

Positionspapier

Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung
von Bündnis 90/Die Grünen



Beschluss vom 9. Juni 2007

Lehrerinnen und Lehrer stärken – die Profession entwickeln

Die Ergebnisse der PISA-Studie müssen als Ermutigung verstanden werden:

International erfolgreichen PISA-Spitzenländer wie z. B. Finnland, Schweden oder Kanada haben uns gezeigt, dass für die notwendigen Veränderungen von Schule die Entwicklung von

- Leistung **und** Chancengleichheit,
- pädagogische Eigenverantwortlichkeit **und** Qualitätssicherung,
- Individuelle Förderung **und** Inklusion **sowie** die Stärkung des sozialen Zusammenhalts

nicht nur gleichermaßen wichtig sind, sondern sich sogar gegenseitig bedingen.

Die Schule, die diese Ziele verfolgt, ist eine Schule für den ganzen Tag. Sie ist Lern-, Lebens- und Erfahrungsort für Schülerinnen und Schüler. Lehrerinnen und Lehrer müssen die Heterogenität ihrer Schülerschaft wertschätzen lernen und produktiv mit der Vielfalt umgehen können. Die leistungsfähige Schule in der Migrationsgesellschaft berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Lernausgangslagen der Schülerinnen und Schüler und bereitet sie auf ein lebensbegleitendes Lernen vor. Im Zentrum der neuen Schule steht die individuelle Förderung mit einer grundlegend veränderten Unterrichtskultur. Der in Deutschland nach wie vor überwiegend fragend-entwickelnde, lehrerzentrierte Unterricht muss abgelöst werden durch eine Vielfalt der Methoden, die unterschiedliche Lernwege und Lerntempi berücksichtigen und insbesondere Formen des eigenständigen Lernens fördern. Die Schule, die die individuelle Förderung konsequent entwickelt, kann auf Selektion verzichten. Sie ist eine Schule des gemeinsamen Lernens in einer neunjährigen Basis- oder Gemeinschaftsschule mit individueller Förderung.

Mit der Politik für diese „neue Schule“ muss die Entwicklung eines neuen LehrerInnenleitbildes einhergehen, das die notwendigen politischen Rahmenbedingungen für erfolgreiches zukunftsorientiertes Arbeiten in der Schule benennt.

Bildungsreform mit den Lehrkräften bewegen – die Arbeitssituation verbessern

Die Bildungspolitik darf bei allen Anstrengungen zur Verbesserung des Bildungssystems die Akteure von Schule nicht vergessen. Für uns Grüne steht fest: Eine Reform von Schule ist nur mit und nicht gegen die Lehrerinnen und Lehrer zu erreichen. Andererseits kann und muss die Gesellschaft von Lehrerinnen und Lehrern auch die Bereitschaft zu Lernen und Veränderung erwarten. Die neuen Herausforderungen verlangen aber eine entsprechende Unterstützung durch Fortbildung, ein Unterstützungssystem, Assistenzen sowie eine grundlegend veränderte Ausbildung.

Arbeitszeit und Arbeitsplatz

Bündnis 90/Die Grünen setzen sich ein für die Abkehr von einem Arbeitszeitmodell, das Lehrerinnen und Lehrer lediglich als „Stundengeber“ missversteht, deren Arbeitszeit sich an der Zahl der zu unterrichtenden Unterrichtsstunden bemisst. Neue Arbeitszeitmodelle berücksichtigen neben der Unterrichtstätigkeit mit unterschiedlichen Belastungen auch außerunterrichtliche Tätigkeiten wie Beraten, Betreuen, Teamzeit, Elternarbeit, Schulentwicklung, Evaluation und Fortbildung.

Es gehört(e) zur deutschen Tradition der Halbtagsschule, dass Lehrkräfte lediglich zum Unterrichten an die Schule kommen, die Vorbereitung des Unterrichts wird zu Hause erledigt. Die Schule der Zukunft wird die Schule zum Arbeitsplatz auch für die außerunterrichtlichen Tätigkeiten der Lehrkräfte. Mit der Ganztagschule und mit der kontinuierlichen Beteiligung der Lehrerinnen und Lehrer an der Schulentwicklung, der notwendigen Teamarbeit und auch der Zusammenarbeit mit Eltern und SchülerInnen ist eine längere Anwesenheit der Lehrkräfte an der Schule zwingend erforderlich. Bis auf einen kleinen Anteil ist die Arbeitszeit damit auch Präsenzzeit in der Schule. Dies erfordert jedoch eine Umgestaltung der Schulen und eine Veränderung der Baurichtlinien für Schulbauten. Schulen brauchen Arbeitsplätze und Räume für Lehrerinnen und Lehrer.

