

Stellungnahme des Personalrat Schulen zur Rahmenplanung des Projekts für Innovations- und Qualitätsentwicklung im Bremer Schulwesen (PIQuE)

Das „Projekt für Innovationsentwicklung im Bremer Schulwesen“ hat ein Werkstattpapier vorgelegt, in dem verschiedene Aspekte der sogenannten Innovations- und Qualitätsentwicklung bis 2012 ausgeführt sind.

Faktisch handelt es sich um eine Aufzählung bereits von oben durchgesetzter Gesetze und Verordnungen, allgemeinen Schlagwörtern und einer grundsätzlichen Misstrauenskultur gegenüber Schulen und den dort Beschäftigten. Ein ganzheitliches pädagogisches Konzept, gemeinsame bildungspolitische Zielvorstellungen oder gar an Demokratie und Chancengleichheit orientierte Struktur des Schulwesens sind nicht konkret zu erkennen.

Das Werkstattpapier versucht offensichtlich gegensätzliche pädagogische Ziele miteinander zu verbinden:

- Integration einerseits und Aussonderung und Trennung andererseits
- bildungspolitische Ideen wie Gesamtschulen einerseits und ein gegliedertes Schulsystem andererseits
- schulorganisatorische Prinzipien wie Eigenständigkeit einerseits und Verordnung und Kontrolle andererseits
- personalpolitische Vorstellungen, wie Motivation und Personalentwicklung einerseits und Top-down-Anordnungen und Mehrarbeit andererseits

Entwicklung, Qualität und Motivation wird somit eher verhindert. Das wird zur Folge haben, dass positive und negative Effekte sich zumindest aufheben werden oder die Ergebnisse von Schule und LehrerInnenarbeit sogar noch verschlechtert werden.

Das von der PIQuE-Arbeitsgruppe angestrebte Ziel der Qualitätsverbesserung von Schule kann so nicht erreicht werden.

Es ist zu erwarten, dass die Verantwortung für die vorhersehbaren Misserfolge nicht von den tatsächlichen Verursachern in Politik und Verwaltung getragen, sondern auf die Lehrkräfte in den Schulen abgewälzt wird.

Als Auslöser für das „Pique Papier“ gelten die schlechten Ergebnisse in den internationalen Vergleichsstudien wie z.B. PISA. Es entwirft Ziele und Perspektiven für die Qualitätsentwicklung von Unterricht, Schulkultur, Personalentwicklung und Ressourcensteuerung.

Auf vier Ebenen soll Qualitätsentwicklung und –sicherung eingeleitet werden:

- Schulische Ebene: Lernkultur, Schulleben und Qualitätsmanagement (verantwortlich: Schulleitung / Lehrkräfte)
- Systemleistungen: Durchlässigkeit und Vergleichbarkeit mit unterschiedlichen Schulprofilen (verantwortlich für den Umbau der Schulstruktur: Bildungspolitik)
- Steuerungsebene: Transparenz, Verlässlichkeit, Effizienz (verantwortlich: Behörde)
- Unterstützung: Wirksamkeit von Aus- und Fortbildung (verantwortlich: LIS)

Auffällig ist, dass weniger pädagogische und unterrichtliche Ziele im Mittelpunkt stehen, als viel mehr Strukturveränderungen in der Personalentwicklung im Zusammenhang mit Qualitätsmanagement und Ressourcensteuerung.

Der Anspruch lautet, dass diese Strukturveränderungen die Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler in einem lebendigen Schulleben, in Selbständigkeit und Verantwortung, in lebendigen und zukunftsorientierten Häusern des Lernens als Grundlage für eine selbstverantwortete Lebensführung verbessern sollen.

Diese Strukturveränderungen sollen in einem Prozess des „Top down“ und „Bottom up“ gestaltet werden: Ein „Bottom up“-Prozess beinhaltet den Willen zur Gestaltung von Veränderungen, der von dem Vertrauen getragen wird, dass er Erfolg verspricht. Eine zugleich normativ gesetzte „Top down“-Regelung wird in den meisten Fällen den „Weg-von-unten“ abwürgen, wenn die Behörden-Regelungen dem Willen zur Gestaltung „von unten“ widersprechen.

Es stellt sich die Frage, an welcher Stelle die Schulaufsicht den „respektvollen Dialog über geplante Maßnahmen“¹ mit den betroffenen KollegInnen gesucht und geführt hat. Die Rahmenplanung ist noch keinem Kollegium zugänglich gemacht, geschweige denn diskutiert worden.

