



AUF ³RECHEN
ZEIT FÜR BILDUNG

AUGSBURGER MANIFEST

Aufbrechen: Zeit für Bildung

Die Schule entschleunigen

**Beschluss der Landesdelegiertenversammlung
des Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverbands (BLLV)
in Augsburg, 14.-16. Mai 2015**

Der Umgang mit Zeit in der Gesellschaft

Neue Technologien haben das Leben der Menschen deutlich verändert. Virtuelle Welten, mediale Kommunikation und das Streben nach Erfolg prägen den Alltag in den westlichen Gesellschaften wie nie zuvor. Dabei erleben viele Menschen immer wieder Hast und Hektik. Sie sollen immer mehr Aufgaben in immer kürzerer Zeit erledigen. Geschwindigkeit, Effizienz und schneller Erfolg sind zu den wichtigen Werten in unserer Gesellschaft aufgestiegen. Sie hinterlassen immer mehr ausgepowerte und überforderte Menschen. Effizientes Change Management, wirksame Burn-Out-Prophylaxe und flexibles Zeitmanagement sind die hilflosen Antworten auf zutiefst menschliche Probleme, die durch Beschleunigung und übertriebene Effizienzorientierung entstanden sind. Der Umgang mit Zeit wird dabei zur individuellen Herausforderung stilisiert. In Wirklichkeit haben wir es mit einem gesamtgesellschaftlichen Problem zu tun, dem sich nicht nur das Individuum, sondern vor allem auch die Politik, die Unternehmensführungen, Behördenleiter/innen und die gesellschaftlichen Institutionen stellen müssen.

*„In der jetzigen Zeit ist es mal was Neues, beim Alten zu bleiben.“ (Wilhelm Raabe)
oder „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit.“ (Dr. V. van R  th).*

In diesem Spannungsbogen bewegen wir uns. Auch in der Schule müssen wir uns diesen aktuellen Strömungen stellen.



Messen und Beschleunigung in der Schule

Längst haben Beschleunigung und Effizienzdenken auch die Schüler/innen, die Eltern, die Bildungspolitiker/innen und die Schulverwaltung erreicht. Die Schule, die Schüler/innen, die Lehrer/innen werden in nie gekanntem Maße erfasst, gemessen, verglichen. Es werden immer neue Ratingskalen entwickelt. Ein regelmäßiges Ranking vergleicht alles mit allem, von der besten Schule bis zum besten Lehrer Deutschlands. IGLU, VERA, PISA – hinter diesen Abkürzungen verbergen sich Aktionen und Aktivitäten, an denen zahlreiche Wissenschaftler/innen beteiligt sind, die unter hohem Zeitaufwand Millionen von Erhebungsbögen und endlose Zahlenkolonnen auswerten. Dabei geht es nicht um Bildung, sondern darum, bestimmte Leistungssegmente zu messen, die Ursachen zu bestimmen und die Effizienz von Schule zu steigern – regional, national und international.

Es entstehen Gewinner und Verlierer, und zwar auf der Grundlage fragwürdiger Qualitätskriterien. In Schulen und Universitäten entwickeln sich Wettkämpfe um Punkte und Positionen mit den Folgen der Konkurrenz, der Einengung des Bildungsbegriffs und der Entsolidarisierung. Und es entsteht ein enormer Handlungsdruck, alles immer zu optimieren, denn höhere Effizienz heißt mehr Leistungen in kürzerer Zeit - und das muss messbar sein. Neue Verordnungen, neue kultusministerielle Verlautbarungen, neue Bekanntmachungen und Reglementierungen, neue Statistiken, neue Arbeitsgruppen, neue Aufgaben, neue Gesetzesinitiativen sind oft die hyperaktiven Antworten einer überforderten Politik und Verwaltung.

Was unsere Aufgabe ist

Der BLLV ist der Überzeugung, dass wir als Lehrerinnen und Lehrer, aber auch als Mitarbeiter/in in der Verwaltung, in unserem System Schule einer weiteren Beschleunigung entgegenwirken müssen. Wir brauchen Zeit für Bildung. Lernen braucht ebenso Zeit wie die Entwicklung der Persönlichkeit der jungen Menschen. Aber wir brauchen auch Zeit, um guten Unterricht und wirksames Lernen zu ermöglichen, um die Schule zu einem Ort der Begegnung, der Vertiefung, des Miteinander zu machen.

Ausgebrannte und überforderte Lehrerinnen und Lehrer, sowie Mitarbeiter/innen in der Verwaltung sind Ausdruck eines krankmachenden Arbeitsumfeldes. Schul- und Bildungseinrichtungen brauchen ausgeglichene, selbstbewusste und selbstachtsame Pädagoginnen und Pädagogen und Mitarbeiter/innen in der Verwaltung. Nur dann kann gute Bildung auch gelingen.

Als Selbsthilfeeinrichtung von Lehrern/innen müssen wir im BLLV alles tun, um Schul- und Bildungseinrichtungen zu entschleunigen und menschlich zu machen. Deshalb müssen wir

- die Öffentlichkeit über die Ressourcenknappheit in der Bildung informieren,
- uns vor alle Kolleginnen und Kollegen stellen und uns gegen die permanente Mehrbelastung wehren,
- Kolleginnen und Kollegen ermutigen, öffentlich Grenzen aufzuzeigen und die Ressourcenknappheit zu benennen,
- alle Kolleginnen und Kollegen unterstützen, die Bildungs- und Erziehungsprozesse ohne Zeitnot schaffen wollen und deshalb Aufgaben zurückweisen oder reduzieren,
- allen denen aktiv helfen, die dem Druck nicht mehr gewachsen sind.

Unsere Forderungen

Die bildungspolitische Auseinandersetzung müssen wir in Zukunft verstärkt unter dem Gesichtspunkt der Zeit führen. In diesem Kontext geht es letztlich immer auch um finanzielle Ressourcen, denn zeitbewusstes, dem Menschen angemessenes Arbeiten verlangt, wenn auch nicht ausschließlich, deutlich mehr Personal.

In diesem Kontext fordert der BLLV

- in der Schul- und Bildungspolitik, aber auch in den Schul- und Bildungseinrichtungen mit dem Thema „Zeit“ kritisch und reflektiert umzugehen,
- die Unterrichtsversorgung zu sichern,
- mehr Zeitressourcen bereitzustellen,
- die Leitungen der Schul- und Bildungseinrichtungen zu stärken,
- die Lernzeit neu zu strukturieren,
- den Arbeits- und Gesundheitsschutz ernst zu nehmen,
- individuelle Lebensarbeitszeitgestaltung zu ermöglichen und
- Bürokratie abzubauen
- Lehrerbildung so zu gestalten, dass künftige Lehrkräfte gebildet und gestärkt aus Studium und Vorbereitungsdienst hervorgehen.

Zeit für Bildung

Aufbrechen: Die Schule entschleunigen

Bildungsqualität statt Burnout

Neue Technologien haben das Leben vieler Menschen deutlich verändert. Virtuelle Welten, mediale Kommunikation und das Streben nach Erfolg prägen den Alltag in den westlichen Gesellschaften wie nie zuvor. Dabei erleben viele Menschen permanenten Zeitdruck. Die Aufgaben sind in immer kürzerer Zeit zu erledigen. Immer schneller müssen immer aktuellere Informationen abgerufen werden. Immer hektischer und rasanter wird auf E-Mails und Facebook-Postings reagiert. Immer mehr Meetings und immer schnellere Informationen machen die Menschen zu Getriebenen. Ob Manager/in, Politiker/in, Anwalt/in, Verwaltungsangestellte oder Lehrer/in – die Zeit reicht nicht mehr für die zu bewältigenden Aufgaben. Die Beschleunigung hat Prinzip: Erfolg in der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts heißt, die eigenen Leistungsgrenzen immer weiter zu belasten und hinauszuschieben. Immer mehr muss der Einzelne in immer weniger Zeit erledigen.

Und das alles wird heute akribisch gemessen – und verglichen. Ratingskalen und Quotenlisten bestimmen die Diskussion: nicht nur in Fernsehsendungen und Zeitschriften, sondern zunehmend auch in Schulen und Universitäten. Das Ergebnis sind Sieger und Verlierer, die in einem ständigen Wettbewerb gegeneinander und gegen den gesellschaftlichen Abstieg stehen. Nach jedem Rating werden neue Aufgaben verteilt, neue Kriterien ausgerufen, neue Zielmargen gesetzt und die Ansprüche noch höher definiert.

Im beruflichen Alltag leiden dabei immer mehr Menschen unter diesem dramatischen Kreislauf. Hierfür wurde vor einigen Jahren der Begriff Burnout erfunden. Burnout ist die sozial anerkannte Umschreibung für massives Erschöpfungssyndrom. Burnout meint nichts anderes als Depression, Verzweiflung, Angst und vor allem die Sorge, den gestiegenen Anforderungen nicht mehr gerecht werden und dabei dem Zeitdruck nicht mehr standhalten zu können.

Geschwindigkeit und Effizienz sind zentrale Werte in unserer Gesellschaft geworden. Sie sind gesetzt. Effizientes Change Management, wirksame Burn-Out-Prophylaxe, Präventionsmaßnahmen und flexibles Zeitmanagement sind nur die technologischen Antworten auf zutiefst menschliche Probleme, die durch Beschleunigung und reine Effizienzorientierung entstanden sind. Der Umgang mit Zeit wird dabei zur individuellen Herausforderung stilisiert. Dass es sich auch um ein gesamtgesellschaftliches Problem handelt, dem sich nicht nur das Individuum, sondern vor allem auch die Politik, die Verwaltungen und die Unternehmensführungen stellen müssen, wird verdrängt.

Menschenbildung statt Messen

Längst haben Beschleunigung und Effizienzdenken auch die Schüler/in, die Eltern, die Bildungspolitiker/in und die Schulverwaltung erreicht. Die Schule, die Schüler/innen, die Lehrer/innen werden in nie gekanntem Maße erfasst, gemessen, verglichen. Es werden immer neue Ratingskalen entwickelt. Die Erwartungen steigen, die Testdichte wird höher, der Zeitdruck nimmt zu.

