

Gehalt nicht verhandelbar?!

Beitrag von „gelöschter User“ vom 3. März 2012 23:25

Zitat von Cambria

@ Eliah: Du gehst leider gar nicht auf das Argument "Lehrergesundheit" ein.

Was ich zu den anderen Argumenten gesagt habe, trifft auch auf Lehrergesundheit zu. Ich sag mal so, die verschiedenen Argumente, die du bringst und die auch schon vorher von dir oder anderen kamen, sind selbstverständlich nicht völlig von der Hand zu weisen. Natürlich hängt über den gemeinsamen Bezugspunkt "Geld" alles zusammen und deshalb hätte jede Änderung der Besoldung natürlich Auswirkungen. Ich nehme an, dass du noch einmal gesondert auf den Aspekt der Lehrergesundheit verweist, weil man als Egoist die anderen Punkte ignorieren könnte, die eigene Gesundheit allerdings nicht.

Allerdings gilt eigentlich trotzdem, was ich auch zu den anderen Punkten geschrieben habe: Es kann nicht angehen, dass ich mit meinem Gehalt für Kosten aufkomme, die von meinem Dienstherrn getragen werden müssen. Sei es nun die Unterrichtsqualität oder auch die Arbeitnehmergeundheit. Du bist in deiner Darstellung gelegentlich recht fatalistisch ("Wahrscheinlich werden uneffizienten Kollegen eher die Bezüge gekürzt." etc.). Das kann ich durchaus verstehen, denn das, was vom Dienstherrn an die Schulen herangetragen wird, ist nur selten positiv für uns. Aber mit dem gleichen Fatalismus kann ich auch sagen, dass für unsere Lehrergesundheit ohnehin nichts getan wird, da kann ich auch mehr Geld einfordern.

Zitat von Cambria

Deine Vorschläge zur "gerechten" Ermittlung der Unterrichtsqualität hast du bisher runterargumentiert auf "eine runde Stunde mit Reflexion zur Lernzielüberprüfung". Sorry, aber ich kenne keinen Lehrer, der sich seiner Ziele nicht bewusst ist und diese überprüft. Mag sein, dass es auf deiner Schule anders ist.

Also, die Lehrer, die ich kenne, planen Unterricht unterschiedlich gründlich. Da gibt es durchaus Stunden, die besser vorbereitet sind und Stunden, die schlechter vorbereitet sind. Auch bei mir. Aber wie viele Stunden besser oder weniger gut vorbereitet sind, ist dann halt wieder von Kollege zu Kollege unterschiedlich. Und es gibt Kollegen, die Unterrichtsstoff vermitteln können und welche, bei denen die Schüler gar nichts kapieren. Das merkt man, wenn man längere Zeit an der gleichen Schule ist, weil die Klassen, die man von bestimmten Kollegen übernimmt, einfach enorme Lücken haben. Ich behaupte, dass man durch eine Reihe von unangemeldeten Besuchen durchaus feststellen kann, ob ein Lehrer prinzipiell eher gründlich vorbereitet ist oder ob er regelmäßig erst selbst suchen muss, wo er in der letzten Stunde im Schulbuch aufgehört hat. (Dabei geht es mir um das SUCHEN im Schulbuch, weil man sich eben nicht bei der

häuslichen Vorbereitung Gedanken gemacht hat, wie man mit dem Schulbuch weiterarbeiten möchte. Das schreibe ich extra, um deutlich zu machen, dass Arbeit mit dem Schulbuch eine Stunde nicht automatisch schlecht macht!). Man kann auch feststellen, ob ein Kollege verschiedene Methoden sinnvoll einsetzen kann - auch ohne Feuerwerk. Da kann sich die Leistung auch unterscheiden, wenn zwei Kollegen gut vorbereitet sind. Und es geht auch nicht darum, dass die Lernziele ausformuliert werden oder so. Da denkst du zu sehr an das Referendariat. Das muss anders ablaufen und dass es anders ablaufen kann, zeigt eben meine Erfahrung mit der regelmäßigen dienstlichen Beurteilung, die auch auf unangekündigten Unterrichtsbesuchen basiert.

Aber mal ein konkretes Beispiel zu unterschiedlicher Unterrichtsqualität, obwohl alle gut vorbereitet sind:

Kollege A kommt in die Stunde, holt Karteikarten mit Stichpunkten heraus und hält einen fachlich korrekten und gründlich recherchierten Lehrervortrag über 15 Minuten, mit monotoner Stimme. Danach macht er frontal fünf Aufgaben im Buch, wobei er die Lösungen extra auf Folie gedruckt hat. Am Ende gibt es einen unbenoteten schriftlichen Test, den er korrigiert. Dabei stellt er fest, dass die Schüler gar nichts kapiert haben. Auf Nachfrage des Schulleiters, der in dieser Stunde hinten gesessen ist, sagt er, dass er eben nächste Stunde alles nochmal erklären muss.

