

Stellungnahme zum Entwurf eines Landesgesetzes zur Änderung des Schulgesetzes, der Schulwahlordnung und von Schulordnungen

§ 25 Lehrkräfte

...

(6) Lehrkräfte können in besonderen Fällen an Schulen anderer Schularten, für die sie nicht die Lehramtsbefähigung erworben haben, zeitlich begrenzt oder mit geringer Stundenzahl eingesetzt werden, wenn die Schulbehörde vor dem Einsatz die Eignung der Lehrkraft für die vorgesehene Verwendung festgestellt hat.

Der SVR sieht diese Neuerung **äußerst kritisch**.

Im Orientierungsrahmen Schulqualität als Unterstützungsinstrument für die schulische Qualitätsentwicklung sind im Bereich Schulleitung und Schulmanagement in den Dimensionen Personalentwicklung und Schulisches Management Qualitätsmerkmale formuliert (*siehe unten*), denen Schulleitungen nach § 25 (6) **nicht mehr** nachkommen können.

Orientierungsrahmen Schulqualität - Bildungsministerium 2017

Bereich: Schulleitung und Schulmanagement

...

Sie betreibt Personalentwicklung und strukturiert Aufgaben effizient und nachvollziehbar.

Personalentwicklung

Mitwirkung bei der Personalauswahl

Die Schulleitung

- nimmt die gegebenen Möglichkeiten bei der Mitwirkung der Personalauswahl wahr,
- stimmt die Personalauswahl mit den schulischen Gegebenheiten und der schulischen Qualitätsarbeit ab,
- beachtet die Qualifikation und Eignung des im Rahmen von PES, EQUL oder des GTS-Angebotes eingestellten Personals,
- berücksichtigt die Beteiligungsrechte des örtlichen Personalrats,
- beachtet die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung,
- berücksichtigt die Belange schwerbehinderter Lehrerinnen und Lehrer.

Weiterentwicklung der Professionalität des schulischen Personals

Die Schulleitung

- berät Lehrerinnen und Lehrer und sonstiges pädagogisches Personal in Fragen der kontinuierlichen Erweiterung ihrer professionellen Kompetenzen unter Berücksichtigung der schulischen Fortbildungsplanung,

- fördert Eigeninitiative bei der professionellen Weiterentwicklung,
- unterstützt die Berufs- und Karriereplanung des schulischen Personals,
- trägt Verantwortung dafür, dass neues Personal (insbesondere in der Berufseinstiegsphase) planvoll in die schulischen Abläufe und das Kollegium eingeführt und integriert wird,
- unterstützt eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung (z. B. Berufseinstieg und Wiedereinstieg),
- gibt dem schulischen Personal Rückmeldungen zu dessen Arbeit,
- fordert für ihr Schulleitungshandeln ein Feedback von den am Schulleben Beteiligten und berücksichtigt dies,
- baut eigene Kompetenzen kontinuierlich aus.

Förderung einer kooperativen Teamkultur

Die Schulleitung

- arbeitet als Team zusammen,
- initiiert, koordiniert und begleitet die Bildung von Teams und sorgt für die Entwicklung einer entsprechenden Teamkultur,
- initiiert und unterstützt Feedback-Prozesse,
- gibt Impulse für die unterrichtsbezogene Zusammenarbeit des schulischen Personals,
- unterstützt den Kompetenztransfer im Kollegium,
- fördert die Bildung kollegialer Lerngruppen,
- unterstützt die gegenseitige Akzeptanz im heterogenen Kollegium,
- sorgt für die Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- sorgt für die Integration von Anwärtnerinnen und Anwärtern sowie Referendarinnen und Referendaren, die an der Schule eingesetzt werden.