Ein regelmäßiges Ranking vergleicht alles mit allem, von der besten Schule bis zum besten Lehrer Deutschlands. IGLU, VERA, PISA – hinter diesen Abkürzungen verbergen sich Aktionen und

Aktivitäten, an denen zahlreiche Wissenschaftler/innen beteiligt sind, die unter hohem Zeitaufwand Millionen von Erhebungsbögen und endlose Zahlenkolonnen auswerten. Dabei geht es nicht um Bildung, sondern darum, bestimmte Leistungssegmente zu messen, die Ursachen zu bestimmen und die Effizienz der Schule zu steigern – regional, national und international. Es entstehen Gewinner und Verlierer, und zwar auf der Grundlage fragwürdiger Qualitätskriterien. In Schulen und Universitäten entwickeln sich Wettkämpfe um Punkte und Positionen mit den Folgen der Konkurrenz, der Einengung des Bildungsbegriffs und der Entsolidarisierung. Und es entsteht ein enormer Handlungsdruck, alles immer zu optimieren, denn höhere Effizienz heißt mehr Leistungen in kürzerer Zeit – und das muss messbar sein. Neue Verordnungen, neue kultusministerielle Bekanntmachungen, neue Kultusministerielle Schreiben (KMS), neue Statistiken, neue Arbeitsgruppen, neue Aufgaben, neue Gesetzesinitiativen sind oft die hyperaktiven Antworten einer überforderten Politik und Verwaltung.

Die Akteure der Bildung

Und die Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter, Schulsekretärinnen? Wie sind sie mit dieser Entwicklung konfrontiert? Wie wirkt sie sich im Alltag aus?

Schülerinnen und Schüler

Kinder und Jugendliche verbringen inzwischen immer mehr Zeit in der virtuellen Welt. Im Sekundentakt klicken und wischen sie sich durch die unerschöpflichen Reize einer Scheinwelt aus youtube, facebook, games und youporn, schreiben SMS und posten banale Erlebnisse. Abwechslung, Action, Anerkennung. Es muss schnell gehen und Spaß machen. Fun ist angesagt. Dazu gehört die permanente Selbstinszenierung ebenso wie die ständige Bewertung der Inszenierung der anderen – oft in peinlicher Intimität und Destruktivität.

Nachhaltiges Lernen wird angesichts einer solchen medialen Sozialisation zur Herausforderung. Ohne neue Reize verlieren Kinder schnell die Konzentration und die Bereitschaft, sich auf etwas einzulassen. Geduld, innere Ruhe, Warten, Ausdauer sind Fremdwörter geworden. Viele unserer Schüler/innen haben zunehmend Probleme, größere Zusammenhänge zu erkennen. Sie haben immer größere Schwierigkeiten im Bereich der Feinmotorik. Das Erlernen einfacher handwerklicher Tätigkeiten bereitet ihnen immer größere Probleme.

In Zeiten der Reizüberflutung halten sie nicht mehr durch, wenn Aufgaben kompliziert sind und Nachdenken verlangen. Mit dem Blick auf das Display verlieren viele unter ihnen auch den Blick für die Gemeinschaft, für Verantwortung und Wertorientierung. Und sie müssen mithalten, um nicht „disliked“ und ausgegrenzt und vielleicht sogar zum Opfer von (Cyber-)Mobbing zu werden. Sie sind getrieben von der Sehnsucht nach schneller Anerkennung und der Angst, nicht mithalten zu können.

Und wir Lehrerinnen und Lehrer?

Wir sehen, dass es immer schwieriger wird, Kinder und Jugendliche für Lerninhalte zu begeistern. Wir sehen, dass die individuelle „Lernfähigkeit“ und Lernbereitschaft in unseren Klassen – egal in welcher Jahrgangsstufe und an welcher Schulart – immer weiter auseinanderklaffen. Wir erfahren täglich, dass der Umgang mit den immer heterogener werdenden Klassen und Gruppen ohne personelle Unterstützung immer schwieriger wird. Wir erleben, dass Gemeinschaft und gemeinsame Verantwortung immer mehr an Bedeutung verlieren. Gleichzeitig sehen wir, dass mehr denn je die persönliche Beziehung zu unseren Schüler/innen gefordert ist, um sie in die reale Welt zurückzuholen. Wir sehen, dass viele von ihnen allein gelassen sind und dabei die Gefahren der neuen Kommunikationsmedien in ihrem Ausmaß nicht erkennen können. Und wir fühlen uns verantwortlich, sie vor der Preisgabe intimer persönlicher Daten und vor der Gefahr des Cybermobbings zu schützen.

Das alles gehört eigentlich zu unserer pädagogischen Aufgabe als Lehrerinnen und Lehrer. Wir sehen diese Herausforderungen. Wir nehmen sie an. Wir wissen, was zu tun ist und wir kämpfen für die Bildungs- und Erziehungschancen unserer Schülerinnen und Schüler. Sie begegnen uns täglich und zeigen uns ganz offensichtlich, was sie brauchen: Zuwendung, Anerkennung, Schutzräume, Herausforderungen, Nachsicht und vieles mehr.

Aber es fehlt die Zeit.

Wann sollen wir angesichts des permanenten Prüfungsdrucks mit den Schüler/innen das Gelernte vertiefen und üben? Wann sollen wir das einzelne Kind, dessen Leistungen nachlassen, speziell fördern, ohne dass der Lernfortschritt in der gesamten Klasse darunter leidet? Wann sollen wir zeitintensive handlungsorientierte Lernformen einsetzen? Wann sollen wir mit dem Schüler, der sich zurückzieht und der gemobbt wird, ausführlich sprechen und ihn unterstützen? Wann sollen wir Mobbing im Klassenverband ansprechen? Wann sollen wir die Familie besuchen, deren Kind immer häufiger krank ist? Wann sollen wir an den Besprechungen zur Integration des Flüchtlingskinds teilnehmen? Wann sollen wir mit den Eltern die ganz offensichtlichen Erziehungsdefizite besprechen? Wann ist Zeit für Roundtable-Gespräche mit Jugendamt, Hort, Sozialarbeiter/in, Kinder- und Jugendpsychiater/in, Therapeut/in und Eltern in Krisenfällen? Wann sollen wir uns besonders um die Inklusionskinder kümmern? Wo bleibt die Zeit, in der sich die Lehrkräfte einer Schule über die anstehenden Erziehungsprobleme und Defizite der einzelnen Schülerinnen und Schüler austauschen können?

Väter und Mütter

Einen Teil der Eltern erfüllt die ständige Sorge um die ausreichende Förderung ihrer Kinder. Ein anderer Teil verabschiedet sich aus Erziehungsfragen und erlebt sich als zunehmend ohnmächtig und überfordert.

Und wir Lehrerinnen und Lehrer?

Wir begegnen Eltern, die jedes Detail des Unterrichts wissen wollen, andere, die uns belehren, wie Unterricht zu halten sei. Wir stehen Eltern gegenüber, die auf einer juristischen Überprüfung der Beurteilung der Leistungen ihrer Kinder bestehen. Wir sind konfrontiert mit Eltern, die sich über die Inklusion beschweren, die das Fortkommen ihrer Kinder dadurch gefährdet sehen. Und wir treffen auf Eltern, die ihr behindertes Kind in der Regelschule besser gefördert wissen wollen. Wir haben es mit Eltern zu tun, die kein Deutsch sprechen, andere, die sich gar nicht für ihr Kind und für seine Bildung interessieren – sich abgemeldet haben, wo doch die Koordination mit ihnen so wichtig wäre. Wir müssen mit allen diesen Eltern reden, sie verstehen, sie überzeugen und manchmal auch in die Grenzen weisen.

Aber es fehlt die Zeit.

Wann sollen wir ausführlich mit den Eltern verhaltensauffälliger Kinder sprechen? Wann sollen wir für 20 bis 30 Schüler/innen qualifizierte Lernentwicklungsgespräche führen? Wann sollen wir uns in Gesprächsführung und Konfliktgesprächen fortbilden und supervidieren lassen? Wann sollen wir mit den Eltern behinderter Kinder über die Situation ihres Kindes sprechen? Wann ist Zeit für den Dialog mit den Eltern, um Gemeinsamkeiten herzustellen und Vertrauen aufzubauen?

Lehrerinnen und Lehrer

Schule ist Gemeinschaft. Die vielfältigen Herausforderungen, vor die die Schulen heute gestellt sind, können ohne intensiven Austausch, ohne gegenseitige Unterstützung, ohne systematische Fort- und Weiterbildung nicht mehr bewältigt werden. Unterschiedliche Formen der Absprache, der Koordination, Zusammenarbeit im Kollegium aber auch mit Eltern und Partnern außerhalb

der Schule sind notwendig. Die Komplexität der Schule macht eine Verlagerung von Entscheidungskompetenzen und individuelle pädagogische Lösungen in die einzelne Schule immer dringlicher.

Immer noch ist die Unterrichtsversorgung an vielen Schulen nicht durchgehend gewährleistet. Es müssen Vertretungspläne, Unterrichtsausfall und Klassenbetreuung sicher gestellt werden, wenn Lehrerinnen und Lehrer erkranken – und die Eltern müssen informiert und beruhigt werden, wenn sie Sorgen haben, ihr Kind gerate deshalb ins Hintertreffen.

Es müssen regelmäßig Klassenkonferenzen durchgeführt werden, um die Jahresplanung festzulegen und zu modifizieren, um Probleme innerhalb eines Klassenverbandes zu besprechen und Unterstützungsstrategien für einzelne Kinder zu entwickeln. Es müssen Fach- und Jahrgangsstufenkonferenzen stattfinden, auf denen fachliche Fragen besprochen, Fortbildungen koordiniert und Projekte abgestimmt werden. Konflikte im Kollegium brauchen ebenso wie eine systematische Personalentwicklung Zeit zur Bearbeitung. Gegenseitige Unterstützung innerhalb des Kollegiums in Form von kollegialer Hospitation und Beratung, gemeinsamer Entwicklung von Unterrichtsmaterialien und einem kontinuierlichen fachlichen Austausch wären dringend notwendig.

Die Bedeutung von Schulentwicklung nimmt zu. Die Arbeit an einem eigenen Schulprofil, die Entwicklung eines Leitbildes, die Bildung und Qualifikation der mittleren Führungsebene, die Vorbereitung und Begleitung externer Kräfte, die Organisation der Alltagsfragen vom Busfahrplan bis zur Pausenregelung, vom Projekttag bis zur Exkursion müssen im Team erfolgen. Die fundierte Vorbereitung, Durchführung und vor allem die Umsetzung der Ergebnisse der externen Evaluation verlangen nachhaltiges Planen.

Und wir Lehrerinnen und Lehrer?