Kollege B erarbeitet das Thema - vielleicht nach einem simplen Einstieg, vielleicht auch ohne - in einem strukturierten Lehrer-Schüler-Gespräch und entwickelt mit der Klasse gemeinsam ein Tafelbild. Danach macht er gezielte Übungen aus dem Buch, für die er eine Folie vorbereitet hat oder einfach an der Tafel mitschreibt. Dabei gibt er im Vorfeld schon Hinweise, wo Schwierigkeiten auftreten können und kann bei tatsächlichen Schwierigkeiten auch gezielt Hilfestellungen geben. Danach kommt eine Sicherungsphase durch Transferaufgabe, bei der herauskommt, dass viele Schüler noch Schwierigkeiten haben, obwohl die Aufgaben vorher gut gelaufen sind. Auf Nachfrage des Schulleiters erklärt er, dass das Problem offenbar im Transfer liegt und dass er für die nächste Stunde weitere Beispiele aus dem richtigen Leben vorbereiten wird. Außerdem macht konkrete methodische Vorschläge, die er zu Hause bei der Vorbereitung der nächsten Stunde andenken wird.

Kollege C hat eine bunte Farbfolie und ein Musikstück als Einstieg. Danach gibt es einen selbst erstellten Lernzirkel, der alle Sinne anspricht und den Kindern sehr viel Spaß macht. Bei der Sicherungsphase kommt heraus, dass die Schüler gar nicht wissen, was eigentlich Stundenthema war, aber es war eine sehr lustige Stunde.

Alle drei Kollegen haben sich gründlich vorbereitet. Wer hat aber aus Sicht der Schule am meisten Leistung gebracht? Natürlich Kollege B! Er zeigt am meisten Kompetenz und Augenmaß. Ich behaupte sogar, selbst wenn eine Sicherung bei B und C das gleiche Ergebnis bringen würde (Schüler können den Transfer nicht), dann hätte Kollege C auch nicht mehr geleistet als B, weil der Methodeneinsatz dann offenbar nicht unbedingt zielführend gewesen wäre.

Nochmal, das ist **natürlich** nicht zu 100% objektiv, aber es ist zumindest ein Anfang. Nur weil sich alle Mühe geben, heißt das nicht, dass alle die gleiche Leistung bringen. Und wenn Kollege A nebenbei noch die Theater-AG und die Physiksammlung betreut und durch die Eltern attestiert bekommt, dass die Elterngespräche effektiver sind als beim chaotischen Kollegen B, dann kann das in Form anderer Parameter bei der Erstellung der Gesamtbeurteilung gewürdigt werden. Übrigens kenne ich auch Lehrer, die einfach wirklich faule Säcke sind, die ihren Unterricht nicht mehr richtig vorbereiten und alle Arbeiten auf andere abwälzen. Mag sein, dass es solche Fälle an deiner Schule nicht gibt. Aber wenn man immer wieder sieht, dass andere sich das Leben enorm leicht machen, während man sich selbst bemüht, Leistung zu bringen, dann wird die intrinsische Motivation schon sehr beansprucht. Ich unterrichte gern und ich bereite auch gerne Unterricht vor, aber ich brauche das alles nicht zur Selbstverwirklichung. Ich hätte schon gerne auch einen extrinsischen Grund, warum ich nicht auch einfach alles sehr locker nehme und mich in meiner Freizeit in aller Ruhe selbst verwirkliche. Und damit sind wir bei deiner anderen Frage:

[Zitat von Cambria](#)

Was versprichst du dir von einer leistungs"gerechten" Besoldung? (Außer mehr Geld - falls das überhaupt zur Debatte steht. Denn ich glaube nicht, dass es soviel mehr sein wird. Wahrscheinlich werden uneffizienten Kollegen eher die Bezüge gekürzt.)

Natürlich ist diese ganze Diskussion ja ohnehin hypothetisch. Meines Wissens wird die leistungsbezogene Besoldung immer mal wieder diskutiert, aber nicht ernsthaft in Erwägung gezogen. Aber es geht mir gar nicht so sehr um die Bezahlung, es geht vielmehr darum, dass die Leistung, die wir bringen, endlich transparent und greifbar wird. Wenn Unterricht und außerunterrichtliche Aktivitäten durch leistungsabhängigen Bezahlung gemessen werden MUSS, dann kann sie auch nach außen dargestellt werden. Das kann dabei helfen, das Lehrerbild in der Gesellschaft zu beeinflussen (- zumindest schrittweise, ich glaube natürlich nicht, dass Lehrer über Nacht zu Helden werden) und ungerechte Arbeitsverteilung im Kollegium zu vermeiden. Leistungsabhängige Bezahlung wäre auch eine Form der Wertschätzung für erbrachte Leistungen. Ein wesentlicher Grund für die hohe Zahl der Burn-Out Fälle unter Lehrern ist ja offenbar, dass Leistung nicht anerkannt wird. Dabei ist die Höhe des Zuschlags in der Tat sekundär.