Schulisches Management

Personaleinsatz

Die Schulleitung

- setzt Lehrkräfte unter Berücksichtigung ihrer Befähigungen und Kompetenzen ein,
- ermöglicht durch den Personaleinsatz die Weiterentwicklung der kooperativen Teamkultur,
- plant den Personaleinsatz unter Berücksichtigung der schulischen Förderstrukturen, insbesondere den Einsatz von Förderschullehrkräften im inklusiven Unterricht,
- berücksichtigt bei der Unterrichts- und Aufgabenverteilung eine ausgewogene Belastung aller an der Schule tätigen Lehrkräfte,
- berücksichtigt Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zum betrieblichen Eingliederungsmanagement,
- regelt den Vertretungsunterricht im Rahmen eines schulintern abgestimmten Konzepts,
- trägt dafür Sorge, dass bei der Durchführung der Praktika von Lehramtsstudierenden sowie von Erzieherinnen und Erziehern im Anerkennungsjahr eine angemessene Betreuung sichergestellt ist,
- trägt dafür Sorge, dass Standards für die Ausbildung und Betreuung in der zweiten Phase eingehalten werden.

Folgende Fragen wirft §25 (6) auf:

- Ist mit Lehrkraft Lehrkraft im Sinne der Dienstordnung gemeint?

(1.1 Definition

Lehrkraft im Sinne dieser Dienstordnung sind alle Personen, die an der Schule Unterricht erteilen. Pädagogische Fachkräfte gelten als Lehrkraft im Sinne dieser Dienstordnung. Sofern für einzelne Beschäftigtengruppen spezielle Regelungen bestehen, gehen diese insoweit der Dienstordnung vor.)

- Werden Wechselprüfungen überflüssig?
- Was bedeutet zeitlich begrenzt?
- Was bedeutet geringe Stundenzahl?
- Wie wird die Eignung für die vorgesehene Verwendung festgestellt?
- Hätte hier evtl. eine VV genügt?

Der SVR fordert in seinem *Leitbild Schulleitung*, um der geforderten Qualitätsentwicklung – wie im ORS formuliert- Rechnung zu tragen, nachdrücklich unter

3. ARBEITSSCHWERPUNKTE

3.1 Qualitätssicherung

3.1.1 Recht auf Mitbestimmung bei Personalentscheidungen

- Ausgangslage:

In der heutigen Situation bei verstärkter Autonomie der Schulen und individuellen Schulprogrammen haben die Schulleitungen nur bedingte Einflussnahme auf Personalentscheidungen, was der geforderten Qualitätsentwicklung von Schulen widerspricht.

- Kernforderungen an das Ministerium: Mitbestimmung bei

- Zuweisung, Abordnung und Versetzung von Lehrkräften
- Einstellung, Entlassung und Versetzung weiterer in Schule Beschäftigter

...

3.1.2. Weiterentwicklung der Schule

- Ausgangslage:

Die Rahmenbedingungen und die Umsetzung des Qualitätssicherungssystems sind im ORS definiert, allerdings ist die Umsetzung des Qualitätssicherungssystems nicht eindeutig geklärt.

- Kernforderungen an das Ministerium:

...

- Synergieeffekte nutzbar machen durch Arbeitsteilung und Vernetzung in allen Fragen der Schulentwicklung
- **Transparenz der Verfahrensweisen** in der Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und Schulaufsicht (**Planstellenverteilung, Personalentscheidungen, Zielvereinbarungen ...**)

...

3.2.2 Führungsinstrumente

Für die anstehenden Entwicklungsaufgaben sind folgende Steuerungsinstrumente erforderlich:

...

- Mitwirkung bei der Personalauswahl
- Personalentwicklung

...

§ 33

Versammlung der Klassensprecherinnen und Klassensprecher,
Verbindungslehrkräfte

(6) In den Schulen der Primarstufe wird die Versammlung der Klassensprecherinnen und Klassensprecher bei geeigneten Maßnahmen aus dem in den Absätzen 2 bis 4 geregelten Mitbestimmungskatalog altersangemessen beteiligt.

Was ist mit Kindern, die eine Förderschule oder Schwerpunktschule besuchen?

Inwiefern wird deren Mitbestimmung berücksichtigt?

Neben einer altersangemessenen Beteiligung sollte auch eine entwicklungsangemessene Beteiligung bedacht werden.