Wir sehen täglich die Notwendigkeit dieser Koordinations- und Teamaufgaben. Wir erleben die Folgeprobleme bei Unterrichtsausfall, wenn längst alle mobilen Reserven eingesetzt sind und keine zusätzliche Vertretung zur Verfügung steht. Wir sehen, dass die Herausforderungen an der Schule nicht mehr vom Einzelnen allein gelöst werden können. Wir wünschen uns einen stärkeren offenen Austausch über unsere Arbeit, ihre Stärken und Schwächen. Wir glauben daran, dass im Kollegium gegenseitige Unterstützung, aber auch Feedback und kritische Rückmeldung möglich sein muss. Wir wissen, dass die Lehrerin, der Lehrer als Einzelkämpfer/in heute auf verlorenem Posten steht. Wir sehen die zunehmende Bedeutung der Schulleiterin/des Schulleiters bei Fragen der Personalführung, der Motivation der Beschäftigten, der Entwicklung eines Schulprofils ebenso wie bei Fragen der Teambildung und der gemeinsam getragenen Schulentwicklung.

Aber es fehlt die Zeit.

Wann sollen wir uns zu regelmäßigen Klassen-, Jahrgangsstufen- und Fachkonferenzen treffen? Wo ist die Zeit für die gegenseitige Hospitation, für Feedback und kollegiale Unterstützung? Wann können wir den Prozess der Schulentwicklung systematisch reflektieren und mit den Eltern und der Schulverwaltung weitertreiben?

Schulleiterinnen und Schulleiter

Die Bedeutung der Schulleitung hat sich in den letzten Jahrzehnten grundsätzlich gewandelt. Sie hat sich von einer vorwiegend auf die organisatorische Sicherstellung des Unterrichtsbetriebs ausgerichteten Tätigkeit zu einer komplexen Managementaufgabe entwickelt. Und die Schulleitung steht dabei mehr denn je im Fokus einer kritischen und selbstbewussten Öffentlichkeit.

Schulleiter/innen tragen eine hohe Verantwortung. Ihr Berufsalltag ist gekennzeichnet von der schnellen Abfolge unterschiedlichster Aufgaben und von ständig zunehmender Bürokratisierung. Sie reichen von der kurzfristigen Organisation der Unterrichtsvertretung bis zur ständigen Erhebung diverser Schul- und Schülerdaten, von der korrekten Verwaltung und Datenerfassung bis

zur Personalführung, von der ausgeklügelten effizienten Organisation des Schulalltags bis zu Profil- und Leitbildentwicklung, vom Umgang mit drei inkompatiblen EDV-Programmen (AVS, ASD, Schülerdateien) bis zur dienstlichen Beurteilung, von der täglichen Beantwortung dutzender Mails bis zur Lektüre der vielfältigen Organisationshinweise aus dem Kultusministerium, der Regierung und dem Schulamt, von der Organisation externer Expert/innen und Unterstützer/innen bis zur Vertretung der Verwaltungsangestellten.

Die Arbeit der Schul- und Schulamtssekretärinnen hat sich in den letzten Jahren grundsätzlich verändert. Heute sind sie weit weg von der einstmals eingerichteten Stelle der Schulsekretärin, die dem Schulleiter Telefonate weiterleitet, ein paar Briefe tippt und dafür sorgt, dass die Post in den Briefkasten kommt. Schul- und Schulamtssekretärin sein heißt heute, Verwaltungsangestellte im Schuldienst zu sein und benötigt dringend ein den aktuellen Gegebenheiten und Herausforderungen angepasstes Berufsbild. Sie tragen maßgeblich zum positiven Erscheinungsbild der Schule/des Schulamts bei. Vom Posteingang, der sich um ein Vielfaches vermehrt hat, über Vorbereitungen von Statistiken, Personalangelegenheiten, Vorbereitungen des Haushaltes, vom Pflaster ausgeben bis zur Beruhigung einer aufgebrachten Mutter, von Anträgen bis hin zur Bearbeitung von ASV, ASD und Schülerdatei ist alles dabei.

Und wir Lehrerinnen und Lehrer?

Wir sehen die zunehmende Bedeutung der Schulleiterin/des Schulleiters in Fragen der Personalführung, der Entwicklung eines Schulprofils ebenso wie bei Fragen der Teambildung und der gemeinsam getragenen Schulentwicklung. Wir beobachten aber auch, wie Schulleiter/innen täglich an ihre Grenzen stoßen und oft überfordert sind. Wir wünschen uns, dass die Schulleiterin/der Schulleiter die wichtigen Aufgaben der Koordination und der Schulentwicklung ebenso wie die der Personalführung professionell und ohne Druck wahrnehmen kann.

Aber es fehlt die Zeit.

Wann sollen die Schulleiter/innen diese komplexen Aufgaben, die ihnen gestellt werden, erledigen, wenn sie an vielen Schulen unverändert eine hohe Unterrichtsverpflichtung und eine überbordende Verwaltung zu leisten haben? Wann sollen die Schulleiter/innen den Schulbetrieb professionell leiten, wenn sie oft nur stundenweise Unterstützung durch eine Verwaltungsangestellte haben und gezwungen sind, selbst viele bürokratische Aufgaben zu übernehmen? Wann soll sich der Schulleiter um seine Schule kümmern, wenn er immer mehr Statistiken und Daten zur Rechtfertigung der Effizienz seiner Schule sammeln und weitergeben muss?

Bildungspolitiker/innen

Die Beschleunigung unserer Lebensweise hat auch die Politik erfasst. Das politische Personal hetzt von Veranstaltung zu Veranstaltung, von Expertenmeeting zu Expertenmeeting, von Arbeitskreis zu Arbeitskreis, von Ausschusssitzung zu Ausschusssitzung und das alles im Pendel zwischen Stimmkreis und Parlament. Die Anforderungen an die Politik sind dabei enorm gewachsen, die Erwartungen äußerst hoch. Politiker/innen sollen schnell und kompetent auf die komplexen Fragen unserer Gesellschaft Antworten wissen – vom Finanzmarkt bis zur Sanktionspolitik, vom Arbeitsmarkt bis zur Bildung. Sie sollen verbindlich auftreten und überzeugend argumentieren. Sie sollen gesellschaftlichen Ausgleich ermöglichen und über Partikularinteressen stehen, diese aber gleichzeitig berücksichtigen und umsetzen. Dabei sind sie in einer fast unmenschlichen Taktung des Tagesablaufs gefangen. Sie müssen sich zu allen relevanten Fragen in einer extrem komplexen Welt äußern, die keine einfachen Antworten mehr zulässt. Das trifft auch für den Kreis der Bildungspolitiker/innen zu.

Gleichzeitig erwarten die Bürgerinnen und Bürger schnelle Entscheidungen, schnelle Lösungen, schnelle Antworten. Die Zeit zur unabhängigen Information, zur vorurteilsfreien Reflektion, zur konstruktiven Diskussion und zu überlegten, nachhaltigen Entscheidungen wird immer knapper. Die Folge sind allzu häufig unausgeglichene Initiativen, populistische Überlegungen und Entscheidungen, Gesetze ohne die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen und Verordnungen, die

immer wieder nachjustiert werden müssen. Der Druck, zeitnah zu handeln, führt zu Aktionismus und zu Schuldzuweisungen, wenn sich Erfolge nicht schnell einstellen. Und das trifft dann meistens die ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – in der Bildungspolitik sind es in erster Linie die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie die Lehrerinnen und Lehrer.

Die Rückbindung an die konkreten Alltagsprobleme in der Schule ist den Bildungs- und den Haushaltspolitikern/innen kaum noch möglich. Wer von ihnen hat noch Zeit, für ein paar Tage zu hospitieren und Schule wirklich kennenzulernen? Wer von ihnen kann sich noch die Zeit nehmen, regelmäßig mit Lehrerinnen und Lehrern und mit Expert/innen zentrale Themen der Schulentwicklung zu diskutieren? Wer kann reisen und sich Antworten anderer Länder auf ähnliche Fragen anschauen? Und wer kann sich auch nur ein paar Tage in ein grundlegendes Thema wie Inklusion oder neues Lernen einarbeiten?

Die Entschleunigung der Schule

Es ist nicht zu erwarten, dass sich die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse verlangsamen. Es ist auch nicht zu erwarten, dass die Bildung in der Biografie des einzelnen Menschen an Bedeutung verliert, ganz im Gegenteil. Und es ist nicht zu erwarten, dass der Aktionismus in Politik und Verwaltung angesichts der zunehmenden Herausforderungen abnimmt.

Für uns als Lehrerinnen und Lehrer bleiben dann aber viele Fragen:

Müssen wir diese Entwicklung hinnehmen? Müssen wir die zunehmend verzweifelte Situation in den Schulen verschweigen und den Verlust anspruchsvoller Bildung akzeptieren? Müssen wir das Burnout gerade in pädagogischen Berufen als unvermeidbar in Kauf nehmen? Oder müssen wir gegensteuern? Wie aber geht das? Was können wir tun? Was müssen wir fordern? Wie können wir für ein anderes, ein entschleunigtes, verständnisintensives Lernen werben? Wie schaffen wir es, dass nicht Leistungsmessung im Vordergrund der pädagogischen Aufgabe steht? Was brauchen wir, um nachhaltige Bildung zu erreichen? Wie gelingt es, die Fülle der Aufgaben und die uns zur Verfügung stehende Zeit ins Gleichgewicht zu bringen? Und vor allem: woher bekommen wir die nötigen Ressourcen?

Faktum ist: Der enorme Zeitdruck in der Schule resultiert daraus, dass in den letzten Jahren viele zusätzliche Aufgaben als Folge des gesellschaftlichen Wandels einfach notwendig geworden sind oder vorsätzlich an die Schule delegiert wurden, ohne die finanziellen und zeitlichen Folgen zu bedenken. Inklusion, Ganztagschulen, individuelle Förderung, Kompetenzorientierung – alles äußerst sinnvolle Reformen. Aber sie verlangen Zeit. Und Zeit ist eine Ressource, die Geld kostet und die Mut verlangt: Geld, um die personelle Ausstattung der Schulen deutlich zu verbessern und Mut, um sich auf die Aufgaben zu beschränken, die auch wirklich leistbar sind und andere zurückzuweisen.

Der BLLV ist der Überzeugung, dass wir als Lehrerinnen und Lehrer einer weiteren Beschleunigung entgegenwirken müssen. Wir brauchen Zeit für Bildung. Lernen braucht ebenso Zeit wie die Entwicklung der Persönlichkeit der jungen Menschen. Wir brauchen Zeit, um guten Unterricht und wirksames Lernen zu ermöglichen, um die Schule zu einem Ort der Begegnung, der Vertiefung, des Miteinanders zu machen. Ausgebrannte und überforderte Lehrerinnen und Lehrer sind Ausdruck eines krankmachenden Arbeitsumfeldes und schlechter Arbeitsbedingungen. Schule braucht ausgeglichene und selbstachtsame Lehrerinnen und Lehrer. Nur dann kann sie auch gelingen.

