflichtig, Eltern ergreifen Initiativen um Zustand zu verbessern.
- Renovierungs- und Sanierungsstau bei Schulgebäuden/Sportstätten, überaltete Fachräume, zu wenig Neue Medien, Vernachlässigung der Bibliotheken, Schließung von Schwimmbädern,
- Ganztagsbereich in Ganztagschulen nur eingeschränkt wegen Personalmangels möglich,

Folgen für Demokratie und Volkswirtschaft

Das gegliederte Schulsystem verfehlt den verfassungsgemäßen Erziehungs- und Bildungsauftrag und ist somit eine Gefahr für unsere demokratische Gesellschaftsordnung. Die "Underachiever" im System, die Schulversager bzw. Verweigerer haben ein „Überlebensproblem“, da ihnen der Zugang zur Berufsausbildung, Arbeitsplätzen und Wohlstand verwehrt bleibt. Es existiert zudem eine hohe Jugendarbeitslosigkeit, die über die Allgemeinheit finanziert werden muss, fehlende Steuereinnahmen führen zu weiteren Einsparungen bei den Staatsausgaben im sozialen Bereich.

Die Jugendlichen in der "Risikogruppe" sind sozial schwierig zu integrieren. Diese Situation trägt nicht zur Stabilisierung der parlamentarischen Demokratie bei. Die parlamentarische Demokratie ist auf mündige Bürger angewiesen, die über ihr Wahlverhalten (nicht über Verweigerung) diese Gesellschaft mitgestalten.

Das gegliederte System verhindert Chancengleichheit, zementiert Ungerechtigkeit aufgrund sozialer Auslese und produziert ein immenses Leistungsproblem, da den potentiellen Leistungsträgern die Förderung ihrer Begabung und Neigungen versagt bleibt.



Seit Jahren beklagen Ausbildungsbetriebe und Hochschulen das Leistungsniveau der Auszubildenden und Studenten, die „Abbrecherquote“ ist entsprechend hoch und damit nicht nur der individuelle, sondern auch der volkswirtschaftliche Schaden enorm groß.

Auf die zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklungen, wie sie die OECD in ihren Prognosen für das Jahr 2020 aufzeigt, ist das Bildungssystem nicht eingestellt. Wenn es richtig ist, dass 2020 nur noch ca.12% der Beschäftigten in der Produktion tätig sein werden, dann muss sich das selektive System radikal zu einem integrierten Fördersystem wandeln, um die Jugendlichen ausreichend qualifizieren zu können.

DAS SCHULSYSTEM UND DIE LEHRER

Schulstruktur

Die Schulformen im deutschen gegliederten Schulsystem sind hierarchisch geordnet, so auch in NRW. Nach der Grundschule von vier Jahren werden die Kinder in verschiedene allgemein bildende Bildungsgänge (Hauptschule, Realschule, Gymnasium) und mehrere Sonderschulen sortiert. Die Gesamtschulen haben lediglich einen Anteil von 15%. Dabei spielen die Empfehlungen der Grundschullehrer eine dominierende Rolle, In der IGLU-Studie wurde wiederum bestätigt, dass Kindern aus sozial privilegierten Kontexten eher eine Empfehlung zu höherwertigen Bildungsgängen erhalten als Kinder aus bildungsferneren Schichten - auch unabhängig von ihrer Leistungsfähigkeit. Schulkarrieren werden vielfach "vererbt". Das gilt für positive wie negative Karrieren.

In Bildungsgängen der Sonderschule für Lernbehinderte oder auch der Hauptschule werden bestimmte fachliche Anforderungen vorenthalten. So gibt es zum Beispiel keinen systematischen Englischunterricht in der Sonderschule für Lernbehinderte und die Lehrpläne für die Hauptschule trauen ihren Schülern und Schülerinnen bestimmte Lerninhalte nicht zu. Deshalb gibt es sie dort nicht. Es ist symptomatisch für das deutsche Schulsystem, dass Schüler und Schülerinnen primär darauf angewiesen sind, den Lehrer zu verstehen. Lehrer fühlen sich in der Regel nicht ausreichend verantwortlich für den Lernerfolg ihrer Schüler.

Viele Energien der Lehrer werden aufgewandt für das Benoten von Kindern. Diese Noten dienen im gegliederten Schulsystem vorrangig dazu, justiziabel festzustellen, ob ein Kind sich in dem Bildungsgang halten kann oder nicht. Sie sind nicht auf das Fördern ausgerichtet.

Die integrierte Gesamtschule wurde in einer halbherzig durchgeführten Bildungsreform als weitere Schulform neben das gegliederte System gesetzt und steht deshalb in ständiger Konkurrenz zum gegliederten Schulwesen.

Das gegliederte Schulwesen produziert einen gewaltigen Verwaltungsaufwand. Für jede Schulform eine eigenen Schulaufsicht, Lehrpläne usw. Die Schulen werden zentral gesteuert.

Weitere Systemmängel

Es gibt keine Evaluationskultur. Evaluation wird weitgehend als Bedrohung empfunden.

Es gibt keine Feedback-Kultur. Rückmeldungen von Schüler über den Unterricht, Eltern über die Schule sind keine allgemeine Praxis.

Was im Unterricht geschieht und wie es passiert ist nicht genügend transparent.

Eine Vielzahl von Lehrern sieht sich als Lehrer, der ein Fach vermittelt und versteht sich nicht als Experte, um Kinder im Lernen zu unterstützen.

Es gibt etliche Lehrer, die jahrelang keine Fortbildung besucht haben.

Eine Fortbildungsverpflichtung für Lehrer wird gerade erst in ersten Schritten gesetzlich geregelt.

Das Fortbildungsbudget war und ist nicht ausreichend angesichts des großen Bedarfs.

Lehrer haben über ihre Unterrichtsstunden und bestimmte Konferenzen keine Präsenzpflcht am Arbeitsplatz Schule.