Die gute und gesunde Schule gestalten

Bündnis 90/Die Grünen sind überzeugt, dass sich Bildungsqualität und Gesundheitsförderung gegenseitig bedingen. So sind die Erkenntnisse der Gesundheitswissenschaften für Schulentwicklungsprozesse und die Professionalisierung der Lehrkräfte unverzichtbar. Nach einem Bericht der OECD leidet ein Drittel der Lehrerinnen und Lehrern unter physischen, psychosomatischen und psychologischen Beschwerden, die als Burn-out-Syndrom bezeichnet werden. Nach der Lehrerbefragung des Instituts für Schulentwicklungsforschung 2006 gibt jede/r Siebte an, am Burn-Out-Syndrom zu leiden. Der Anteil der Frühpensionierungen unter Lehrkräften ist hoch, nur ein kleiner Teil arbeitet zudem bis zur regulären Altersgrenze von 65 Jahren. Nach der PISA Studie 2000 besuchten 26 Prozent der 15-jährigen Schulen, die nach Auffassung ihres Schulleiters „etwas“ oder „sehr“ durch die meist krankheitsbedingte Abwesenheit der Lehrkräfte beeinträchtigt waren (OECD Durchschnitt 17%).

Die Bildungspolitik muss mehr als bisher ein Augenmerk auf Gesundheit wie auch die Arbeitszufriedenheit und damit die Leistungsfähigkeit der Lehrerinnen und Lehrer legen. Bemerkenswert ist, dass in der ISF-Umfrage von den Lehrkräften am häufigsten folgende Belastungsfaktoren genannt werden:

- Unruhe und Hektik im Schulalltag (56%) und
- der Zeitdruck im Schulablauf (54%).

Als Ursachen für die Belastungen können sowohl organisatorische Bedingungen und Faktoren des „Systems Schule“ ausgemacht werden. Daneben gibt es jedoch auch Belastungen und Risiken, die in der Lehrperson selbst liegen, wie Alter, Doppelbelastung Beruf und Familie, mangelnde Berufserfahrung, ungenügende Kompetenz zur Stressvermeidung bzw. Stressbewältigung und so genannte Attributionsmuster. Eine Reform von Schule muss deshalb erstens auf die Verbesserung der Arbeitssituation der Lehrerinnen und Lehrer zielen. Die Schaffung eines anderen Lernumfeldes, die Reduzierung des Notendruckes, größerer pädagogischen und organisatorischen Eigenverantwortlichkeit der Schule, Übergang von der verdichteten Halbtagsschule zur Ganztagschule, vielfältige Lehr- und Lernformen können die Belastung und den Druck von Lehrkräften reduzieren sowie ihre Selbstwirksamkeit erhöhen. Bündnis 90/Die Grünen wollen auch den Aspekt der gesundheitsförderlichen Schulgestaltung

bei Schulbauten und -umbauten stärken. Dazu gehören etwa Maßnahmen zur Lärmvermeidung sowie die grundsätzliche Anwendung baubiologischer Prinzipien und Materialien bei Schulneubauten, Sanierung und Renovierung. Darüber hinaus müssen Schulen grundsätzlich als einladende Orte gestaltet werden, an denen sich Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrkräfte beim Lernen und Arbeiten wohlfühlen können.

Zweitens müssen die psychischen Belastungen, die unter anderem auf die „Einsamkeit des Berufes“ also auf die Rolle der Einzelkämpfer/in zurückzuführen sind, in den Fokus. Kooperative Strukturen an Schulen, wie Arbeit in Teamarbeit oder auch Begleitung von Kollegen und gemeinsame Schulentwicklung sind unabdingbar um die Arbeits- und Gesundheitssituation der Lehrkräfte zu verbessern. Lehrerinnen und Lehrer brauchen sowohl diese Kooperation und den Erfahrungsaustausch mit KollegInnen als auch Unterstützungsangebote von Außen, wie Supervision und Coaching. Das Thema Bewältigung der Anforderung muss jedoch schon in der Ausbildung behandelt werden, wie auch in entsprechenden Weiterbildungsangeboten. Die Entwicklung von Gesundheitskompetenzen als unverzichtbarer Teil der Professionalisierung ist in allen Abschnitten der Aus- und Weiterbildung zu verankern.