Als Selbsthilfeeinrichtung der pädagogischen Professionen müssen wir alles tun, um das Leben und Lernen in Bildungseinrichtungen zu entschleunigen und menschlich zu machen. Deshalb müssen wir

- ***in aller Klarheit immer wieder die Öffentlichkeit über die Ressourcenknappheit im Schul- und Bildungsbereich informieren,***

- ***uns vor alle Kolleginnen und Kollegen stellen und uns gegen die permanente Mehrbelastung wehren,***
- ***Kolleginnen und Kollegen ermutigen, öffentlich Grenzen aufzuzeigen und die Ressourcenknappheit zu benennen,***
- ***alle Kolleginnen und Kollegen unterstützen, die eine Schule ohne Zeitnot schaffen wollen und deshalb Aufgaben zurückweisen oder reduzieren,***
- ***allen denen aktiv helfen, die dem Druck nicht mehr gewachsen sind.***

Unsere Forderungen für eine entschleunigte Schule

1. Das Thema „Umgang mit Zeit“ zu einem Thema in der Schule machen

Zeitdruck, Hetze, zu viele Aufgabenstellungen, Getriebensein sind objektive Gegebenheiten in der Schule und subjektive Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen. Sie bestimmen nicht nur unseren Berufsalltag, sondern beeinflussen nachhaltig unsere Gesundheit und unsere Berufszufriedenheit. Insofern haben sie einen direkten Bezug zur Motivation und damit zu Arbeitsqualität und möglichen Fehlzeiten. Aus diesem Grunde sollte das Thema „Umgang mit der Zeit“ auf der Agenda jeder Schule stehen und gemeinsam Wege aus dem „Hamsterrad“ gesucht werden.

Dazu kann eine SchILF, eine gemeinsame Fortbildung, aber auch eine Arbeitsgruppe oder ein pädagogischer Tag dienen. Im Zentrum muss stehen, dass die einzelne Schule sich intensiv mit dem Thema Zeitdruck und dessen Auswirkung auf die Lern- und Lebensqualität auseinandersetzt. In diesen Prozess sollten Eltern mit einbezogen werden. Die ganze Schulgemeinschaft hilft zusammen, Lösungen für den Umgang mit dem Zeitdruck zu finden. Hierbei ist es wichtig, gemeinsam Aufgaben nach Prioritäten zu ordnen und entsprechend vor- oder nachrangig zu erledigen. Ziel müssen konkrete Schritte der Reduktion von Zeitdruck und des Schutzes vor Überforderung sein. Voraussetzung ist professionelles Selbstbewusstsein und eine klare Kommunikation mit den Eltern und der Schulverwaltung. Öfter mal „nein“ sagen, Prioritäten setzen, zum Schulprofil stehen und nicht bei allem Neuen und Interessanten mit dabei sein müssen. Wenn es zu dieser Schule nicht passt, wenn es keinen Bedarf für dieses oder jenes Konzept gibt und wenn die Kolleginnen und Kollegen nicht dahinter stehen, dann ist es besser, „nein“ zu sagen. Vieles nebeneinander und nichts mit Tiefgang macht Zeitdruck und bürgt nicht für Qualität.

2. Unterrichtsversorgung sichern

Rahmenbedingungen

Ein besonders gravierender Grund für Zeitdruck entsteht aus der Notwendigkeit von Klassendoppelführung oder Unterrichtsvertretung und Mehrarbeit infolge von Krankheit und zu wenig mobilen oder integrierten Reserven. Ebenso bedeuten die immer noch sehr großen Klassenstärken an Realschulen und Gymnasien für die in diesen Klassen unterrichtenden Lehrerinnen und Lehrer eine erhebliche Zeitbelastung. In den Grund- und Mittelschulen belasten große Gruppen vor allem die Fachlehrer/innen.

Erklärtes Ziel des Kultusministeriums ist es, die Unterrichtsversorgung so zu sichern, dass es zu keinem Unterrichtsausfall kommt. Dazu stehen an Grund- und Mittelschulen 1900 Vollzeitstellen sowie 212 Fachlehrerstellen als mobile Reserve zur Verfügung und für die Gymnasien 165 Lehrkräfte, wobei diese 14 bis 20 Wochenstunden unterrichten (2014, Quelle: Landtags-Drucksache 17/2591). Ihre Aufgabe ist es, kurz- und langfristig sicherzustellen, dass im Falle von Krankheit oder Fehlzeiten von Lehrkräften der Unterricht nicht ausfällt. Aufstockungen der mobilen Reserven im Januar und Februar sind hier nicht eingerechnet. Im Grund- und Mittelschulbereich gibt

es mobile Reserven, die innerhalb eines Schulamtsbezirkes an unterschiedlichen Standorten eingesetzt werden können. Für die Realschulen stehen 110 Lehrerkapazitäten (2013/2014) für den Aufbau einer sog. „integrierten Lehrerreserve“ in ganz Bayern zur Verfügung. Dazu gibt es an den Schulen je nach Schulart mobile oder integrierte Lehrerreserven, deren Zahl in den letzten Jahren bayernweit zugenommen hat.

Realitäten

Trotz dieser Anstrengungen ist es immer noch nicht gelungen, das Problem des Unterrichtsausfalls nachhaltig in den Griff zu bekommen. Zwar ist statistisch die Zahl der ausgefallenen Unterrichtsstunden in den letzten Jahren leicht gesunken, dennoch ist sie immer noch zu hoch. Der Ausfall wird aber häufig durch Aufteilung der Klassen auf andere Klassen, durch bloße Aufsichtsmaßnahmen oder durch fachfremden Unterricht kaschiert. In den Grundschulen werden auf diese Weise 1,2 % der ausfallenden Unterrichtsstunden kompensiert, in der Mittelschule 1,7 %, an der Realschule 1,5 % und am Gymnasium 1,1 %. Insbesondere die Aufteilung auf mehrere Klassen oder die Parallelführung sind für die Kolleginnen und Kollegen eine enorme Zusatzbelastung, die nicht einmal als Mehrarbeit abgeltbar ist. Außerdem ist die Ausschöpfung der Mehrarbeitsmöglichkeiten an vielen Schulen schon eine Selbstverständlichkeit.

Leider sind Mobile Reserven oftmals schon zum Schuljahresbeginn nicht mehr verfügbar. Selbst schwangere Kolleginnen werden als mobile Reserve geführt, obwohl klar ist, dass diese nicht langfristig verfügbar sein wird.

Ein ganz normaler Schultag an einer Grund- und Mittelschule kann so aussehen: Die Klasse 2d hat keinen Lehrer, denn die Klassenlehrerin ist mit ihrem eigenen Kind im Krankenhaus. In der Klasse 3e ist die Kollegin schon seit drei Wochen im Krankenstand und die Mobile Reserve hat sich heute spontan krank gemeldet. Die Klasse 1a und 1b machen heute einen Ausflug, so dass die beiden Kolleginnen, die in der 5. und 6. Stunde in den 3. Klassen unterrichten, auch vertreten werden müssen. In der 4a/4b ist die WTG-Fachlehrerin bereits seit Längerem krank und ihre WTG-Fachkollegin übernimmt seitdem Doppelführung mit zwei großen Gruppen. In der modularen Förderung in den Klassen 5 und 6 können heute nicht alle vier Leistungsgruppen gebildet werden, denn eine Teilzeitkollegin ist auf Fortbildung. Dann eben keine Förderung, sondern Unterricht in der Klasse. Die Kollegin aus dem Bereich Wirtschaft ist seit zwei Tagen krank. Deshalb muss der andere Fachlehrerkollege die beiden Gruppen übernehmen. Mit 24 Schüler/innen Wirtschaft unterrichten bei 12 PCs! Der Kollege aus der M10 ist seit Schuljahresbeginn krank gemeldet und die Klasse wird von dem Parallelkollegen mitgeführt. Das heißt für eine Lehrkraft: 38 Schüler/innen zum Mittleren Bildungsabschluss führen.

Und die Förderlehrerin. Sie steht heute nicht zur Verfügung, da heute vier Flüchtlingskinder bei ihr Förderunterricht haben, da sie in den Klassen nicht aufgefangen werden können. Außerdem ist die Förderlehrerin nicht die hauseigene Mobile Reserve. Oft muss dann der Schulleiter einspringen. Begründung: Er hat nur vier Stunden Bürozeit und das kann er ja später erledigen und den Unterrichtsbesuch und das Elterngespräch mal eben schnell verschieben.

An anderen Schularten sieht die Situation kaum anders aus.

Forderungen

- Wir fordern einen Pool mobiler bzw. integrierter Reserven für die Schulen vor Ort, denn die Schule vor Ort braucht mehr Flexibilität und schnell verfügbare Ressourcen, um auf Aktualitäten reagieren zu können. Hauseigene mobile Reserven bei großen Schulen sind sinnvoll.
- Wir fordern, den Budgetierungswert deutlich zu erhöhen (Basiswert).
- Wir fordern die Einführung eines Sozialindex bei der Budgetierung, um der jeweiligen Schule gerecht zu werden und auf deren besonderen Bedingungen eingehen zu können.

- Wir fordern deutlich mehr Schulpsycholog/innen und Beratungslehrkräfte. Bei einer Umfrage des BLLV aus dem Jahr 2014 haben rund drei Viertel der Schulpsycholog/innen und zwei Drittel der Beratungslehrkräfte angegeben, dass sie zeitlich oder psychisch stark oder sogar sehr stark belastet sind. Die Zahl der Beratungsfälle steigt stetig. Die zur Verfügung stehenden Zeitkontingente reichen nicht aus. Dies führt zu langen Wartezeiten, zunehmendem Belastungsempfinden und unzufriedenen Klienten (Schüler/innen, Eltern und Lehrer/innen).
- Wir fordern gerechte und somit pädagogisch und fachlich zielführende Gruppengrößen im Fachunterricht.
- Wir fordern, den einzelnen Schulen ausreichend Stunden für Teamteaching (zumindest in einem umschriebenen Maße) zur Verfügung zu stellen.