Letztendlich zeigt sich erst in der Realisierung, ob für Schule evtl. „gut gemeinte“ Ansätze den Planungen entsprechen oder ob diese Ansätze nicht eher ein Eigenleben entwickeln, die in der Konsequenz den ursprünglichen Planungsvorgaben widersprechen. Ein Beispiel dafür sind die jüngst herausgegebenen Verordnungen zu Fortbildung, Präsenz- und Kooperationszeiten, mit denen die eigenverantwortliche Arbeit von Lehrern in ihrer Zeiteinteilung massiv beschränkt wird und die an vielen Stellen kontraproduktiv wirken.

In der Vergangenheit hat es viele neue und pädagogisch durchdachte Ansätze zur Gestaltung von Schule gegeben, die immer wieder durch von außen vorgegebene Bedingungen (Mittel- und Personalkürzungen, Standortunsicherheit) torpediert wurden.

Das Vertrauen der Beschäftigten in einen Innovationsprozess ist spätestens seit der Debatte um die PISA-Ergebnisse verschwunden, als sich herausstellte, dass nicht die beste Schulform, sondern die vermeintlich kostengünstigste im Visier der Politik steht.

Schulstruktur

Die im „Pique-Papier“ genannte und durch politische Entscheidungen umgesetzte Schulstruktur zementiert letztendlich das dreigliedrige Schulsystem, auch wenn Haupt- und Realschüler nun in der Sekundarschule bis zum Ende der 8. Klasse gemeinsam unterrichtet werden. Damit zieht die Politik nur halbherzige Schlussfolgerungen aus den Studien skandinavischer Schulmodelle. Verschiedene Schularten (Gesamtschule, integrierte Stadtteilschule, Sekundarschule, Gymnasium) sollen Wahlmöglichkeiten anbieten. Die Umsetzung in die Realität entspricht jedoch nicht dem Anspruch, weil sich die Erziehungsberechtigten z.T. nur mit Zweit- und Drittwahl begnügen müssen. Außerdem widerspricht diese selektive Schulstruktur allen europäischen Studien.

Durch die Einführung eines gestrafften Curriculums an den Gymnasien wird die Durchlässigkeit nach der 6-jährigen Grundschule und der 10-jährigen Sekundarschule erschwert. An den beruflichen Schulen werden Berufliche Gymnasien und doppelqualifizierende Bildungsgänge eingerichtet, aber schulische Aufbau-Bildungsgänge reduziert (Erwachsenenschule) oder geschlossen, wie z.B. die zweijährige Handelsschule (zuvor zugänglich für Hauptschüler/innen) oder die zweijährige Höhere Handelsschule, deren Zugangsvoraussetzungen erhöht und die nur noch auf ein Jahr als Übergangslösung zur Lehrstellensuche toleriert werden. Förderungsqualität für nicht privilegierte junge Menschen wird damit abgebaut: ein Widerspruch zu der Prämisse des RTB (S. 25) „Verbesserung im unteren Leistungsbereich“.

¹ Rahmenplan S. 11

Flexibilität und Vergleichbarkeit

Durch die Entwicklung einer eigenen Schulkultur (Schulprogramm und Jahresplanung) sollen Bildungs- und Erziehungsauftrag, qualitativer Lernprozess und Partizipation von außerschulischen Partnern sichergestellt, zusätzlich aber auch Vergleichbarkeit hergestellt werden.

Eine regelmäßige interne Evaluation soll von den Schulen durchgeführt werden. Anschließend sollen sie einer externen Evaluation unterliegen. Die zusätzliche Teilnahme an regelmäßigen Vergleichsarbeiten und –Studien² auf schulischer, nationaler und internationaler Ebene soll durch „kompetenzorientierte“ Bildungsstandards /-pläne – von der KMK u.A. formuliert – die Leistungen auf ein besseres Niveau heben. Diese Leistungen werden durch (teil-) zentrale Prüfungen einer Vergleichbarkeit unterworfen. Sie beziehen sich nicht nur auf das Abitur, dessen Zentralisierung und Fächernormierung in Deutsch, Mathematik und Englisch über Jahre bis 2012 von den Lehrkräften vorbereitet werden soll, sondern auch auf einen Abschluss nach Kl. 10, der von den Lehrkräften die Aufgabenerstellung und die Vorbereitung der Schüler auf die zu entwickelnden Standards verlangt. Erst 2008 soll das Institut für Qualitätsentwicklung in Berlin Aufgaben entwickeln und eine einheitliche Auswertung vornehmen.