Lehrer lernen in der Ausbildung nicht, mit dem Eltern zu kommunizieren.



Das System zum Ausgleich bei Unterrichtsausfall ist ungenügend. Es gibt keine Lehrerreserve an den Schulen.

Lehrer sind der Spiegel des Systems

Lehrämter

Die Vorstellung von höherer und niedriger Bildung spiegelt sich auch in der Ausbildung, in der Besoldung und in der Lehrerversorgung wieder. Im Gymnasium werden alle Lehrer von vorne herein mit der höchsten Eingangsstufe besoldet. Egal, wie und was sie unterrichten. Durch die Möglichkeit,

Kinder von ihrer Schulform zu verweisen, können sie außerdem bestimmen, mit welchen Kindern sie arbeiten wollen und mit welchen nicht.

Im Jahr 2002 wurde ein neues Lehrerausbildungsgesetz beschlossen, dass die Lehrerausbildung in sechs Semestern für die Primarstufe und für die Sekundarstufe I in verschiedenen Bildungsgängen kombiniert. Die Ausbildung für das Gymnasium wird abgetrennt und bleibt bei acht Semestern. Das bedingt wiederum eine höhere Eingangsbesoldung und erweiterte Aufstiegschancen.

Wir fordern als Eltern eine einheitliche Eingangsbesoldung und leistungsbezogene Zulagen.

Das System der Versorgung der Schulen mit Lehrern ist nicht transparent genug. Systematische und offene Erhebungen über Unterrichtsausfall fehlen.

Unterrichtskultur

Dringend erforderlich ist eine Reform des Unterrichts. Lerngruppen in Deutschland sind weltweit am homogensten, trotzdem sind die Klagen der Lehrer über die Differenz am größten. Heterogenität muss als Chance begriffen werden. Die individuelle Förderung aller Kinder muss ins Zentrum des Lehrerhandelns. Die Lehrer sollen sich als Anwälte für den Schulerfolg ihrer Schüler verstehen. Traditionelle, enge Unterrichtsskripte, die sich immer am Durchschnitt der Lerngruppe orientieren müssen aufgebrochen werden.

Lobbyismus auf vielen Ebenen

Elternvertretung

Es gibt in NRW auf der Landesebene schulformbezogene Elternvereine, die nur Interessen ihrer Schulform vertreten. Das trägt bedauerlicherweise dazu bei, dass kein gemeinsamer Blick auf die notwendigen gesellschaftlichen Bildungsziele entwickelt wird, sondern zu einer engen Lobby nur für die Interessen der eigenen Klientel. Das führt zum Beispiel auch dazu, dass, obwohl ein allgemeiner Lehrermangel herrscht, das Gymnasium die am besten versorgteste Schulform ist. Das hat auch mit der einflussreichen Gymnasiallobby zu tun. Eltern von Kindern in den unteren Bildungsgängen sind weniger organisiert. Ihre Elternvertretung verfügt auch nicht über die entsprechenden Finanzen.

Lehrerverbände und Gewerkschaften

Die Schule ist Drehscheibe vieler Interessen. Das die Schule eigentlich für das Wohl und den Lernerfolg der Kinder da ist, tritt dabei in den Hintergrund. Das gilt auch für manche Aktivitäten der Lehrerverbände und Gewerkschaften.

Blockade im föderalen System

Im föderalen System der Bundesrepublik blockieren sich die parteipolitisch unterschiedlich regierten Bundesländer. Das verhindert eine nationale Bildungsplanung, die sich an den erfolgreichen Ländern der PISA-Studie orientiert.

Eignung für den Beruf als Lehrer

Im Studium werden gibt es zu wenige Möglichkeiten, die Eignung für den Beruf zu erproben und zu reflektieren. In der Schule gibt es keine Möglichkeit, erfolgreiche Lehrer zu belohnen. Auch

LANDESELTERNRAT der GESAMTSCHULEN in NW e.V.

Die Vorsitzende



ausgesprochen schlechte Lehrer können nicht zu Fortbildungen verpflichtet werden. Es besteht kaum eine Möglichkeit, dass sie aus dem Unterrichten ausscheiden oder alternative Tätigkeiten angeboten bekommen.



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband NRW

Westfalendamm 247

44141 Dortmund

Tel.: 0231 – 433861

Fax: 0231 – 433864

E-mail: info@vbe-nrw.de

Internet: www.vbe-nrw.de

OECD-Lehrerstudie „Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers“
– Übermittlung des nationalen Hintergrundberichts
(Country Background Report)

Stellungnahme:

Der nationale Hintergrundbericht (CBR) im Rahmen der OECD Studie dient der Einsetzung eines vergleichenden Bezugsrahmens um:

- das internationale Verständnis für die Faktoren zu verbessern, die für die Anwerbung, Einstellung, den Verbleib und die Weiterentwicklung effizienter Lehrer ausschlaggebend sind, um
- kostengünstige politische Optionen zu ermitteln, die zur Umsetzung dieser Punkte dienen können.

Daran orientiert gibt der VBE - NRW zum nationalen Hintergrundbericht der KMK für das Land NRW vom 04.02.2003 folgende Stellungnahme ab:

Abschnitt 1: Nationaler Kontext (NRW)

Die Rahmenbedingungen in NRW sind durch folgende politischen, sozialen und kulturellen Besonderheiten gekennzeichnet:

- a) Mehr Selbstständigkeit von Schule, Qualitätsstandards, Evaluation, Parallelarbeiten, Budgetierung
- b) Rückgang der Schülerzahlen im Primarbereich; Anteil der Schüler mit Migrationshintergrund steigt, weniger deutsche Kinder werden geboren
- c) Die Ausgaben für den S II-Bereich sind wesentlich höher als für den P-Bereich. Dies gilt sowohl auf kommunaler Ebene als auch auf Landesebene.
- e) Öffentliche Meinung: Grundschullehrkräfte haben laut einer Umfrage (Allensbach) ein positiveres Image, Studienräte: schlechtes Image, Schule ist reformbedürftig,

gute Schulen sind wichtig, Lehrer brauchen Unterstützung durch Gesellschaft und Eltern; Kleine Kinder brauchen kleine Klassen (Kienbaum)

Abschnitt 2: Das Schulsystem und die Lehrer in NRW

Von 2003 bis zum Jahr 2015 werden rund 84.000 Lehrkräfte in NRW aus dem Schuldienst der öffentlichen und privaten Schulen ausscheiden, das sind rund 55% der heutigen Beschäftigtenzahl und bis zu ca. 7.000 Stellen jährlich.