3. Zeitressourcen bereitstellen

Um die Zeitproblematik in den Griff zu bekommen, bedarf es zusätzlicher Lehrer/innen und anderer Fachkräfte. Hierbei geht es darum, nicht nach dem Gießkannenprinzip Lehrerstunden zu verteilen, sondern sie an spezifische Belastungs- und Zeitfaktoren der einzelnen Schule und an besonders zeitintensive Aufgaben zu koppeln. Ziel muss sein, dass jede Schule zusätzlich zur Grundausstattung mit Lehrerstunden deutlich mehr zusätzliche Zeitressourcen für pädagogische Fachkräfte (Lehrer/innen, Sozialpädagog/innen, Sonderpädagog/innen, Schulpsycholog/innen, Erzieher/innen) erhält, um den gewachsenen Aufgaben auch kompetent gerecht werden zu können.

a) *Erhöhung des Budgetierungsfaktors*

Rahmenbedingungen

Über die Lehrerstundenzuweisung im Rahmen der Budgetierung wird auch die Zeit zur Erledigung wichtiger Aufgaben neben der Unterrichtstätigkeit (inkl. Vorbereitung, Korrektur) geregelt. Zurzeit erhalten Grundschulen pro Schüler 1,3155 und Mittelschulen 1,8010 Lehrerstunden. Gymnasien erhalten je nach Schulgröße zwischen 1,286 und 1,567 (Sek I) bzw. 1,433 und 2,38 (Sek II) Lehrerstunden. Der Budgetierungsfaktor ist in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben. An Grund-, Mittel- und Förderschulen wird nicht differenziert zwischen dem Budget von Fachlehrer/innen und Lehrerstunden.

Realitäten

Die Aufgaben, die Lehrer/innen neben dem Unterricht heute bewältigen müssen, haben objektiv zugenommen:

- Eltern fordern heute deutlich mehr Zeit zur Kommunikation mit den Lehrer/innen ein als früher. Sie verlangen in vielfältiger Weise Informationen über Ihre Kinder. Dies erfolgt in Form von zeitintensiven Beratungs- und Informationsgesprächen aber auch zwischen „Tür und Angel“. Informationen über den Leistungsstand müssen genau vorbereitet werden, da viele Aussagen justitiabel sein müssen. Ebenso hat aufgrund des gewachsenen Bildungsbewusstseins vieler Eltern die Zahl potentieller Konfliktgespräche deutlich zugenommen. In Problemfällen können auch Hausbesuche notwendig werden.
- Eltern brauchen oftmals ganz andere Formen der Beratung. Eltern sind mit den Situationen, die im Alltag mit den Kindern entstehen, z.T. überfordert. Eltern mit Migrationshintergrund müssen ganz anders beraten und unterstützt werden. Sie und andere erwarten Beratung, Begleitung und Unterstützung von den Lehrern und durch die Schule. Oftmals ist

das Elternhaus keine Stütze für die Kinder, und Lehrer/innen sind die einzigen verlässlichen Ansprechpartner der Kinder. Das kostet die Kollegen Kraft, Zeit und Energie, die sie gerne geben, die sie aber auch an die Grenzen bringen.

- Schulen sind heute aufgefordert, Schulentwicklung und Programmarbeit systematisch zu betreiben. Dies erfordert einen engen zeitintensiven Austausch zwischen Schulleitungen und Kollegium, den Eltern und anderen pädagogischen Fachkräften.
- Lehrkräfte sollen bei Schülerinnen und Schülern - gerade in Folge der Inklusion - heute auch medizinische Maßnahmen durchführen und Medikamente verabreichen.
- Neue Organisationsformen wie zum Beispiel Zusammenarbeit zwischen Grundschulen und Kindergarten, jahrgangsübergreifender Unterricht in der Grundschule, Absprachen und Koordinierung zwischen den Lehrer/innen einer Jahrgangsstufe bzw. einer Klasse, Zusammenarbeit zwischen Grundschulen und weiterführenden Schulen, Lernentwicklungsgespräche in der Grundschule müssen vorbereitet und umgesetzt werden. Sie erfordern fast alle mehr Zeit.
- Die Umsetzung von Kompetenzorientierung im Rahmen des neuen Lehrplans und die verstärkte individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler in heterogenen Klassenverbänden verlangen deutlich mehr Zeitaufwand für die Vorbereitung.
- Einige Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe brauchen gerade im Übergang „Schule und Beruf“ eine intensive und individuelle Begleitung durch ihre Lehrer/innen, durch Schulsozialarbeiter/innen und Berater/innen an der Schule vor Ort. Das braucht Zeit!
- Die Bewältigung neuer fachlicher und pädagogischer Anforderungen erfordert zusätzliche Zeitkontingente für eine deutliche Intensivierung der Lehrerfortbildung, insbesondere für schulhausinterne Fortbildungsangebote.

Diese Aufgaben sind mit den aktuell zur Verfügung stehenden Lehrerstunden nicht annähernd zu bewältigen.

Forderungen

- Es müssen multiprofessionelle Teams installiert werden, die den jeweiligen Anforderungen der Einzelschule gerecht werden. Sozialpädagoge/innen, Logopäde/innen, Therapeut/innen, Integrationshelfer/innen, Teamtrainer/innen und Coaches für Kinder und Jugendliche, Berater aus der Wirtschaft, ehrenamtliche Unterstützer/innen und Mentor/innen entlasten die Lehrerinnen und Lehrer. Die Schulen vor Ort brauchen hierzu flexible finanzielle Ressourcen.
- Den Schulleitungen müssen (nicht nur für den Ganztagsbereich) finanzielle Mittel zum Anstellen externer Fachkräfte zur Verfügung gestellt werden.
- An den Schulen muss Teamteaching als grundlegende Arbeitsform etabliert werden: zwei Lehrer/innen sind für eine Klasse die Klassenleitung. Sie unterrichten beide ausreichend Stunden in der Klasse und sprechen sich über die pädagogische und erzieherische Arbeit ab. Sie arbeiten zeitweise zusammen in der Klasse und entscheiden dann, wie diese Form der Differenzierung und Förderung anlassspezifisch gestaltet wird. Sie sind ein Team in der Zusammenarbeit mit dem Elternhaus und sie ergänzen sich in der Zuständigkeit für die vielfältigen Aufgaben.
- In allen drei Phasen der Lehrerbildung müssen die Kompetenzen der Teamarbeit und des Teamteachings erlernt werden. Viele der aktuellen Herausforderungen an der Schule vor Ort sind nur zu bewältigen, wenn sich die Kolleginnen und Kollegen gegenseitig stützen, im Unterricht gegenseitig hospitieren und gemeinsam im Team für die Schülerinnen und Schüler verantwortlich sind. Allein die wachsenden Herausforderungen und Aufgaben zu bewältigen, ist kaum möglich.

- Implementierungsprozesse (z.B. der neue LehrplanPLUS in der Grundschule) müssen mit ausreichender Vorbereitung, passgenauer Fortbildung und Evaluationszeit einhergehen.
- In der Lehrerbildung muss phasenspezifisch, aber aufeinander aufbauend die Kompetenz in der Elternarbeit aufgebaut werden. Professionelle Lehrer/innen sind Lehrer/innen, die den Elternkontakt partnerschaftlich und auf Augenhöhe gestalten können.
- Lehrer/innen brauchen auch spezifische Kompetenzen im Umgang mit Kindern und Eltern mit Migrationshintergrund. Hier müssen Grundlagen in der 1. Phase der Lehrerbildung und dann darauf aufbauende Kompetenzen für die tägliche Bewältigung der Herausforderungen, die diese Kinder und Eltern mit sich bringen, erworben werden.
- In Krisensituationen und bei besonderen Herausforderungen müssen die Lehrer/innen schnell auf professionelle Hilfe von Beratungslehrer/innen und Schulpsycholog/innen zurückgreifen können. Diese brauchen ausreichend Zeit, um ohne Warteliste auf aktuelle Probleme und Nöte reagieren zu können. Nicht nur die Intervention soll hier geleistet werden, auch deren Kompetenz in der präventiven Arbeit an der Schule vor Ort ist gefragt.

b) Erhöhung der Lehrerstundenzuweisung für Sonderaufgaben

Rahmenbedingungen

Neben oben genannten allgemeinen Zusatzaufgaben arbeiten einzelne Schulen unter besonderen Rahmenbedingungen und haben komplexe pädagogische Aufgaben zu lösen. Hierbei sind insbesondere die Einrichtung von Ganztagschulen, die Inklusion von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, der Unterricht von Kindern mit Migrationshintergrund, von Flüchtlingskindern und Kindern von Asylbewerbern, die Arbeit in Schulen in sozialen Brennpunkten und in Schulen in ländlichen Regionen, die im Rahmen der Schulverbünde eng zusammenarbeiten müssen, zu erwähnen.

Folgende Unterstützungsmaßnahmen sind im Moment vorgesehen:

- Gebundene Ganztagschulen erhalten 12 Wochenstunden an Grund- und Mittelschulen und 8 Wochenstunden an Gymnasien und Realschulen. Hinzu kommt ein finanzieller Zuschuss pro Klasse und Jahr für die Organisation der Mittagsbetreuung und der externen Kräfte.
- Pro Schüler/in mit besonderem sonderpädagogischem Förderbedarf können die Realschulen und Gymnasien zwei Wochenstunden einen Sonderpädagogen (mobiler sonderpädagogischer Dienst) beantragen. Bei Grund- und Mittelschulen ist dies so nicht der Fall. Schulen mit Schulprofil Inklusion erhalten einen Sonderpädagogen, der auch am Unterricht teilnehmen soll.
- Klassen mit über 50 % Kindern mit Migrationshintergrund können in Grund- und Mittelschulen bereits ab der Schülerzahl 26 geteilt werden. Für besondere deutsche Förderkurse können nach Bedarf Lehrerstunden beantragt werden (in der Regel 2 bis 4 Wochenstunden).
- An Schulen mit mehr als 12 Flüchtlingskindern, die die deutsche Sprache nicht sprechen, wird eine Übergangsklasse gebildet, die von einem Klassenlehrer und einer weiteren pädagogischen Zusatzkraft unterrichtet wird. Dies ist allerdings im Moment nicht überall der Fall. Übergangsklassen werden von maximal 20 Kindern besucht. Im Laufe des Schuljahres wird häufig die Obergrenze aufgrund weiterer Zuzüge überschritten; eine Teilung der Klasse ist dann nicht mehr möglich. Die Stunden dürfen aber nicht anderen Schulen weggenommen werden oder von bereits bestehenden Förderansätzen (z.B. der Modularen Förderung oder den Intensivierungsstunden) abgezweigt werden.

- Schulen, die in Schulverbünden zusammenarbeiten, erhalten in beschränktem Umfang Lehrerstunden für die Organisation der Kooperation.

