

Schily: Beamte nach Leistung bezahlen...

Beitrag von „Timm“ vom 14. Januar 2005 14:16

Liebe Kollegen,

ich bin unheimlich geschockt von

- eurem Pessimismus, der in den Antworten durchscheint
- von (dem daraus resultierenden) Beharrungsvermögen, das in die Richtung läuft, es solle doch am besten alles beim Alten bleiben.

Seid ihr schon so durch die Mangel gedreht worden, dass ihr nichts mehr Positives erwartet?

Ich spare es mir, rhetorische Fragen zu stellen, sondern möchte begründen, warum es so, wie es gerade ist, himmelsschreiend ungerecht ist,

1. weil der Kollege, der sein Unterricht unmotiviert mit 20 Jahre alten Arbeitsblättern oder ganz unvorbereitet durchzieht, gleich entlohnt wird, wie diejenigen, die sich den Allerwertesten aufreißen.
2. weil derjenige, der sich engagiert, mindestens 12 Jahre warten muss, bis er mal das "O" vor dem Studienrat anstreben kann.
3. weil diejenigen, die in dem gehobenen Dienst stehen (und an Berufsschulen z.B. fast die gleiche Arbeit machen wie die Kollegen im höheren Dienst) außerhalb der Schulleiterstellen kaum Aufstiegsmöglichkeiten haben.
4. weil Kollegen, die Schüler nur als Störfaktoren empfinden und Generationen von Schülern mit übelsten Unterricht quälen, das ungestraft tun dürfen.

Peter Heesen, übrigens Studiendirektor und Kollege, hat meines Erachtens einen mutigen und notwendigen Schritt gemacht, das Beamtentum zu reformieren und in seinem Prinzip zu bewahren.

Entgegen dem, was ihr hier postet, hat er gezeigt, dass man mit guten Konzepten und guter Lobbyarbeit unsere Interessen voranbringen kann.

Wo sind eure Konzepte, leistungsgemäße Besoldungsanteile **umzusetzen**, jenseits des "das wolle wir nicht", "das wird eh nichts"?!

Ich denke, dass man mit einem vernünftigen Beurteilungsmix und mehr Selbständigkeit der Schulleitungen durchaus halbwegs gerechte Leistungsbeurteilungen erzielen kann. Die absolute Gerechtigkeit gibt es natürlich nicht; das wissen wir bei unserer Notengebung und lassen andere damit leben, dann müssen wir auch damit leben.

Beurteilungskriterien könnten sein:

- Vergleichsarbeiten, die dem jeweiligen Lernumfeld zugeordnet werden müssen.
- Unterrichtsevaluation durch Schulleitungen und ältere Schüler.
- Außerunterrichtliches Engagement.

- Fortbildungswilligkeit und die Fähigkeit, neue Erkenntnisse auch an Kollegen zu kommunizieren.

Wie gesagt, der Mix macht es. Der Kollege, der viele neue Unterrichtskonzepte ausprobiert und weitergibt, deswegen aber vielleicht schlechtere Ergebnisse in Vergleichsarbeiten hat, wird holistisch gesehen immer noch bessere Beurteilungen bekommen als einer, der sich nirgends hervortut.

Lasst uns doch darüber nachdenken, wie man das Ganze messen könnte statt hier tumbes Beharrungsvermögen an den Tag zu legen!

Ich weiß nämlich ehrlich gesagt nicht, ob meine intrinsische Motivation die nächsten 30 Jahre reicht oder ob ich nicht auch mal durch Leistungszulagen extrinsisch motiviert werden muss...