Die Prüfung nach Kl. 10 steht im Widerspruch zum Anspruch (S.9), dass Schulen die Jugendlichen beim Übergang in weiterführende berufliche Qualifizierung begleiten sollen. Dieses Ziel gerät in den Hintergrund, die Abschlussprüfung rückt in den Fokus des Schullebens.

Die Beruflichen Schulen müssen die neuen Lehrpläne/Rahmenlehrpläne umsetzen, in denen nicht mehr nach Fächern, sondern nach Lernfeldern gearbeitet wird und mit bundesweit zentralen Prüfungen abgeschlossen wird. Dies bedeutet eine fachübergreifende und teils berufsspezifizierte anpassende Arbeit, die zusätzlich Fortbildungen und Teamsitzungen verlangt, um neue Methoden auszuarbeiten und in Medien umzusetzen.

Qualitätssicherung

Schulleitung und Lehrkräfte sollen die schulinterne Qualitätssicherung gemeinsam steuern und ein System zur Evaluation durch systematische Pflege von Dokumentation und Auswertung von Unterricht, Definition von Fragen und Zielen sowie eine Entscheidung für ein standardisiertes Instrumentarium wie SEIS, IFS vornehmen.³ Zu erhebende Daten werden aufgenommen und mit Hilfe von Magellan, als Grundlage für die Steuerung und Ressourcenzuweisung durch die Schulbehörde verarbeitet. Schulinspektion soll in den allgemeinbildenden Schulen durch externe Evaluation (externe Institute) durchgeführt und soweit verselbständigt werden, bis sich die Schulaufsicht 2012 „zunehmend zurücknehmen kann“⁴.

Die KollegInnen in den Beruflichen Schulen arbeiten in Rebiz II mit einem internen Qualitätsmanagementsystem (Q2E), das sie selbst unter hohem Zeitaufwand nach Vorgaben umsetzen, in einem abschließenden Handbuch – ohne Entlastung – niederlegen und damit die Vorarbeiten des Controllings der Behörde leisten.

Es ist legitim und notwendig, nach dem Zeitaufwand von Lehrerarbeit zu fragen, der für die nachgeschobenen Aufgaben erforderlich sein wird und nach dem Nutzen, den das bringt und bringen soll. Ist das Ziel der angestrebten Effizienz der Nutzen für

² SMS, MARKUS, VERA, TIMSS, DESI. Zu IGLU 2006 und PISA 2006 gesellt sich PIRLS.

³ Leider ist über die standardisierten Instrumentarien und die Bedingungen, mit denen sie erkauf werden, im Pique-Papier nichts zu lesen.

⁴ Rahmenplanung S. 39

Schülerinnen und Schüler oder ist das Ziel Einsparungen im Schulaufsichts-System der Behörde?

Alle im Rahmenplan genannten Tätigkeiten und neuen Aufgaben verlangen von den Lehrkräften neben der Bewältigung des täglichen Unterrichts und der Erziehungsaufgaben zusätzliche Leistungen, denen in keiner Weise durch Unterrichtsentlastung Rechnung getragen wird.⁵

Zunehmend beklagen sich selbst engagierteste KollegInnen, dass aufgrund der zu bewältigenden zusätzlichen Ansprüche ihr normaler Unterricht „auf der Strecke“ bleibe. Der Umbau des Systems erfolgt damit auf Kosten der Unterrichtsqualität. Wir fordern deshalb vom Senator für Bildung zusätzliche Kapazitäten, Wegfall der zweijährigen Mehrarbeitsstunde für unter 50-jährige und die Wiedereinführung der Altersteilzeit.

Dies ist keine unbillige Forderung, denn auch die zukünftige Übernahme der Ausarbeitung von Vergleichsarbeiten und Abschlussprüfungen durch externe Institute wird Geld kosten. Damit verglichen sind Lehrkräfte als günstig einzustufen. Hier werden die durch Lehrkräfte entwickelten Verfahren und Erfahrungen als Know-how privaten Instituten zur Verfügung gestellt, die 2008 oder 2012 finanziell davon profitieren.