Realitäten

Die Zahl der Stunden, die für die Umsetzung dieser äußerst wichtigen neuen Aufgaben bereitgestellt werden, ist nicht annähernd realistisch. Die Folgen sind verheerend: Die gesetzten Ziele können nicht erreicht werden. Probleme bei der Umsetzung und nicht zufriedenstellende Ergebnisse werden schön geredet oder verschwiegen. Viele Kolleginnen und Kollegen verlieren ihre pädagogische Motivation und kämpfen oft gegen Burnout und Mutlosigkeit.

Besonders gravierend ist die Situation in Inklusionsschulen, in Schulen mit hohem Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund und in Schulen in sozialen Brennpunkten. In diesen Schulen finden sich überdurchschnittlich viele Kinder aus sozial schwachen und bildungsfernen Familien, in denen die Schule Defizite in der familiären Sozialisation kompensieren muss (Mangelernährung, unmäßiger Medienkonsum, hohes Aggressionspotenzial, keine Unterstützung bei Hausaufgaben etc.)

Forderungen

- Es braucht eine grundlegende Mehrversorgung, die dann aktuellen Herausforderungen gerecht wird. Krisensicherheit muss hergestellt werden: aktuelle Bedarfe müssen an der Schule vor Ort und ad hoc professionell gelöst und aufgefangen werden können. Schüler/innen, die aus unterschiedlichen Gründen plötzlich an der Schule zu integrieren sind, brauchen Unterstützung. Lehrer/innen können dies nicht einfach mal schnell und so nebenbei schultern: hier brauchen wir spontan verfügbares, professionelles Personal.
- Für die Beschulung von Flüchtlingskindern müssen zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Es handelt sich ganz offensichtlich um eine Daueraufgabe und nicht um eine kurzfristige Krisensituation.
- Übergangsklassen müssen kritisch betrachtet werden: wenn ein Erstklässler mit der S-Bahn ca. 30 Minuten fahren und einmal umsteigen muss, dann kann das nicht das richtige Angebot sein. Förderung von Kindern mit nicht-deutscher Muttersprache muss an der Schule vor Ort möglich sein. Lehrer/innen mit der Ausbildung DAZ werden an allen Schulen gebraucht. Kinder, die neu zuziehen, sollen nicht aus ihrem neuen und ohnehin noch ungewohnten Umfeld in ein ganz anderes schulisches Feld „umgepflanzt“ werden. Sie gilt es vor Ort an „ihrer“ neuen Schule zu beschulen – und das professionell.
- Förderschullehrer/innen sind an jeder Schule notwendig. Die Expertise der Kolleg/innen aus den Förderzentren muss allen Schulen zur Verfügung stehen. Schüler/innen mit besonderen Herausforderungen brauchen Hilfe von Profis. Diese Schüler/innen können nicht einfach „mitgenommen werden“ ohne besondere Betreuung und Förderung. Die Kollegen können diese Kinder nicht einfach nebenher „integrieren“ und ihnen z.B. schnell Deutsch beibringen oder geeignete Integrationsmaßnahmen ergreifen.
- Die Lehrerbildung muss allen Lehrer/innen sonderpädagogische Kompetenzen zugänglich machen und das in allen drei Phasen der Lehrerbildung sequenzierend aufeinander aufbauend.
- Zugesicherte Stunden des Mobilen Sonderpädagogischen Dienstes müssen auch verlässlich in den Klassen mit Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf vorgehalten werden. Verlässlichkeit und Regelmäßigkeit sind notwendig, denn diese Kinder brauchen stete und nachhaltige Unterstützung. Sinnvolle und effektive Förderung dieser Kinder kann nur mit Stabilität der Unterstützungssysteme funktionieren.

- Ganztagesklassen können nur gelingen, wenn ihr Bildungs- und Erziehungsauftrag ernst genommen wird und politisch ein echtes Konzept verfolgt wird. Standards und Qualitätskriterien sind einzuführen. Ganztagsklassen dürfen keine Spielwiesen der Unverbindlichkeit sein, sondern eine nachhaltige konzeptionelle politische Debatte muss stattfinden. Ganztags darf kein Benachteiligungsprogramm sein, die Politik des „anything goes“ muss beendet und klare Zielbestimmungen eingeführt werden.
- Die Anzahl der Förderlehrer/innen zur Unterstützung der zu bewältigenden Aufgaben im Bereich der Diagnostik, der Beratung und Intervention ist deutlich zu erhöhen.

4. Schulleitung stärken

Realitäten

Zur Schulleitungstätigkeit gehören inzwischen zusätzlich zu den traditionellen Aufgaben der Schulorganisation u. a. die Organisation der Ganztagsangebote, der jahrgangsübergreifenden Klassen und der Schulverbünde, die verpflichtende Kooperation mit Partnern außerhalb der Schule, die Bildung von Schulprofilen, die Ausarbeitung von Schulprogrammen, die Begleitung der Inklusion, die Organisation der Klassenbildung nach Maßgabe der Budgetierung der Lehrerstunden, die Verwaltung des Schuletats, die Abwicklung des Bildungs- und Teilhabepakets, die Führung regelmäßiger Mitarbeitergespräche und die zusätzlichen dienstlichen Beurteilungen in Folge des neuen Dienstrechts. Außerdem stellt der immer stärker überbordende Bürokratismus durch Dutzende von Statistiken und Erhebungen sowie die Bewältigung der täglichen E-Mail-Flut eine erhebliche Belastung der Schulleitungen dar. Hinzu kommt, dass immer mehr Schulleitungen für mehrere Schulhäuser an verschiedenen Standorten zuständig sind, was eine erheblich Zusatzbelastung bedeutet.

Es muss hinterfragt werden, ob die in den letzten Jahren deutliche Zunahme an zu erhebenden Daten sein muss. Die Zahl der Dauermeldungen, Kurzanfragen, Excellisten und statistischen Meldungen nimmt Zeitressourcen in Anspruch, die an anderer Stelle deutlich fehlen. Für jede Abfrage, Statistik und Meldung die neu ist, muss eine bisherige Abfrage oder Erhebung gestrichen werden. Ein immer weiter so und ein stetiges Mehr geht nicht!

Die zunehmende Aufgabenfülle für Schulleitungen belastet diese stärker als je zuvor. Die tägliche Wirklichkeit für Schulleiterinnen und Schulleiter heißt oftmals Mängelverwaltung. Sie müssen die Unterfinanzierung unserer Schule bei zunehmenden Aufgaben managen – am besten so, dass niemand von den Problemen etwas merkt.

Für Schulleitungen sind in den letzten Jahren keine spürbaren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen geschaffen worden. Sie müssen unter immer schwierigeren Bedingungen immer mehr arbeiten. Arbeitszeiten von bis zu sechzig Stunden sind keine Ausnahme.

Im Bereich der Verwaltungsangestellten muss angemerkt werden, dass diese jedes Schuljahr damit rechnen müssen, dass ihre Arbeitszeit reduziert wird, eine Teilabordnung an eine zweite Schule droht oder der Vertrag reduziert wird, obwohl an der Schule tatsächlich genug Arbeit für eine Arbeitszeiterhöhung anstünde.

Welche Einrichtung oder Firma kann es sich leisten, dass das Büro nur ein Drittel oder Viertel der Gesamtöffnungszeit besetzt ist? Normalerweise ist die Zentrale eines Instituts die Stelle, die am umfassendsten besetzt ist. Damit werden die Sicherheit und die Ansprechbarkeit vor Ort garantiert, auch bei Abwesenheit der Führungskräfte.

Durch die Zählung nach Schüler/innen oder Klassenzahlen sind in Bayern viele Schulen nur mit 10 bzw. 13 Stunden Verwaltungsangestellte pro Woche versorgt. Das kann bedeuten, dass das Büro der Schule nur an 3 oder 4 Vormittagen und dann nur stundenweise besetzt ist. Die Aufga-

ben werden aber immer mehr, sollen immer schneller erledigt werden, die Forderungen der Eltern und Lehrer/innen werden immer umfangreicher, die Belastungen der Schulleitungen immer höher und damit auch die Belastungen der Verwaltungsangestellten immer größer.

Forderungen

Der BLLV fordert eine zeitliche Neubewertung der Schulleitungstätigkeit. Dabei muss das für die Schulleitung notwendige Zeitbudget so stark ausgeweitet werden, dass die umfangreichen Aufgaben einer modernen Schulleitung auch angemessen und nachhaltig erledigt werden können. Des Weiteren muss eine unabhängige Forschungseinrichtung umgehend eine realistische und transparente Analyse der Zeitbelastung der Schulleitungen erstellen. Die Aufgabenfelder sind verbindlich festzulegen.

Die Berechnung des Stundendeputats muss zu allererst die Grundversorgung nach Klassen (Studentafel) ermöglichen. Darauf müssen weitere Stunden z.B. für Ganztagschulen, individuelle Förderung und Arbeitsgruppen zugewiesen werden. Die gleichmäßige Versorgung ist unter den besonderen Gesichtspunkten Schülerklientel, Altersstruktur der Lehrkräfte (krankheitsbedingte Ausfälle, Schwangerschaften etc.) und regionalen Besonderheiten der Schulen zu gewährleisten.

Die bedarfsorientierte Budgetierung muss auf Basis eines Sozialindex berechnet werden. Er sollte folgende vier soziodemographischen Merkmale beinhalten: die Arbeitslosenquote, die Sozialhilfequote, die Migrantenquote und die Haushaltsgröße. Die Zuweisung der Stellen bzw. -anteile erfolgt auf dieser Grundlage durch die Bezirksregierungen an die Schulämter und basiert auf der Grundlage dieses Indices.

Der BLLV fordert mehr Zeit und mehr qualifizierte Angebote für die rechtliche Qualifizierung der Schulleiter/innen. Der BLLV fordert zusätzlich eine fachliche Unterstützung und Entlastung in allen rechtlichen Fragen, die nicht zum Kerngebiet der Schulleitung gehören, und einen weiteren Ausbau der rechtlichen Unterstützungssysteme. Um Zeit für Schulleitungsaufgaben zu haben, fordert der BLLV eine grundlegende Überarbeitung der Zuteilungsrichtlinien von Verwaltungsangestellten sowie einen aktuellen realistischen Tätigkeitskatalog.

Der BLLV fordert eine deutliche Reduzierung unnötiger und überzogener bürokratischer Aufgaben; insbesondere müssen Aufgabendoppelungen vermieden, unnötige Abfragen reduziert, Transparenz in Aufgabenstellungen gezeigt und eindeutige Aufgabenbeschreibungen erstellt werden.