Im Bereich des Lehramtes für die Primarstufe wird ab 2005/06 voraussichtlich kein Bewerberüberhang mehr bestehen, sondern ein Bewerbermangel

Im Bereich des Lehramtes für die Sekundarstufe I werden in den nächsten 10 Jahren mehr als 10.000 originär ausgebildete S I Lehrkräfte fehlen.

Im Bereich des Lehramtes für Sonderpädagogik wird es bei Beibehaltung der jetzigen Schulstruktur voraussichtlich zukünftig keinen Bewerbermangel geben.

Im Bereich der Sekundarstufe I fehlen die Lehrer vorrangig im Haupt- und Realschulbereich. Die Situation der Hauptschule ist gekennzeichnet durch folgende Gegensätzlichkeiten: Höchste Unterrichtsverpflichtung aber geringste Bezahlung; schwierigstes Schülerklientel aber geringste Zahl der Beförderungstellen.

In den letzten zehn Jahren sind in NRW aufgrund veränderter Berechnungen (z.B. Erhöhung der Schüler-Lehrer-Relation, Kürzungen des Förderbedarfs für ausländische Schüler, Verringerung der Schulleiterpauschale) im Bereich der Primarstufe die Lehrerzahlen um ca. 10% gesunken.

Es kommt zusätzlich zu einem erheblichen Abbau des Verwaltungspersonals/Sozialarbeiter in den Schulen auf Grund leerer Kassen der Kommunen. Dies wird durch die zögerliche Nachbesetzung offener Stellen verdeutlicht.

Abschnitt 3: Anwerbung geeigneter Personen für den Lehrberuf

Hauptpfad:

- Abitur,
- Studium eines Lehramtes,
- Vorbereitungsdienst,
- Einstellung.

Veränderung in NRW: Über ein Bachelor-/Masterstudium und Vorbereitungsdienst in den Schuldienst

Eine Imagekampagne zur Gewinnung neuer Lehramtsstudenten ist wegen schlechter Rahmenbedingungen in einigen Schulformen bisher ohne Erfolg geblieben. Dem Dienstherrn muss in diesem Zusammenhang vorgeworfen werden, dass er lediglich die Statistik sieht, und nicht die Inhalte.

Auf Grund der wirtschaftlichen Situation und fehlender Bewerber im naturwissenschaftlich-mathematischen Bereich sind vermehrt Seiteneinsteiger ohne Lehramtsbefähigung (Berufswechsler) bereit, sich um Einstellung in den

Hauptschulbereich zu bewerben; wäre die wirtschaftliche, also die Arbeitsmarktsituation anders, würde kaum ein Diplomphysiker oder Chemiker willens sein, Hauptschüler zu unterrichten. Diese Konjunktur des Seiteneinstiegs löst den Bewerbermangel nur vordergründig, da es mangels fundierter pädagogischer Ausbildung zu einer Entprofessionalisierung des Lehrerberufs kommt.

Das Wissen, dass ausgebildete Lehrkräfte nicht mehr an die Hauptschulen wollen oder sich möglichst rasch im Rahmen der Versetzung in eine andere Schulform bewerben, bestärkt weder die Arbeitsmoral noch fördert nicht die Motivation der an den Hauptschulen tätigen Kolleginnen und Kollegen. Die Berufswechsler ohne Lehramt führen darüber hinaus zu einer zusätzlichen Belastung der originär ausgebildeten Lehrkräfte.

Der Bewerbermangel im Bereich der Grund- und Hauptschulen wird nicht zuletzt dadurch ausgelöst, dass es kaum Aufstiegsmöglichkeiten gibt.

Politische Initiativen und ihre Auswirkungen:

Es muss ein gemeinsames Lehramt für alle Schulformen und Schulstufen geben. Die Ausbildung muss für alle Lehrämter gleich lang sein. Allen Lehrkräften muss die gleiche Möglichkeit von Beförderungen eröffnet werden, ohne dass dies gleich die Leitung einer Schule bedeutet.

Abschnitt 4: Ausbildung, Entwicklung und Zertifizierung von Lehrern

Die Ausbildung von Lehrkräften gestaltet sich wie folgt:

- Studium (je nach Lehramt 6 – 8 Semester Regelstudienzeit), darin integriert Schulpraktika (in geringem Umfang)
- Vorbereitungsdienst: Zwei Jahre, Ausbildungsunterricht an Schulen (z.T. angeleitet, in zunehmendem Umfang selbstständig ohne direkte Rückmeldung durch Ausbilder), Ausbildung an Studienseminaren (in Fachseminaren und Hauptseminaren)
Kurse an Studienseminaren für „Seiteneinsteiger“ - für Lehrer aus anderen Schulstufen (P-Lehrer können auch in Sek I und Sonderschule arbeiten) - für neu eingestellte Lehrer, die sich für ein nicht von ihnen studiertes Mangelfach nachqualifizieren
- Zweites Staatsexamen, inzwischen auch Diplomprüfungen (Universität und Fachhochschule); in Einzelfällen auch ohne Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (Seiteneinsteiger)

Fortbildungsmaßnahmen im Bereich des Schulwesens:

Staatliche Lehrerfortbildung, Lehrerfortbildung durch nichtstaatliche Institutionen, Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungen laut ADO und seit kurzem durch den Schulleiter, wurde aber bisher nicht überwacht. Bei Bewerbung für Beförderungsstellen wird nach besuchten Fortbildungen gefragt. Für Lehrkräfte, die

nicht in die Schulleitung gehen, hat der Besuch bzw. der Nichtbesuch von Fortbildungen im Primar- und Sekundar I Bereich keine Konsequenzen, da es hier keine Beförderungsmöglichkeiten gibt.