„Innovation“

Die bisherige Modellprojektförderung, die auf Antrag der Schulen ein besonderes Angebot für ihre Schüler/innen erschlossen haben, mündet in

„Innovationsnetzwerken“ wie z.B. einem elektronischen Netzwerk des LIS oder „Schulen hospitieren Schulen“. Modellprojekte der BLK, der EU, Schulbegleitforschung und Qualitätsprojekte wie z.B. SMS werden durch eine Steuergruppe koordiniert, die Prozessstandards und Transfers sichern soll. Eine Auswertung soll garantieren, dass nur noch Projekte mit Transferwirkung weitergefördert werden.

Auffällig ist, dass für die längerfristig angelegten Angebote, wie z.B. den WebPunkten sukzessive die Mittel gekürzt und sie damit marginalisiert werden.

Personalentwicklung

Die neu strukturierte Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern wurde schon im Zusammenhang mit der bereits eingeführten veränderten Ausbildung kommentiert. Hier soll nur noch einmal die Verschiebung der Ausbildungsanteile vom LIS auf die Schule und die zusätzlichen Aufgaben, die auf LehrerInnen zukommen, erwähnt werden: Nicht nur, dass Referendare von den MentorInnen häufiger hospitiert werden als von den Fachleitern, sondern es kommen Praxisreflexionen, individuelle und kollegiale Beratungen und zusätzliche Fortbildungen hinzu. MentorInnen müssen auch ihren eigenen Unterricht - möglichst vorbildlich - realisieren, sowie an den anderen Anforderungen der Präsenz- und Kooperationszeiten teilnehmen. Im Vergleich mit der Zeit, die in der bisherigen Ausbildung den Fachleitern zukam, bedeutet die Unterrichtsreduzierung mit einer Stunde pro Fach und Referendar eine deutliche Einsparung. Damit wird das Ziel der Umstrukturierung klar: Es geht vornehmlich um Mittelkürzung statt um eine Qualitätsverbesserung der LehrerInnenausbildung.

Die übrigen vorgesehenen Maßnahmen führen zu einer starken Hierarchisierung der Schule und sind verbunden mit einer starren Regulierung und Kontrolle von oben nach unten. Vorauszusehen ist, dass Konkurrenzverhalten zunehmend ein kollegiales Miteinander und gegenseitige Unterstützung ersetzen wird. Der Druck auf die überlasteten KollegInnen wird noch weiter verstärkt.

⁵ Z.B. wurden für Rebiz I noch Entlastungsstunden vorgesehen, bei Rebiz II entfallen diese vollständig

Die vorgesehene regelmäßige Beurteilung und Leistungsprämierung⁶ dient nicht der Verbesserung der Personalführung. Vielmehr wird ein Instrumentarium geschaffen, das für die unmittelbaren Vorgesetzten erhebliche Mehrarbeit bedeutet. Gleichzeitig wird die Zahl von Konfliktfällen überproportional ansteigen. Insbesondere im Bereich der Schulen ist dieses Verfahren unbrauchbar.⁷ Sollten vom Bundesgesetzgeber Leistungs- und Erfahrungsstufen im Personalbereich eingeführt werden, so würde die regelmäßige Beurteilung den unmittelbaren Vorgesetzten unangemessenen Einfluss auf die Gehälter ihrer Mitarbeiter einräumen. In diesem Falle würde eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens eintreten. Ein Widerspruch zu den aufgestellten Grundsätzen (S. 10: „die Schulaufsicht übernimmt die Rechts-, Fach- und Dienstaufsicht“) kann nur bedeuten, dass sich die Schulaufsicht mit den aus Evaluationen übermittelten Daten zufrieden gibt. Es entsteht offenbar eine neue Interpretation dieser Begrifflichkeiten, wenn doch der Schulleitung auf fast allen Ebenen Leitungsmacht eingeräumt wird.⁸ Innere Demokratie wird damit abgebaut, obwohl doch erklärtermaßen die „Weiterentwicklung von Demokratie“ (S. 29) in Innovationsnetzwerken gefördert werden soll.⁹

Diese hier vorgesehenen und zum Teil schon umgesetzten Planungen und Maßnahmen berücksichtigen nicht, dass viele KollegInnen seit langer Zeit sehr selbstverständlich zusätzliche Aufgaben übernehmen, dass an vielen Schulen schon lange nachmittags Kooperation und Unterricht stattfinden und KollegInnen an Fortbildung teilnehmen. Diese motivierten Kollegien werden durch unvermindert hohe Belastung und gleichzeitig negative klimatische Veränderungen demotiviert: Es ist abzusehen, dass in Zukunft ein Mentalitätswandel vom engagierten Lehrer zum Lehrer, der „Dienst nach Verordnung“ leistet, einsetzen wird.