Die Qualifizierungskonzepte der zukünftigen Schulleitungen müssen kritisch beleuchtet werden. Welche Kompetenzen sind zentral? Wann muss man welche Aus- bzw. Weiterbildungsinhalte ansetzen? Führungskompetenz und Führungsstärke sind langfristig anzulegen. Der BLLV fordert einen Pool an Anrechnungsstunden zur Erweiterung des Schulleitungsteams.

Im Bereich der Verwaltungsangestellten fordert der BLLV die Anerkennung der eigenständigen Arbeit der Schul- und Schulamtssekretärinnen, sowie eine dementsprechende Bezahlung. Zudem fordert der BLLV, dass jede Schule nach Öffnung der Schule im Schulsekretariat besetzt sein muss. Endet die Schule grundsätzlich während der Woche um 13 Uhr, dann endet die Dienstzeit im Sekretariat ebenso um 13 Uhr. Endet die Schule um 17 Uhr, dann endet auch die Dienstzeit um 17 Uhr. Die Arbeitszeit kann selbstverständlich auf mehrere Kolleginnen verteilt werden. Mit dieser Regelung werden größere Spielräume in der Schulverwaltung und Planungssicherheit für das Kollegium geschaffen. Dies würde maßgeblich zur Entlastung der Kollegien beitragen.

5. Lernzeit neu strukturieren

Realitäten

Unser Rhythmus des Lehrens und Lernens ist mit nachhaltigem, verständnisorientiertem Lernen in der Regel nicht vereinbar, da er eine intensivere Beschäftigung mit Themenstellungen nicht erlaubt. Er führt zu bulimischem Lernen. Phasen des Übens und des Verstehens sind ebenso wenig vorgesehen wie Pausen. Durch die knappe Taktung von Lehrplaninhalten und Unterrichtsstunden wird die Fokussierung auf die Vermittlung abfragbaren Prüfungswissens verstärkt. Er widerspricht den modernen Erkenntnissen der Lernpsychologie. Unter solchen Rahmenbedingungen gelingt es selten, die Schüler/innen für ein Unterrichtsfach zu begeistern.

Forderungen

Der starre Lernrhythmus muss aufgelöst werden. Es gilt, organisierbare Zeitmodelle für Unterricht zu schaffen, die Vertiefung, Wiederholung und Pausen im Lernprozess erlauben. Der Fachunterricht in Einzelstunden sollte, von Ausnahmen abgesehen, nicht mehr stattfinden.

Neben einem modernen Lernbegriff, müssen Formen eines modernen Leistungsverständnisses umgesetzt werden. Die tradierte Leistungsbeurteilung passt nicht zur neuen Lernkultur und behindert deren Entfaltung. Wir brauchen ein erweitertes Leistungsverständnis.

Der BLLV favorisiert einen dynamischen Leistungsbegriff (Eiko Jürgens) und fordert, dass Leistungsfeststellungen immer den folgenden fünf Komponenten genügen müssen:

- norm- und zweckgebunden,
- anlage- und umweltbedingt,
- produkt- und prozessorientiert,
- individuell und sozial,
- problemorientiert und vielfältig.

Trotz mannigfaltiger Bemühungen dient die Leistungsfeststellung in der Schule nach wie vor in erster Linie der Einstufung und Auslese und viel zu wenig der individuellen Förderung, Selbstkontrolle und beratenden Hilfe für die Schüler/in, wie sie bereits der Bericht zur Bildungspolitik aus dem Jahr 1970 gefordert hat. Auch heute steht die Auslese- und Berechtigungsfunktion von Schule im Mittelpunkt: Justiziabilität, Objektivität und Reduktion von relevanten Inhalten auf reproduzierbares Wissen in ausgewählten Fächern sind die Schlagwörter.

Leistungsbewertung in einer neuen Lernkultur zielt auf komplexe Fähigkeiten und den Grad der Aneignung, bezieht den Lernprozess mit ein, integriert gemeinschaftliche Leistungen, stellt die individuelle Bezugsnorm neben der Zielerreichung in den Vordergrund, beschreibt inhaltlich und differenziert in aussagekräftigen Rückmeldungen, bezieht die Schüler/in bei der Leistungsbewertung mit ein und macht Leistung und Bewertung z.T. öffentlich.

Wir Lehrerinnen und Lehrer sehen uns in diesem Zwiespalt: einerseits sollen wir den institutionsbedingten Notwendigkeiten des Lernens in der Schule gerecht werden, andererseits haben wir junge Menschen vor uns, die wir umfassend und bestmöglich fördern wollen. Nicht die Akkumulation von Stoff ist entscheidend, sondern das Verstehen, das Vernetzen und die Reflexion der persönlichen und gesellschaftlichen Bedeutung von Lerninhalten und die Bedeutung der sozialen Einbindung für die Lerneffektivität.

Im Sinne der Forderung nach individuellen Lernwegen und Lernzeiten müssen Lehrer/innen die Freiheit und Selbstverantwortlichkeit bekommen und sich auch nehmen, dass jede/r Schüler/in ein eigenes Lerntempo braucht und eigene Lernziele verfolgt. Die Einzelschule ist hier in die Verantwortung zu nehmen. Regionale Lern- und Leistungsstandards sind gefragt.

Der BLLV favorisiert einen dynamischen Leistungsbegriff und seine diagnostische und fördernde Funktion für das Lernen der einzelnen Schüler/in und das Planen der Lehrer/in. Wenn Lernentwicklungsberichte, Selbstevaluation, externe Lernverhaltensbeobachtungen, Portfolioarbeit, Lerntagebuch, Lerngespräch und kooperative Leistungsbeurteilungen Formate sein sollen, die die Leistung erheben und dokumentieren, dann muss die Gesellschaft ihren Blick auf Leistung in der Schule ändern. Dann ist es nicht mehr Ziel der Leistungskontrolle, in „gute“ und „schlechte“ Schüler/innen einzuteilen, sondern herauszufinden, wie weiter gelernt werden soll, wo die Schwächen und Stärken der einzelnen Schüler/in liegen und wie wir daran anknüpfen können.

Lernen basiert auf Beziehung. Oder: Lernen geht nicht ohne Beziehung. Beziehung aufzubauen braucht Zeit und Kraft. Das individuelle Beobachten von und das spezifische Eingehen auf Lernprozesse des einzelnen Kindes braucht Zeit. Dadurch aber erwächst eine gesunde Beziehung zum Kind, die wir brauchen, um Schülerinnen und Schüler zu effektiven Lernprozessen zu motivieren und selbstgesteuertes Lernen zu praktizieren.

Nach einem veränderten Lernbegriff (wie er auch in den neuen Lehrplänen aller Schularten fixiert ist), der verständnisintensiv und ko-konstruktiv sein soll, muss sich auch der schulischer Arbeit zugrunde liegende Leistungsbegriff in oben skizzierter Weise ändern. Die Verantwortung hierfür können die Kolleginnen und Kollegen nicht allein übernehmen.

6. Arbeitsschutzgesetz ernst nehmen

Rahmenbedingungen

Seit 7. August 1996 gilt das Arbeitsschutzgesetz des Bundes, das die EG-Richtlinie „Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ verwirklicht. Das Land Bayern ist bisher seiner Verpflichtung zur Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben für den Schulbereich nur sehr unzureichend nachgekommen. Das Kultusministerium machte gegenüber dem BLLV schon im Jahre 2003 deutlich, dass aufgrund fehlender Haushaltsmittel die Umsetzung von Forschungsprojekten in diesem Zusammenhang „leider nicht möglich“ sei und für den äußeren Schulbereich ohnehin dem Sachaufwands-träger die Verantwortung obliege.

Es werden vom Freistaat Bayern aus finanziellen Gründen keine grundlegenden Konsequenzen durch entsprechende Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und aus dieser durch Gutachten belegten Entwicklung gezogen.

Realitäten

Die Beschleunigung von Schule und die ständige Ausweitung ihrer Aufgaben haben auf die Gesundheit vieler Kolleginnen und Kollegen negative Auswirkungen. Sie verursachen bei vielen ein latentes Gefühl des „Gehetztseins“, des „Niemals-Fertigwerdens“, der Fremdbestimmtheit und der Überlastung. Dies wiederum führt zu physischen und psychischen Krankheiten (chronische Rückenbeschwerden, Burn-out), zu häufigen und langen Fehlzeiten und zu Frühpensionierungen. Der latente zeitliche Druck, unter dem Lehrerinnen und Lehrer stehen, führt auch zu einer Verringerung der Arbeitsmotivation und zu einem Rückgang der Bereitschaft, sich auf zusätzliche Aufgaben einzulassen – beides Folgen, die für die Fortentwicklung der Schule negativ sind.

Forderungen

Der BLLV fordert die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der Richtlinie der Bayerischen Staatskanzlei vom 15.2.2011 für den Bereich der Schulen. Der BLLV fordert insbesondere Maßnahmen zur Verhütung „arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ einschließlich „der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (§ 2 Abs. 1 ArbSchG). Dazu hat der Dienstherr „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen“ (§ 3 Abs. 2 Arb-

SchG). Ebenso ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung der Gesundheit möglichst vermieden wird (§ 4 Abs. 1 ArbSchG). Dabei ist durch eine Beurteilung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene Gefährdung zu ermitteln (§5 ArbSchG).

Im Hinblick auf die Zeitproblematik fordert der BLLV insbesondere

- eine bessere Rhythmisierung des Arbeitsablaufes (z.B. durch angemessene Pausen),
- Ruhezonen für Lehrkräfte in den Schulen,
- Supervision sowie kollegiale Hospitation und Beratung als genuiner Bestandteil: nicht selbst bezahlt und außerhalb der Arbeitszeit, sondern als integraler und verpflichtender Baustein der Schulhausinternen Fortbildungen,
- die Vermeidung dienstlicher Überlastung,
- Schaffung von Möglichkeiten für die Schulleitung, überlastete Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen von präventiven Maßnahmen zu entlasten,
- die Angleichung der Unterrichtspflichtzeit für alle Lehrkräfte,
- die Reduzierung der an allen Schulen als Regelfall üblichen Mehrarbeit.

Dem BLLV geht es hierbei insbesondere um ein geeignetes Gesundheitsmanagement für die Lehrkräfte an den einzelnen Schulen aller Schularten. Hierzu zählt in erster Linie auch die medizinische Begleitung der Schulen durch geeignete Betriebsärzte und Psychologen und die Bereitstellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Zudem sollten Seminare der „Achtsamkeit und Wertschätzung“ in den Schulen implementiert und finanziell unterstützt werden. Schulhausinterne Gesundheitskonzepte sind aber nicht nur auf dem Papier gefragt. Die darin enthaltenen Bausteine müssen auch eine Chance auf Realisierung im schulischen Alltag haben.