Es existieren Qualifizierungsmaßnahmen, die berufsbegleitend laufen.

Die dafür notwendigen Freistellungsstunden der Teilnehmer werden der einzelnen Schule in den seltensten Fällen ersetzt, so dass bei zwei oder drei Seiteneinsteigern an einer Schule Stunden im Umfang einer $\frac{1}{2}$ oder $\frac{2}{3}$ Stelle fehlen, die von Kolleginnen und Kollegen vielfach vertreten werden müssen

Eine dringend erforderliche Qualifizierung müsste vor dem Einsatz in der Schule erfolgen, damit der Sinn des Seiteneinstiegs (Unterrichtsversorgung) nicht in der Praxis das genaue Gegenteil bewirkt (Unterrichtsausfall).

Vielfach bestehen Unterstützungsprogramme nur im Kollegium selbst, und nicht zentral durch den Dienstherrn.

Sämtliche Lehrkräfte werden nach einem starren System eingruppiert. Es bestehen keine empirischen Untersuchungen zur Effizienz, da der Eingruppierungserlass und die Laufbahnverordnung lediglich die Vergütung und den Einsatz regeln.

Abschnitt 5: Anwerbung, Auswahl und Benennung von Lehrern

Die Einstellung von Seiteneinsteigern ist abzulehnen, solange kein berufsbegleitendes Studium b.z.w. eine Vorqualifizierung erfolgt.

Tendenzen:

- Eine Einstellung ist auch möglich ohne Zweites Staatsexamen (= Studium plus Vorbereitungsdienst).
- Ein Teil der Lehrkräfte wird bereits während der Probezeit entlassen, da die pädagogischen Fähigkeiten unzureichend sind.
- Neben dem Listenverfahren erfolgt zunehmend eine direkte Bewerbung an Schulen – Schulen sind aber bei Ausschreibung nicht völlig autonom, da sie diese mit der Schulaufsicht abstimmen müssen

Es besteht ein erheblicher Lehrermangel in bestimmten Schulformen und in bestimmten Fächern. Ein Lehrermangel besteht zur Zeit in der Hauptschule, die Gefahr des Lehrermangels besteht darüber hinaus auch im Bereich der Primarstufe. Wenn Ganztagschulen eingeführt werden (möglicherweise sinkt dadurch die Attraktivität des P-Bereichs) könnte sich diese Tendenz auf Grund des hohen Frauenanteils im P-Bereich (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) verstärken.

Für die Einstellung einer qualifizierten Lehrkraft muss die pädagogische Ausbildung eine unabdingbare Voraussetzung sein.

Abschnitt 6: Sicherung des Verbleibs von effizienten Lehrern in Schulen

Die Zahl der Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist extrem hoch. Der vornehmliche Grund liegt in der hohen Belastung, immer neuen Aufgaben, der Altersstruktur und der fehlenden Unterstützungssysteme und Flankierungsmaßnahmen.

Negativ wird sich auswirken, dass im S I – Bereich Beurlaubungen und Altersurlaub nach LBG § 78e nicht mehr genehmigt werden, weil Voraussetzung für die Genehmigung ist, dass ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen

Viele ältere Lehrkräfte haben die Beurlaubungsmöglichkeit zur Kompensation gesundheitlicher Beeinträchtigungen genutzt und damit auf eigene Kosten.

Leistungsanreize sind quasi nicht vorhanden. Darüber hinaus ist die von den Lehrkräften mit(vor)finanzierte Leistungsprämie gestrichen worden. Die Mittel sind zur Haushaltssanierung „missbraucht“ worden. Dies hat zu einer Demotivierung der Lehrkräfte geführt.

Ein Wechsel in eine andere Besoldungsstufe ist nur über Funktionsstellen (Grundschule) bzw. die wenigen A 13 – Stellen im HS-Bereich möglich.

Eine Evaluation findet am Anfang der Berufstätigkeit statt (anlässlich der Beendigung der Probezeit). Es gibt keine weiteren regelmäßigen Evaluationen, aber z.B. eine Evaluation im Rahmen der Bewerbung für ein weiteres Amt (z.B. Fachleitertätigkeit) bzw. ein Beförderungssamt.

Die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind für einen Großteil der Lehrer gering. In Grundschulen bestehen sogar keine Aufstiegsmöglichkeiten außer Konrektor und Rektor. Dadurch bleibt die Bezahlung bei der Stufe des Eingangsamtes

Am Gymnasium besteht für relativ viele Lehrer eine „automatische“ Beförderung zur nächst höheren Besoldungsstufe. An dieser Schulform bestehen insgesamt größere Möglichkeiten, in Beförderungssämter zu gelangen.

Die Klassengröße und das Lehrdeputat werden vom Land festgelegt, wobei es bisher wenig Möglichkeiten gibt hier zu differenzieren (z.T. gibt es Stellenzuschläge für die Schule bei hohem Anteil ausländischer Kinder; diese Stellenzuschläge werden in NRW aktuell gekürzt). Benötigtes Hilfspersonal ist in NRW nicht vorhanden.

Der Rechtsschutz für Lehrkräfte durch den Dienstherrn z.B. bei Gewalt und/oder Drohung ist unzureichend

Die Möglichkeiten des Sabbatjahrs und der Altersteilzeit sind positiv. Dagegen sind die Kürzung der Versorgungsbezüge und geplante Dienstrechtsänderungen um Lehrkräfte länger im Dienst zu halten unangemessen. Die pädagogische Effizienz solcher Maßnahmen wird nicht ausreichend hinterfragt.