Schon jetzt zeichnet sich ab, dass sich das Klima an den Schulen deutlich verschlechtert und Konflikte zwischen Schulleitungen und KollegInnen zunehmen und eskalieren.

Personal und Gesundheit

Obwohl die Ressource Arbeitskraft den wichtigsten Faktor im Schulwesen darstellt, spielen in den hier vorgestellten und zum Teil schon umgesetzten Personalentwicklungsplanungen die KollegInnen, die Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit und ihrer Gesundheit, ein kollegiales Klima, in dem sich Kreativität, Offenheit und Freude an der Arbeit und im Umgang mit den SchülerInnen entwickeln können, keine Rolle.

Der Bereich Arbeitsschutz und Personalpflege fehlt vollständig: Dabei hat die interne Neuorganisation des Arbeitsschutzes¹⁰ den Anspruch, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz für alle in Schulen Beschäftigten dauerhaft, umfassend und in allen Tätigkeitsfelder geregelt wird. „...alle Maßnahmen, die der Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz dienen.“

Qualität für die Beschäftigten heißt auch Integration eines Gesundheitsmanagements. Dieses umfasst den Arbeitsschutz und die Personalpflege. Während die Personalpflege die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Lehrers als Person fokussiert, ist der Arbeitsschutz primär auf die gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen ausgerichtet.

Es geht hier nicht nur um den „Lehrerstress“ und alle negativen Folgen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Es kommt vielmehr darauf an, auf der Grundlage

⁶ Was ist mit „nicht-monetärer Leistungsanreiz“ gemeint? Handelt es sich vielleicht um die Bildung eines Leistungsordens nach Vorbildern jüngerer historischer Vergangenheit?

⁷ Ist die vorgesehene Verschiebung der Personalauswahl von der Behörde an die Schulleitungen auch als Einführung eines Instrumentes mit Sparpotenzial vorgesehen?

⁸ Jeder Schulleitung ihr kleines Königreich?

⁹ Nur dort als Vorzeigeobjekte?

¹⁰ Geschäftsordnung des Lenkungsausschusses vom 10.12.03

der Gefährdungsbeurteilung Schutzmaßnahmen in der Schule zu implementieren, welche nicht nur arbeitsbedingte Erkrankungen verhindern, sondern durch Nutzung von Ressourcen der Organisation, Arbeit und Person auch die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Lehrer fördern.¹¹ Eine Gefährdungsbeurteilung soll helfen, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zielgerichteter und wirkungsvoller zu gestalten. Sie dient somit als Basis für die Verbesserung der Arbeitsaufgaben und -bedingungen. Die Gefährdungsbeurteilung sollte jedoch nie eine einzelne Aktion bleiben, sondern als Einstieg in den Prozess der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung in der Schule betrachtet werden. Gesundheitsmanagement mit Gefährdungsanalyse muss integraler Bestandteil jeder Organisationsentwicklung sein.

Ressourcen

Ziel der Umstrukturierung ist ein schulbezogenes Gesamtbudget, das nach Input/Output-Kriterien eine Zuweisung nach Schülerzahl (wiederholende Schüler sollen nur die Hälfte zählen) steuert.

Das Konzept „Geld statt Stellen“ soll der Schulleitung die Möglichkeit geben, Personal einzukaufen, das nicht aus „teuren“ A13-Lehrern besteht, sondern auch mit niedrigerem Einkommen zufrieden gestellt werden kann. An den Rebiz I-Schulen sollen bereits 2006 Kriterien der KLR auf eine Gesamtbudgetierung pro Kopf inkl. der Berechnung für besondere Maßnahmen eingeführt werden. Dazu sind Vereinbarungen mit dem Senator f. Finanzen und dem Rechnungshof notwendig. Bis 2008 sollen Schulkontrakte und ein Controlling eingeführt sein und 2012 die Ressourcen dezentralisiert auf Schulverbünde bezogen werden.