Hinzu kommt die an vielen Schulen dringend notwendige Verbesserung der Raumakustik. Lange Nachhallzeiten sind ein drängendes Problem und in hohem Maße stressfördernd.

7. Individuelle Lebensarbeitszeitgestaltung ermöglichen

Die menschliche Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit verändert sich im Laufe eines Lebens. Ebenso gibt es Lebensphasen, in denen neben dem Beruf Familie, Kindererziehung, Pflege oder andere Aufgaben Bedeutung gewinnen. Durch Teilzeit, Formen der Beurlaubung und Freistellungsjahre gibt es bereits Möglichkeiten, die Lebens- und Berufsplanung individuell zu gestalten. Diese Möglichkeiten zur Sicherung der bestmöglichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf in jeder Lebensphase gilt es zu erhalten und auszubauen. Die derzeitigen Teilzeit-, Beurlaubungs- und Altersteilzeitmodelle sind hierzu ein guter Ansatz. Ergänzt wird dies durch Modelle für ein Freistellungsjahr.

Ausgebaut werden müssen die Möglichkeiten eines flexiblen Ruhestandseintritts mit zumutbaren Zu- und Abschlägen. Starre Altersgrenzen berücksichtigen nicht die individuellen Belastungen.

Fazit

Vielseitige Bildung – Erfüllendes Arbeiten

Viele der Lehrerinnen und Lehrer heute erleben in ihrem beruflichen, aber auch in ihrem privaten Alltag permanenten Zeitdruck. Sie werden verfolgt von dem Gefühl, nie zu Ende zu kommen und tragen das schlechte Gewissen mit sich herum, nicht genug getan zu haben. Sie fühlen sich von fremden Anforderungen getrieben und dabei bewertet und beobachtet von der Schulleitung, den Eltern und den Schüler/innen. Sie fühlen sich gefordert und überfordert.

Vor drei Jahren führte der BLLV eine Untersuchung zu dem Thema „Eigentlich wollte ich ...“ durch. Ziel war es, die offensichtliche Diskrepanz zwischen dem Anspruch an den Lehrerberuf und der täglichen Realität auszuleuchten. Das Ergebnis war frappant. Über 93 % der Kolleginnen und Kollegen (Stichprobe 2.382 Lehrer/innen) machte ihr Beruf Freude. Gleichzeitig leiden 84 % der Befragten unter einer zu hohen zeitlichen Arbeitsbelastung. Diese Zahlen sind nicht damit abzutun, dass Lehrerinnen und Lehrer nicht belastbar wären.

Die Veränderung des Lebensstils in den letzten Jahren als Folge der neuen Medien, die ständige Delegation neuer Aufgaben an die Schule, die Beschleunigung des Lebens, die ständige Bewertung allen unseres Handelns von außen hat viele unter uns weiter in die Selbstzweifel und die Defensive gedrängt. Die Diskrepanz zwischen dem „Eigentlich wollte ich ...“ und der Realität wächst.

Es ist höchste Zeit, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Als Lehrerinnen und Lehrer werden wir diese Veränderungsprozesse zwar nicht aufhalten, aber wir müssen stark genug werden, die überzogenen Anforderungen an uns zurückzuweisen. Auch das gehört zur Professionalität. Das gelingt aber nur, wenn wir uns dessen bewusst sind, was tatsächlich in der Schule und in unserer Gesellschaft passiert.

Dies setzt auch eine entsprechend gestaltete Lehrerbildung voraus, in der Studierende wie Anwärter/innen und Referendar/innen nicht einem permanenten Prüfungsdruck ausgesetzt sind. Wer Lehrerbildung ernst nimmt, der will gestärkte und selbstständige, der will anererkennungsfähige und achtsame Pädagog/innen. Beschleunigung des Lebens heißt, dass immer mehr Anforderungen immer schneller umgesetzt werden sollen, dass die Ergebnisse der Umsetzung messbar sein müssen und dass Scheitern - also das Nicht-Erreichen dieser Ergebnisse - gesellschaftlich sanktioniert und gebrandmarkt wird. Das trifft Lehrer/innen, das trifft Schüler/innen, das trifft Politiker/innen und das trifft auch Eltern.

Die traurige Folge dieser Entwicklung aber ist, dass wir die Aufgaben immer oberflächlicher umsetzen müssen, dass wir die Zeit für menschliches Miteinander verlieren – die in der Schule so wichtig ist - und dass dabei die notwendige Kraft, die Freude und Motivation abhanden kommen.

Das dürfen wir in der Schule aber nicht zulassen. Aus diesem Grunde kämpft der BLLV gegen die Beschleunigung der Schule auf politischer Ebene. Daneben aber brauchen wir gegenseitige Unterstützung, um unseren Alltag bereits jetzt zu entschleunigen. Dies ist im Interesse der Kinder, aber auch in unserem eigenen.

Wie können wir das tun?

Wir müssen unseren eigenen Anspruch realistischer einschätzen, uns unsere Kräfte und Möglichkeiten bewusst machen und uns offen dazu bekennen. Auch Lehrer/innen sind wie jede andere Berufsgruppe nicht endlos belastbar. Wir haben ein Recht, ja sogar die Pflicht, darauf hinzuweisen. Wenn wir das tun, kämpfen wir für eine menschliche Schule, in der auch unsere Kinder lernen, mit sich und Anderen achtsam und wertschätzend umzugehen.

Damit dies gelingt, brauchen wir Mut. Mut, um zu unseren zeitlichen und physischen Grenzen gegenüber den Eltern, den Schulräten und – wenn notwendig – auch gegenüber den Schulleiter/innen zu stehen. Das ist nicht immer leicht und dennoch ist es künftig Teil unserer Professionalität, die Grenzen der Zeit und der Möglichkeiten innerhalb dieser Zeit bewusst und öffentlich zu machen und sie nicht mehr zu verschweigen und den Druck zu verheimlichen.

Um Grenzen sichtbar zu machen, müssen wir uns im Team gegenseitig stützen und helfen. Dazu gehört eine offene, konstruktive Feedback-Kultur. Wir müssen lernen, gegenseitig auf uns zu achten und in der Abwehr unzumutbarer weiterer Aufgaben zusammenzustehen. Dazu gehört auch der fachliche Austausch, die gemeinsame Unterrichtsvorbereitung, die gegenseitige Hospitation.

Wir müssen eine offene und transparente Beziehung zu den Eltern pflegen. Dabei können wir auch die Grenzen der Möglichkeiten aufzeigen und wir können durchaus darauf hinweisen, dass in unseren Schulen Ressourcen fehlen, um viele nötige Verbesserungen auch tatsächlich durchzuführen. Vor allem aber ist eine höfliche aber klare Abgrenzung zu überzogenen und unrealistischen Forderungen und Wünschen der Eltern legitim – dazu gehört auch eine transparente zeitliche Abgrenzung. Es ist wichtig, dass wir den Eltern mitteilen, dass wir nicht immer erreichbar sind.

Wir müssen uns bewusst machen, wie wir mit unserer Zeit umgehen. Der Begriff „Work-Life-Balance“ ist nicht nur die Erfindung einer kreativen Generation von Therapeuten, Coaches und Lebensberatern. Er hat wirklich einen Sinn.

Das Leben im Gleichgewicht zu halten zwischen Anspruch und Realität, zwischen Wunsch und Wirklichkeit, zwischen Fremd- und Eigenbestimmung, zwischen Beruf und Privatleben ist möglich und sinnvoll. Wenn wir spüren, der Druck wird zu groß, müssen wir die Notbremse ziehen. Professionell als Lehrkraft arbeiten heißt auch, rechtzeitig professionelle Hilfe suchen.

Und es heißt auch, deutlich nein zu sagen, wenn Aufgaben zu viel werden.

Das Thema „Umgang mit Zeit“ muss in der schul- und bildungspolitischen Diskussion eine zentrale Rolle einnehmen. Aber auch die Schul- und Bildungseinrichtungen müssen sich ernsthaft und intensiv damit beschäftigen. Das Thema muss enttabuisiert werden und gehört in den öffentlichen Diskurs.

Aufbrechen: Zeit Im BLLV

Auch im BLLV müssen wir sorgsam mit unserer Zeit umgehen. Tausende von ehrenamtlichen Mandatsträger/innen engagieren sich neben ihrer Berufstätigkeit für unseren Verband. Sie gehen dabei oft an ihre Belastungsgrenzen und stehen unter einem großen Zeit- und Erwartungsdruck.

Auch im BLLV erleben wir, wie die Erwartungshaltung der Mitglieder immer stärker wächst. Schnelle und qualifizierte Erledigung aller Anfragen werden selbstverständlich eingefordert. Der Mitgliedsbeitrag wird von vielen wahrgenommen als Servicebeitrag, der berechtigt, Anfragen umgehend beantwortet zu bekommen. Unsere Dreifach-Belastung in Beruf, Familie und BLLV lässt das aber nicht immer zu. Dennoch: Im ehrenamtlichen Engagement müssen wir besonders sorgsam mit unserer Zeit umgehen. Der Einsatz für den BLLV darf nicht zur permanenten Belastung werden. In den Bereichen, in denen ehrenamtlich gearbeitet wird, müssen wir deshalb für Verständnis werben, wenn nicht alles sofort und in vollem Umfang erledigt werden kann. Und wir müssen sehr genau überlegen, welche Aufgaben wir überhaupt erfüllen können, welche ehrenamtlich zu erledigen sind, und welche uns von Hauptamtlichen abgenommen werden können. Modernes Verbandsmanagement verlangt auch eine sinnvolle Aufgabenteilung zwischen Ehren- und Hauptamt.

Wir müssen besonders die Selbsthilfeeinrichtungen des BLLV stärken, die uns unterstützen im Umgang mit unseren Belastungen und die uns helfen, konsequent die Grenzen aufzuzeigen. Insbesondere gilt es, die Angebote der BLLV-Akademie, des Instituts für Gesundheit in pädagogischen Berufen und die Rechtsabteilung zu konsolidieren und auszubauen.

Ein sorgsamer Umgang mit Zeit im BLLV setzt Reflektion, Koordination und eine Atmosphäre des Vertrauens und der gegenseitigen Unterstützung voraus. Verbände entwickeln eigene Kulturen des Umgangs, der Wertschätzung und der Gemeinschaft. Der BLLV hat eine solche Kultur, die wesentlich zu seiner Stärke beiträgt. Diese Kultur des gegenseitigen Vertrauens und der vernünftigen Aufgabenteilung muss gestärkt und weiter entwickelt werden.