In der guten und gesunden Schule erweisen sich die Partizipation aller Beteiligten sowie die Entwicklung einer demokratischen Schulkultur als zentrale Bausteine. Das Schulklima, geprägt von Wertschätzung und Respekt, von guten und vertrauensvollen Beziehungen der Lehrkräfte untereinander und zu den Schülerinnen und Schülern sowie den Eltern tragen entscheidend zur Bildungsqualität bei.

Neben der individuellen Gesundheitsförderung liegt es auch im volkswirtschaftlichen Interesse, dass die Lehrkräfte nicht aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Beruf ausscheiden müssen. Vom Burn-Out betroffene Lehrerinnen und Lehrer sollten ggf. temporär auf schulunterstützende Tätigkeitsfelder ohne direkten Unterricht ausweichen oder den rechtzeitigen Ausstieg aus dem Berufsfeld realisieren können.

Zukunft der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte

Von der Arbeitszufriedenheit, der Motivation, den Fähigkeiten, der Gesundheit, der Beteiligung und dem Engagement der Lehrerinnen und Lehrer hängt die Qualität von Schule ab. Dennoch wird von den Arbeitgebern, nämlich den für das Personal an Schulen zuständigen Ländern, kaum Personalentwicklung betrieben.

Wir brauchen eine Personalpolitik, die dazu dient, die für den Lehrberuf geeigneten Personen zu gewinnen, sie zeitgemäß und zukunftsfähig auszubilden, die Personalentwicklung und Weiterbildung zu ihrem Schwerpunkt macht und die für gesundheits- und damit arbeitsförderliche Arbeitsbedingungen an den Schulen Sorge trägt. Angesichts des anstehenden Generationswechsels in der Lehrerschaft ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um die notwendigen personalpolitischen Weichenstellungen vorzunehmen.

In unserer Gesellschaft wird zwar der Schule eine hohe Bedeutung zugemessen, dennoch erreichen Lehrerinnen und Lehrer im Ranking der Berufe bei Umfragen schlechte Werte. Lehrerschelte ist ein wohlfeiles populistisches Mittel von Öffentlichkeit und Politik. Ziel einer neuen Lehrpolitik ist ein Berufsbild, das der individuellen Förderung der Schülerinnen und Schüler, der Förderung des sozialen Zusammenhalts sowie der eigenverantwortlichen Gestaltung Anerkennung zollt.

Was müssen Lehrerinnen und Lehrer können?

Lehrerinnen und Lehrer bleiben vorrangig Experten für das Kerngeschäft des Unterrichts. Eine Voraussetzung für individuelle Förderung ist eine Verbesserung der Diagnosefähigkeit und die Schaffung neuer Lernarrangements. Um selbstständiges Lernen der Schülerinnen und Schüler zu fördern, wandeln sich Lehrerinnen und Lehrer zu Lernmoderatoren und lösen sich von der belehrenden Rolle.

Die eigenverantwortliche, selbstständige Schule und ein sich wandelndes gesellschaftliches Umfeld erfordern die Fähigkeit von Lehrkräften zur Schulentwicklung und Qualitätssicherung. Zum professionellen Selbstverständnis gehört eine Qualitätskultur mit Elementen wie Feedback geben und empfangen, Kooperation beim Evaluationsprozess. Dies erfordert sowohl die Bereitschaft wie auch das professionelle Know-How zur regelmäßigen Evaluation und Verbesserung der eigenen Tätigkeit.

Zu einer sich wandelnden Lehrtätigkeit gehört die multiprofessionelle Zusammenarbeit mit Fachkräften anderer pädagogischer Professionen und mit außerschulischen Partnern. Kolleginnen und Kollegen werden von Einzelkämpfern zu Teamspielern.

Die Besten für die Schule

Eine neue Lehrerbildung ist ein Schlüssel zur Schulreform. Vor Beginn eines Studiums sollten Studieninteressierte Gelegenheiten haben für sich herauszufinden, ob sie für die Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer geeignet sind. Lehrerin oder Lehrer zu werden muss attraktiv sein für die Schul- und Studienbesten sein.

Wir wollen die Umstellung der Studiengänge zu Bachelor und Master für die Reform der Lehrerbildung und eine professionelle Ausrichtung am Berufsfeld Schule nutzen.

Sie soll nicht mehr orientiert sein an den Formen des gegliederten Schulwesens, sondern schulformübergreifend ausgerichtet sein. Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften sind wesentliche Säulen eines Lehramtsstudienganges. Angehende Lehrerinnen und Lehrer müssen differenzierte lern- und entwicklungspsychologische Kenntnisse sowie fundiertes Wissen über vielfältige Lern- und Unterrichtsarrangements erwerben. Zu ihrem Selbstverständnis gehörtes, dass sie Kinder und Jugendliche unterrichten und nicht Fächer!