Es fehlen Hinweise, ob die genannten Ressourcen den Anforderungen genügen und wie sie verteilt werden. Wenn z.B. verlangt wird, dass Arbeit von LehrerInnen zunehmend in der Schule stattfinden soll, sind entsprechend ausgestattete Arbeitsplätze Voraussetzung.

Fazit:

Eine gute Planung ist so gut wie ihre Umsetzung. Mit weniger Ressourcen, Sparmaßnahmen, Kürzungen, dafür aber mehr Aufgaben, Dokumentationen, inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Neuentwicklungen sowie Evaluationen und Vergleichsstudien soll vorgeblich eine Verbesserung der Schulqualität erzielt werden. Es wird mit allen denkbaren Instrumentarien zugleich gearbeitet. Wäre weniger davon nicht effektiver?¹²

Der eingeläuteten Umsetzung in die Realität stehen wir kritisch gegenüber.

Nur einige Beispiele:

- *„Schon in den Kindertageseinrichtungen soll eine optimale Förderung durch Beobachtung und Dokumentation erreicht werden.“* Dies sind evtl. Methoden, um den Förderbedarf festzustellen, aber eine Förderung kann nur stattfinden, wenn Sachmittel und qualifiziertes Personal für eine ausreichende Förderung benachteiligter Kinder vorhanden sind. Kürzungen im Sozialbereich sprechen eine deutlich andere Sprache.
- *„Kinder sollen die Erfahrung machen, dass jedes von ihnen für das Zusammenleben gebraucht wird“,* zugleich werden Gruppentrennungen durch die derzeitige Schulstruktur zementiert: hier Gymnasialbildung – dort Restschule. An dieser Entwicklung zur Restschule können auch die als

¹¹ Statt dessen wird als Hilfe gegen das Burnout-Syndrom die Versetzung an eine andere Schule vorgeschlagen...

¹² S. 11: „Es ist sinnvoller, weniger festzulegen, als bisher, dies aber hochverbindlich zu tun?“

Gesamtschulen getarnten Sekundarschulen nichts ändern, weil Eltern das Prinzip „die Guten ins Töpfchen – die Schlechten ins Kröpfchen“ sehr gut erkennen und ihre Konsequenzen ziehen.

- Die „*anregungsreiche, sichere und ästhetisch ansprechend gestaltete Umgebung*“ ist bei fehlenden Mitteln nicht zu realisieren, gesundheitliche Aspekte der Arbeitsbedingungen der Schülerinnen und Schüler sowie der Beschäftigten werden stiefmütterlich behandelt (Lärm-, Temperatur- und Staubbelastung etc.).
- „*Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Schulen*“ wird propagiert, aber nicht ernst genommen: Siehe abgelehnte Anträge der Grundschulen auf Notenbefreiung.
- Den *Beschäftigten* in den Schulen fehlen Arbeitsräume - von ausreichender Ausstattung ganz zu schweigen - für *Kooperation* und inhaltlicher Arbeit im *Team*. Ihnen wird zusätzliche zeitraubende Arbeit zugemutet, ohne sie an anderer Stelle reduzieren zu können. Leider schlägt sich hier ein populistisches Bild¹³ von Lehrerarbeitszeit nieder, das die Realität ignoriert. Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen und leistbarer Arbeitsvolumen ist offensichtlich ganz aus dem Blickfeld geraten.
- Interessant ist die Devise, „*weniger, aber dies hochverbindlich festzulegen*“. Angesichts der Regelungswut (Top down), die durch die neuen Gesetze und Verordnungen (auf) die Beschäftigten niederschlägt, kann dieser Satz nur noch als Zynismus begriffen werden.
- „*Eine aktive Erziehungspartnerschaft*“ setzt eine von allen gewollte Mitarbeit voraus. Dies wird propagiert, ohne nach individuellen und gesellschaftlichen Möglichkeiten zu fragen. Damit wird auch die Forderung des RTB ignoriert, der (S. 25) „...eine Verringerung der sozialen Kopplung“ verlangt.
- Für die geforderte *Integrationsleistung* in den „Häusern des Lernens“ fehlen die Voraussetzungen wie etwa kleine Klassen und ausreichend Platz für Gruppenarbeit und differenziertes Arbeiten.

¹³ Zitat, nicht zuletzt aus politischen Bereichen: „Lehrer sind faule Säcke“