Die Stärkung der Berufszufriedenheit durch Abbau von Überlastung, mehr Entscheidungsfreiheit, einheitlicher Standards und Anerkennung von Leistung muss verwirklicht werden.

Die berufliche Zufriedenheit kann nur verbessert werden, wenn folgenden Belastungsfaktoren konsequent entgegen getreten wird:

- Aufgabenverdichtung durch überbordende Beanspruchung der Schulen für die Lösung gesellschaftlicher Probleme

- Systematische administrative Einengung der Handlungsspielräume der Institution Schule
- Fortschreitende Verschlechterung der dienstrechtlichen, beamtenrechtlichen, tarifrechtlichen und versorgungsrechtlichen Bedingungen
- Geringes Ansehen und Achtung des Lehrerberufes

14.05.2003

Udo Beckmann

Landesvorsitzender VBE NRW

**Stellungnahme des
Philologen-Verbands Nordrhein-Westfalen
zur OECD-Untersuchung**

**„Attracting, Developing and
Retaining Effective Teachers“**

April 2003

OECD-Untersuchung “Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers”

Abschnitt 2: Das Schulsystem und die Lehrer

Zu 2c:

Die Privatschulen in Nordrhein-Westfalen bestehen aus so genannten Ergänzungs- und Ersatzschulen. Die in NRW geringe Zahl von Ergänzungsschulen bietet Bildungsgänge an, die nicht zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen. Qualifizierende Abschlüsse werden an diesen Schulen durch eine Prüfung vor einer staatlichen Prüfungskommission abgelegt. Ersatzschulen in Nordrhein-Westfalen sind an Vorgaben des Grundgesetzes und der Landesverfassung gebunden. Die Verantwortung für den Betrieb der Ersatzschule trägt allein der Schulträger. Ersatzschulen führen zu staatlich anerkannten Schulabschlüssen; die inhaltlichen und organisatorischen Unterrichtsvorgaben entsprechen deshalb weitgehend denen staatlicher Schulen. Gleichwohl besitzen die Ersatzschulen die Möglichkeit, in der pädagogischen Arbeit eigene Schwerpunkte zu setzen.

Die Lehrkräfte an Ersatzschulen müssen über dieselbe wissenschaftliche Ausbildung verfügen wie entsprechende hauptamtliche Lehrkräften an staatlichen Schulen und sind in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht mit diesen gleichgestellt. Die Beschäftigungsverhältnisse der Lehrer an Ersatzschulen, als Angestellte oder Planstelleninhaber, entsprechen daher den der angestellten Lehrkräfte und Beamten an staatlichen Schulen.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen staatlichen Schulen und Ersatzschulen liegt darin, dass die Ersatzschulen vom Schulträger zu finanzieren sind; der Schulträger erhält vom Land Nordrhein-Westfalen einen erheblichen Zuschuss zu den Betriebskosten der Schule, also auch zu den Aufwendungen für die Lehrkräfte.

Zu 2 g:

Es gibt keinen Bezugsrahmen, der den Dialog fördert. Gesprächsrunden finden nur in unregelmäßigen Abständen und nur zu wenigen Brennpunktthemen statt (z. B. Unterrichtsversorgung, Auswertung der Arbeitszeit-Studie). Sie sind weder regelmäßig vorgesehen noch gibt es bisher eine Kultur für die Durchführung.

Es gibt mehrere Lehrerergewerkschaften mit zwei Dachorganisationen:

Im Deutschen Beamtenbund und Tarifunion (dbb) arbeiten der Philologen-Verband (Gymnasium, Gesamtschule, 2. Bildungsweg), der Realschullehrerverband (Realschule), der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen und der Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs (berufliche Schulen) und der Verband Bildung und Erziehung (Grundschulen, Hauptschulen, Sonderschulen) mit schulformbezogener Aufteilung zusammen. Innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes beansprucht die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, die Vertretung der Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen zu sein. Die verschiedenen Gewerkschaften vertreten die Interessen der Lehrkräfte mit unterschiedlichen Zielen und Durchsetzungsstrategien.

Der Philologen-Verband beispielsweise hält eine Dialog-Kultur für höchst wichtig und versucht, möglichst mit Gesprächen und Verhandlungen bildungs- und berufspolitische Ziele zu erreichen.

Abschnitt 3: Anwerbung geeigneter Personen für den Lehrerberuf

Zu 3.1:

In NRW haben Landesregierung und Lehrerorganisationen eine Werbekampagne für den Lehrerberuf durchgeführt. Da aber gleichzeitig die beruflichen Bedingungen aufgrund der Finanzlage des Landes verschlechtert worden sind, kann von einem Erfolg dieser Kampagne nur bedingt gesprochen werden. Die Öffnung des Lehrberufs für Seiten- und Quereinsteiger ist nicht als Werbekampagne zu sehen, sondern als Behebung des Lehrermangels durch für diesen Beruf nicht hinreichend Qualifizierte.

Zu 3.3 a:

Erste Initiative, die Attraktivität des Lehrberufes zu steigern, war die Heraufsetzung der Altersgrenze für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf 45 Jahre für Lehrerinnen und Lehrer mit Mangelfächern. Tatsächlicher Grund dafür war, die beobachtbare Abwanderung von Lehramtsbewerbern in andere Bundesländer, wo diese Altersgrenze höher liegt, zu verhindern. Eine weitere Maßnahme war, die Besoldung am Gymnasium anzuheben und an die in den benachbarten Bundesländern anzugleichen. Die Struktur der Lehrerausbildung in Nordrhein-Westfalen führt nun aber dazu, dass viele Bewerber eine Einstellung am Gymnasium und zu wenige an Haupt- oder Realschulen suchen.