Lehrerinnen und Lehrer benötigen Kompetenzen zum wissenschaftlich-reflexiven Umgang mit Erziehungsproblemen. Kenntnisse über Formen und Auswertungen von Evaluationen gehören zum professionellen Rüstzeug im Lehrberuf, wie auch Kenntnisse in Schulentwicklung und Erfahrungen mit Kooperation im schulischen Kontext. Das Know-How der guten und gesunden Schule muss in allen Phasen der Aus- und Weiterbildung vermittelt werden.

Lehrerbildung an den Hochschulen stärken

Eine entscheidende Bedeutung für die Etablierung und Stärkung der Lehrerausbildung an den Hochschulen sind Zentren für Lehrerbildung. Wir wollen das Staatsexamen abschaffen und die Teilung der Ausbildung in erste und zweite Phase überwinden. In einer anzustrebenden einphasigen Ausbildung müssen Hochschule, Schulen und Seminare eng zusammenarbeiten. Eine große Bedeutung für die weitere Professionalisierung des Lehrberufs und das Entstehen einer Professionswissenschaft ist eine vermehrte Forschung an den ausbildenden Hochschulen über die Unterrichts- und Schulwirklichkeit. Eine wissenschaftlich reflektierte Praxisorientierung ist von Anfang an unverzichtbarer Bestandteil des Studiums.

Berufseingangsphase

Die erste Zeit an der Schule verstehen wir als Phase der Ausbildung und des begleiteten Einstiegs in den Beruf. In dieser Berufseingangsphase soll die Unterrichtsverpflichtung reduziert und die jungen Kolleginnen und Kollegen von Mentoren begleitet werden. Theoretische und praktische Fortbildungsangebote sind einzurichten. Die Schulen werden in allen Phasen in die Ausbildungsverantwortung einbezogen und erhalten dafür auch Ressourcen.

Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist verpflichtender und unverzichtbarer Bestandteil des Anforderungsprofils von Lehrerinnen und Lehrern. Für eine Fortbildungsoffensive müssen den Schulen höhere Weiterbildungsbudgets zur Verfügung stehen. Sie definieren den Weiterbildungsbedarf im Kollegium bzw. als gemeinsame Angelegenheit des Kollegiums, treffen entsprechende Zielvereinbarungen und setzen sie um.

Dienstrecht

Da nach der Föderalismusreform den Ländern die Kompetenz für Besoldung und Dienstrecht der Lehrkräfte obliegt, werden wir uns in den Ländern dafür einsetzen, den Spielraum zugunsten einer Regelung zu nutzen, die den Anforderungen an die notwendige Sicherheit für die Lehrkräfte gerecht wird, aber auch Innovationen und neue Lösungsansätze möglich macht. Dafür sind weder das bisherige Beamtenrecht noch der frühere Bundesangestellten-tarif (BAT) geeignet, und auch der neu eingeführte Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVÖD) bietet trotz erster Möglichkeiten zur Einführung von Leistungsanreizen keine ausreichende Grundlage, um die Impulse umzusetzen wie sie z. B. die OECD in ihrem Bericht zu „Anwerbung, berufliche Entwicklung und Verbleib von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern“, formuliert.

Bündnis 90/Die Grünen fordern daher weiterhin, dass ein bundesweites, zukunftsorientiertes einheitliches Dienstrecht für den Öffentlichen Dienst geschaffen wird, das ein länderübergreifendes Grundniveau der Lehrerbesoldung unabhängig von der Schulform sichert, das nicht in einem „negativen Wettbewerb“ unterschritten werden kann. Darauf baut ein System von Zulagen auf, die nach Tätigkeit, Belastung -wie etwa der Arbeit an einer Hauptschule im sozialen Brennpunkt- und Leistung bezahlt werden. Der Personalrahmen muss von der politischen Ebene festgelegt werden, die Einzelheiten sollen von der Schule, ausgestattet mit erweiterter Funktion und unterstützendem Know-How, geregelt werden. Das Dienstrecht muss ermöglichen, dass Beschäftigte leichter als heute von der Schule in eine andere Tätigkeit und auch wieder zurück wechseln können. Auch deshalb sollten Lehrerinnen und Lehrer zukünftig generell nicht verbeamtet werden. Weiter sind notwendig Regelungen für Quereinsteiger, die geeigneten Qualifizierungsmöglichkeiten brauchen. Ein modernes Dienstrecht soll zudem (Leitungs-) Funktionen auf Zeit ermöglichen.