



Initiative „Zeugnisse für Lehrerinnen und Lehrer einführen“

Kurzstellungnahme für den Zweiten Jugendlandtag NRW

Dr. Oliver Stettes
Wissenschaftsbereich Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik

Köln, 26. Juni 2009

Ab dem 17. August 2009 neue Postanschrift: Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Besucheranschrift: Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 84–88 · 50968 Köln
Telefon: 0221 4981-697 · Fax: 0221 4981-592 · stettes@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

- In einer Forsa-Umfrage unter 752 Lehrkräften an Haupt-, Real- und Gesamtschulen sowie Gymnasien im Herbst 2008 vertraten 95 Prozent der Befragten die Auffassung, dass sich überdurchschnittlicher Arbeitsaufwand und besonderes persönliches Engagement nicht in ausreichendem Maß im Lohn bzw. der Besoldung widerspiegeln. Acht von zehn der befragten Lehrkräfte wünschten sich daher einen stärkeren Leistungsbezug bei der Festsetzung ihres Entgelts.
- Der Lohn bzw. die Besoldung steht derzeit in keinem Zusammenhang mit dem unterschiedlichen Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, die die Lehrkräfte in der täglichen Praxis zu bewältigen haben. Auch die Verantwortung, die von Lehrkräften in unterschiedlich hohem Umfang übernommen wird, und die Leistungen, die von Lehrkräften im Unterricht und im Schulumfeld erbracht werden, haben keinen Einfluss. Wer sich als Lehrerin oder Lehrer mit schwierigen Schülerinnen und Schülern im Unterricht auseinandersetzen muss oder sich besonders für die Kinder und Jugendlichen engagiert, kann ebensowenig auf ein Mehr bei der monatlichen Gehaltsüberweisung vertrauen wie diejenigen, die sich fachlich auf dem neuesten Stand halten, bereit sind, Neues auszuprobieren, oder ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit Kollegen teilen. Am Ende des Monats stehen sie genauso gut da wie jene, die sich alldem entziehen. Dieser Umstand ist nicht nur leistungsfeindlich, sondern auch in höchstem Maß leistungungerecht.
- Erfahrungen im Ausland zeigen, dass eine unterschiedliche Vergütung der Lehrkräfte in Abhängigkeit der Aufgaben, Verantwortung und Leistung einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Qualität des Unterrichts und damit zum Erfolg von Schülerinnen und Schülern leisten kann. Sie kann darüber hinaus auch die Aufmerksamkeit der Lehrkräfte auf jene Ziele lenken, die eine einzelne Schule im Besonderen und Schule im Allgemeinen verfolgen soll.
- Unterschiedliche Belastungen können durch Zulagen zum Lohn ausgeglichen werden, die an objektiven, für alle ersichtliche Kriterien ansetzen. Dazu zählen z. B. das Unterrichtsfach, Merkmale des Schulumfelds bzw. die Zusammensetzung der Schülerschaft in einer Schule oder Klasse, Führungsaufgaben, Unterrichten in Abschlussklassen, Klassenleitung etc.
- Ähnlich objektive Kriterien für die Orientierung der Vergütung an die tatsächlich erbrachten Leistungen der Lehrkräfte liegen in der Regel nicht vor. Daher sollte der Leistungsbezug der Vergütung durch Vereinbarungen zwischen der einzelnen Lehrkraft und der Schulleitung bzw. deren Vertretern hergestellt werden. Diese Vereinbarungen werden in einem gemeinsamen Gespräch einvernehmlich festgelegt. Dies bedeutet, dass die Kriterien von den beteiligten Personen selbst festgelegt und nicht von Dritten vorgegeben werden. Auf diese Weise stoßen sie auf eine höhere Akzeptanz.
- Dabei ist vorstellbar, dass Beurteilungen der Lehrkräfte durch ihre Schülerinnen und Schüler (Lehrerzeugnisse) als Information zu diesem Gespräch zwischen Lehrkraft und Schulleitung hinzugezogen werden können. Dies würde dann dem Vorgehen bei der Beurteilung von Führungskräften durch ihre Mitarbeiter (Führungskräfte-Feedback) ähneln, wie es in weiten Teilen der Privatwirtschaft bereits gang und gäbe ist. Die Bewertung der Lehrkräfte durch ihre Schülerinnen und Schüler sollte anonym erfolgen, denn diese stehen in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Lehrkraft. Es ist jedoch davon abzuraten, dass sich die Schülerbewertungen automatisch auf die Höhe der Vergütung einer Lehrkraft auswirken.