Zu 3.3 c:

In Nordrhein-Westfalen zeichnet sich für die nächsten Jahre ein großer Lehrermangel ab. Dieser trifft die Schulformen und die Fächer in je unterschiedlicher Intensität. Gründe für den Mangel sind z. B. eine unstete Einstellungspolitik, unattraktive Einstellungsangebote (Bezahlung, Schulwunsch des Bewerbers) und das in Deutschland geringe Ansehen der Lehrerschaft. Auch die zunehmende physische und psychische Arbeitsbelastung sowie Einsparungen im Schulbereich erschweren die Werbung für den Lehrerberuf.

Notwendig wäre grundsätzlich der Abbau von Vorurteilen und eine positivere öffentliche Stimmung gegenüber dem Lehrerberuf und eine verlässlichere Schulpolitik, die sich statt mit äußeren Reformprojekten stärker mit Inhalten, Methoden, Didaktiken und damit den zentralen pädagogischen Fragen beschäftigt.

Abschnitt 4: Ausbildung, Entwicklung und Zertifizierung von Lehrern

Zu 4.2 a:

Die Ausbildung zur Lehrkraft in Nordrhein-Westfalen erfolgt in einer fachtheoretischen Ausbildung an einer Universität in mindestens zwei Unterrichtsfächern (etwa 4 bis 5 Jahre) und in einer unterrichtspraktischen Ausbildung (Referendariat, zwei Jahre) in einem Studienseminar; die beiden Phasen der Ausbildung werden abgeschlossen mit einer Ersten und Zweiten Staatsprüfung. Die Ausbildung unterscheidet verschiedene Lehrämter und ist dabei in einer Mischform ausgerichtet auf die Erfordernisse der verschiedenen Schulformen und Altersstufen (modifizierte Stufenlehrausbildung): Lehrkräfte für Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen und Gesamtschulen (bis Klasse 10) werden in einem gemeinsamen Lehramt ausgebildet; daneben gibt es eigene Lehrämter für das Gymnasium, das Berufskolleg und die Sonderschulen.

Die Lehrerausbildung in Nordrhein-Westfalen soll mit einer Umstellung auf eine konsekutive Ausbildung europäischen Standards genügen und eine bessere Verwendbarkeit auch

außerhalb des Schuldienstes ermöglichen. Diese neue Form der Ausbildung wird derzeit an zwei Universitäten in Nordrhein-Westfalen erprobt; sie setzt sich aus einem Grundstudium (Abschluss: Bachelor) und einem Aufbaustudium (Abschluss: Master) zusammen. Nach Ende dieser universitären Ausbildung soll dann - wie bisher - ein Vorbereitungsdienst mit einem zweiten Staatsexamen als berufsbildendem Abschluss erfolgen.

Da die Ersatzschulen durch Art. 7 Abs. 4 GG Lehrkräfte zu beschäftigen haben, die in der wissenschaftlichen Ausbildung hinter den Lehrkräften an öffentlichen Schulen nicht zurückstehen, werden auch an Ersatzschulen in der Regel Lehrkräfte mit der vollen Lehrbefähigung eingestellt.

Aufgrund des aktuellen Lehrermangels werden zur Zeit auch solche Bewerber für den Schuldienst als "Quereinsteiger" eingestellt, die nicht über eine Berufsqualifikation für Lehrer im beschriebenen Sinn verfügen. Dabei kann eine wissenschaftliche Ausbildung, die sich nicht auf den Erwerb eines Lehramtes bezog, unmittelbar oder auch unter Auflagen als berufsqualifizierend anerkannt werden.

Zu 4.2 c:

Als Notmaßnahme wird der Quer- bzw. Seiteneinstieg von bereits Berufstätigen in den Schuldienst ermöglicht. Die zumeist fehlende Ausbildung in der Fachdidaktik und in den Erziehungswissenschaften wird in Crash-Kursen geleistet, den Betroffenen wird danach eine Lehrbefähigung attestiert. Da diese Maßnahmen erst angelaufen und noch nicht abgeschlossen sind, kann über den Erfolg noch keine Aussage getroffen werden.

Zu 4.2 d:

Nach der Referendarzeit und der Einstellung in den Schuldienst werden vom Dienstherrn bzw. Arbeitgeber keine speziellen Unterstützungs- oder Einführungsprogramme angeboten. Die Unterstützung und Hilfe erfolgt zumeist durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen an der Schule selbst. Häufig sind junge Lehrkräfte überfordert, zumal sie in den überalterten Lehrerkollegien zu vielen zusätzlichen Aufgaben herangezogen werden; die Belastungen führen dazu, dass viele junge Kolleginnen und Kollegen auf einen Vollzeitarbeitsplatz verzichten und - unter Gehaltsverzicht - Teilzeitbeschäftigung beantragen. Aufgrund des Lehrermangels wird jedoch Teilzeitbeschäftigung zunehmend abgelehnt.

Zu 4.2 e:

Die Lehrkräfte sind grundsätzlich zur Fortbildung verpflichtet. Seit kurzer Zeit sind Schulleitungen angehalten, die Erfüllung dieser Pflicht verstärkt zu kontrollieren.

Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, wie sie vom Land sowie von weiteren Trägern angeboten werden, kann sich positiv auf die berufliche Laufbahn (z.B. Beförderung) auswirken; einen kausalen Zusammenhang dafür gibt es aber nicht. Da das Land Nordrhein-Westfalen keine leistungsbezogenen Besoldungselemente eingeführt hat, ist für die Bereitschaft zur Fortbildung eine Belohnung durch einen Gehaltsfortschritt nicht möglich.

Die Fortbildungsangebote des Landes sind insgesamt zu knapp bemessen; das betrifft die fachliche Fortbildung ebenso wie die Vorbereitung auf besondere Aufgaben (Funktionen) in der Schulverwaltung.

Zu 4.3 b:

Höchste Priorität besitzen nach unserer Auffassung Fortbildungsmaßnahmen, die auf eine Verbesserung der Qualität des Unterrichts abzielen. Die Fähigkeiten der Lehrkräfte,

Lernschwächen zu diagnostizieren und geeignete Therapien zu deren Beseitigung zu entwickeln muss gestärkt werden.

Abschnitt 5: Anwerbung, Auswahl und Benennung von Lehrern

Zu 5.2 a:

Die Zahl der zu beschäftigenden Lehrkräfte richtet sich nach der Schülerzahl und wird nach einer Schüler-Lehrerstellen-Relation berechnet; die entsprechenden Daten werden im Oktober eines Jahres an den Schulen erhoben, vorausberechnet und im Landeshaushalt verankert. Die Schüler-Lehrerstellen-Relation ist variabel und wird haushaltsrechtlich festgelegt.

Die Ausschreibung freier Lehrerstellen erfolgt zu einem großen Teil konkret schulbezogen, zu einem geringen Teil in einem landesweiten Listenverfahren. Jede Lehrereinstellung beginnt mit einer Probezeit.

Zu 5.2 c:

Die Einstellung von Lehrkräften erfolgt in der Regel in einem Dauerbeschäftigungsverhältnis als Beamte; sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt (z.B. Überschreiten des Höchstalters, Gesundheitszustand), können Lehrkräfte auch als Angestellte beschäftigt werden. An den Ersatzschulen entspricht dem Beamtenstatus ein Planstellenverhältnis beim jeweiligen Schulträger; Vergleichbares gilt auch hier für die Beschäftigung von Angestellten. Zur Abdeckung eines zeitlich befristeten Bedarfs (Vertretung für beurlaubte oder längerfristig erkrankte Lehrkräfte) werden befristete Beschäftigungsverhältnisse begründet. Für alle Beschäftigungsformen gilt die Voraussetzung, dass im Landeshaushalt entsprechende Mittel ausgewiesen sind.

Zu 5.3 c:

Prioritäten für künftige Einstellungspolitik sind die Transparenz über die Einstellungschancen bei Bewerbern, Elternvertretungen und Schulleitungen. Die verstärkte Mitwirkung der Schulen bei Auswahl der Einzustellenden hat sich bewährt. Probleme stellen sich ein, weil in Zeiten des Lehrermangels immer mehr Personen beschäftigt werden, die aus anderen Berufen in den Lehrberuf wechseln (Seiten- bzw. Quereinsteiger). Die Qualifikationen, die dabei vorliegen, sind oft recht unterschiedlicher Art. Die prioritäre Herausforderung besteht darin, die Professionalität des Lehrerberufes auch in Zeiten von Notmaßnahmen nicht in Frage zu stellen.

Abschnitt 6: Sicherung des Verbleibs von effizienten Lehrern in Schulen

Zu 6.2 c:

Grundsätzlich bestehen für Lehrkräfte Freistellungsmöglichkeiten aus familienpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Gründen, daneben weitere aus besonderen Anlässen; diese sind im Landesbeamtengesetz bzw. im Tarifvertrag für Angestellte geregelt. Es gibt dabei keine speziellen stressbezogenen Freistellungen. Die Genehmigung von Freistellungen erfolgt seit einigen Jahren in dem Maße restriktiver, in dem sich fachspezifischer Lehrermangel ergeben hat und Ersatz Einstellungen nicht möglich sind.

Bei längeren oder häufigen kurzfristigen physischen Erkrankungen müssen sich Lehrkräfte einer Untersuchung durch den Amtsarzt unterziehen; Untersuchungen, ob die Ursachen der Erkrankungen psychischer Natur sind, werden in der Regel nicht durchgeführt.

Die Zahl der vorzeitigen Zurruesetzung ist seit Jahren überproportional hoch; sie führen bei den betroffenen Lehrkräften zu erheblichen Abschlägen bei der Versorgung.

Zu 6.2 d:

Lehrkräfte werden innerhalb ihrer Probezeit (bei der Einstellung in den Schuldienst) und bei Bewerbungen um eine Beförderung evaluiert. Darüber hinaus haben Evaluierungen grundsätzlich keine Bedeutung mehr für die Beschäftigung von Lehrkräften.

Aufgrund von Berichten und Äußerungen von Schülerinnen und Schülern, Eltern und anderen Lehrkräften besitzen Schulleiterinnen und Schulleiter Hinweise über die Effizienz der Unterrichtsarbeit einzelner Lehrkräfte. Aus besonderen Gründen bzw. Anlässen (z.B. Beschwerden und Klagen von Eltern- oder Schülerseite) suchen die Schulleiterinnen und Schulleiter das beratende Gespräch und leiten Maßnahmen (Dienstgespräch, Verpflichtung zur Fortbildung u.ä.) ein. Es ist zu beobachten, dass die schulaufsichtlichen Möglichkeiten zur Steigerung der Effizienz der Unterrichtsarbeit nicht konsequent genutzt werden.

Zu 6.2 f:

Lehrkräfte im Beamtenstatus werden bundeseinheitlich nach dem Bundesbesoldungsgesetz (Anhang A) besoldet. Es erfolgt eine Zuordnung bestimmter Besoldungsgruppen zu Ämtern, die wiederum mit der wahrzunehmenden Aufgabe zusammenhängen. Die angestellten Lehrkräfte werden entsprechend BAT vergütet; die Zuordnung der Vergütung zu der Wahrnehmung bestimmter Aufgaben erfolgt hier durch Regelungen der Tarifgemeinschaft der Deutschen Länder. Besoldung und Vergütung richten sich nach dem Einsatz in den verschiedenen Schulformen und Klassenstufen. Die Gehaltstabellen berücksichtigen mit regelmäßigen Höherstufungen im Altersfortschritt der Lehrkräfte deren berufliche Erfahrung.

Beamtete und angestellte Lehrkräfte können sich auf sog. Beförderungsstellen bewerben. Setzen sie sich im Auswahlverfahren, das grundsätzlich eine Bestenauslese vorschreibt, durch, erhalten sie die entsprechende Aufgabe und die damit verbundene höhere Vergütung. Die Zahl der Beförderungsstellen ist an den verschiedenen Schulformen aufgrund der vorhandenen pädagogischen und organisatorischen Aufgaben unterschiedlich hoch.

Seit längerer Zeit werden in Deutschland Überlegungen angestellt, die Lehrkräfte nicht mehr regelmäßig als Beamte, sondern als Angestellte zu beschäftigen und die Bezahlung leistungsorientierter zu gestalten; dies scheiterte bisher, weil dafür nicht die erforderlichen politischen Mehrheiten zu erzielen waren. Bisherige Ansätze einer leistungsorientierten Bezahlung wurden zur Verärgerung der Lehrkräfte durch die Politik dazu genutzt, einseitig Gehaltskürzungen vorzunehmen.

Nach einem Beschluss des Bundesrates ist es seit Kurzem den Bundesländern ermöglicht, beim Urlaubsgeld und bei der Sonderzuwendung je eigene Regelungen zu treffen. Damit wird die einheitliche Besoldung und Vergütung im öffentlichen Dienst aufgegeben, es droht eine Partikularisierung des Bezahlungssystems.

Zu 6.2 h:

In NRW ist das Thema Arbeitsschutz für Lehrkräfte (noch) nicht sehr hoch angesiedelt. Nach inzwischen vorliegenden Untersuchungen (Schaarschmidt, Potsdam) ist die Disziplinlosigkeit der Schüler allerdings ein großer Belastungsfaktor im Lehrerberuf.

Die Gefährdung der persönlichen Sicherheit der Lehrkräfte ist am Gymnasium - trotz der Ereignisse am Gutenberg-Gymnasium in Erfurt - im Schulalltag kein häufig anzutreffendes Problem. An anderen Schulen (Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen) kommt es dagegen häufiger zu Verhaltensauffälligkeiten bzw. Übergriffen, die die Lehrkräfte betreffen.

Direkte politische Initiativen dagegen sind nicht bekannt. Indirekt wird versucht, durch Erlasse, Verordnungen und Appelle die Probleme vor Ort positiv zu verändern. Es können Erziehungsverträge, „Verträge“ zwischen Schülern und Lehrern oder zwischen den Schülern abgeschlossen werden. Daneben gibt es „Anti-Gewalt-Trainings“, die sich aber im Schwerpunkt gegen Aggressionen von Schülern untereinander richten. Beurteilungen des Sozialverhaltens können auf den Zeugnissen vermerkt werden. An die Eltern wird die Bitte gerichtet, ihren Erziehungsauftrag wahrzunehmen und die Erziehung nicht nur der Schule zu überlassen.

Zu 6.2 i:

Es gibt wenig Möglichkeiten der Abordnung oder Freistellung für Lehrerinnen und Lehrer, um in anderen Berufen arbeiten zu können. Im Beamtenstatus besteht nur die Möglichkeit, um Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zu bitten, - mit allen negativen Konsequenzen für die erworbenen Versorgungsansprüche. Für Angestellte bleibt der Weg der Kündigung des Arbeitsverhältnisses; die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses mit dem alten Arbeitgeber ist eher unwahrscheinlich.

**OECD-Untersuchung
„Attracting, Developing and
Retaining Effective Teachers“**

**Stellungnahme des
Elternvereins Nordrhein-Westfalen e.V.**

- Arbeitsübersetzung -

Nationaler Kontext

Welche Auffassung vertritt die breite Öffentlichkeit im Hinblick auf die Rolle der Schule, die Qualität der Schule und den Status der Lehrer?

Die Kulturrevolution von 1968 verursachte bedeutsame Veränderungen und beeinträchtigte die Rolle und die Wertschätzung von Schulen und Lehrkräften schwerwiegend. Selbstbestimmung rückte in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit von Lernenden und führte zu einem Niedergang von Autorität, von Disziplin, von Lernbereitschaft und von Akzeptanz der Richtlinien und Lehrpläne. Ein früher Aufruf "Mut zur Erziehung" von anerkannten Sachverständigen, der von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen unterstützt worden war – darunter der Elternverein NRW -, blieb für Jahrzehnte politisch ohne Wirkung. Seit der berühmten Rede von Bundespräsident Herzog 1997 in Berlin hat sich die öffentliche Meinung langsam gewandelt, ist aber immer noch weit von dem Ziel entfernt, die außerordentliche Bedeutung von Schulen, Unterricht und Lehrkräften für die Gesellschaft als ganzes anzuerkennen, die ein wesentlicher Faktor für den hohen Standard von Bildung in Japan ist.

Sicherung des Verbleibens von effizienten Lehrern in Schulen

In welchem Umfang werden die eigene Sicherheit, die der Schule und die Schülerdisziplin als wichtige Faktoren empfunden, die die Arbeitsbedingungen von Lehrern bestimmen? Welche politischen Maßnahmen wurden ergriffen, um die Sicherheit an Schulen zu erhöhen und die Disziplinprobleme der Schüler zu mindern?

Je nach der Schülerpopulation können Disziplinprobleme die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte in sehr hohem Maß beeinträchtigen. In der heutigen Zeit sind zu viele Eltern unsicher hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten. Ihnen fehlt die Fähigkeit, ihre Kinder sozial angemessen aufzuziehen. Sie üben weder gutes Benehmen ein, noch vermitteln sie Werte. Erziehungsvereinbarungen, wie sie neuerdings von Kindergärten und Schulen mit Lernenden und Eltern geschlossen und amtlich befürwortet werden, mögen Disziplinprobleme mindern, aber können diese Herausforderung nicht völlig bewältigen. Nach neueren wissenschaftlichen Forschungen sind die ersten Jahre der Entwicklung eines Kindes die wichtigsten. Deshalb sind weitere Maßnahmen dringend nötig, die junge Leute, die gerade Eltern geworden sind, in Pflege und Erziehung von Kindern unterweisen.