

PERSONALENTWICKLUNG UND PERSONALMANAGEMENT

Sämtliche Maßnahmen der Personalentwicklung einschließlich der Auswahl des Personals liegen in der Verantwortung der Schulleiterin/des Schulleiters. Diese weitgehende Entscheidungskompetenz von Schulleitung bezieht sich sowohl auf das pädagogische als auch auf das nichtpädagogische Personal. Ist das nichtpädagogische Personal nicht direkt in der Schule angestellt, so muss bei der Einstellung ein Einvernehmen mit der Schulleitung erreicht werden. Die Auswahl des Personals erfolgt auf der Grundlage schuleigener Personalplanung im Rahmen des Personalbudgets. Dabei richtet sich die Eingruppierung sowohl bei Einstellungen als auch bei Beförderungen nach Beamten- oder Tarifrecht.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter entscheidet auch über die Besetzung von Funktionsstellen und Beförderungsstellen in der Schule mit Ausnahme der Dienststellenleitung. Die Besetzung von Stellvertreterpositionen kann dabei immer nur im Einvernehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter vollzogen werden. Bezüglich des nichtpädagogischen Personals entscheidet die Schulleitung im Rahmen tariflicher Vorgaben über Einstellung, Eingruppierung und sonstige Änderungen des Arbeitsvertrages.

Die Entscheidungen über Versetzungen oder Abordnungen fallen in die Personalkompetenz der Schulleiterin/des Schulleiters. Gleichwohl ist eine übergeordnete Steuerungsinstanz für Personaleinsatz notwendig. Die damit verbundene Begrenzung der Personalkompetenz von Schulleitung resultiert aus der staatlichen Verpflichtung, für alle Schulen eine gleichberechtigte Personal- und Sachausstattung zu gewährleisten. Im Rahmen von Personalent

INTERNE UND EXTERNE EVALUATION

Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verantwortlich für die Prozesse der internen Evaluation. Die interne Evaluation wird von der Schule in eigener Verantwortung nach transparenten Qualitätsstandard durchgeführt.

Die externe Evaluation soll der Schule helfen, Stärken und Schwächen zu erkennen und Strategien zur Optimierung von Prozessen der Schulentwicklung zielführend zu entwickeln. Eine erfolgreiche Schulentwicklung bedarf verschiedener, externer Unterstützungssysteme. Dazu gehören ein Verwaltungs- und Beratungsservice sowie ein umfassendes Schulverwaltungsprogramm einschließlich des erforderlichen Supports.

FORDERUNGEN DES ASD

- Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen den Erfordernissen der selbstständigen Schule angepasst werden.
- Die Rechtsstellung von Schulleiterinnen und Schulleitern bedarf einer Weiterentwicklung. Schulleiterinnen und Schulleiter haben künftig Dienstvorgesetztenstatus und sind somit zugleich Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter.
- Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben die volle Personalverantwortung für das pädagogische und nicht-pädagogische Personal.
- Die Arbeitszeit der Schulleiterin oder des Schulleiters ist Leitungszeit.
- Im Rahmen von Personallenkungsmaßnahmen kann die Schulleiterin oder der Schulleiter für besondere Leistungen befristete Gratifikationen vergeben.
- Zur Sicherung der uneingeschränkten Handlungsfähigkeit von Schulleiterinnen oder Schulleitern sind Schulen rechtsfähige Anstalten.
- Die Ausbildung von Schulleiterinnen und Schulleitern erfolgt nach einheitlichen Qualitätsstandards an umgehend einzurichtenden Führungsakademien der einzelnen Bundesländer bzw. an einer zentralen Bundesakademie. Die Rechtsstellung und Aufgabenbeschreibung der Schulaufsicht muss der neuen Rechtsstellung der Schulleitung Rechnung tragen.
- Die staatliche Schulaufsicht unterstützt die Schulen durch beratende Funktionen.
- Schulleiterinnen und Schulleiter müssen wegen der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben Beamtinnen und Beamte sein.



SchulleiterInnen als Dienstvorgesetzte



KONTAKT

ASD Allgemeiner Schulleitungsverband Deutschlands e.V.
c/o Grundschule-An-der-Haake
Lange Striepen 51
21147 Hamburg

Tel.: 040 – 42 89 33 40
Schultäglich von 9:00 Uhr – 12:00 Uhr
kontakt@schulleitungsverbaende.de
www.schulleitungsverbaende.de

Im Zuge von dynamischen und weitreichenden Veränderungen in der deutschen Gesellschaft ist besonders auch die Schule mit neuen Herausforderungen und Aufgabenstellungen konfrontiert. Von einer streng hierarchisch strukturierten Organisationseinheit noch in den 70er Jahren hat sich spätestens seit Mitte der 90er Jahre der Begriff von der „Selbstständigen Schule“ etabliert. Die Entwicklung der Schule zu einer Organisationseinheit mit einer erheblichen Ausweitung von Entscheidungskompetenzen in nahezu allen Bereichen schulischen Leitungshandeln fand ihre Entsprechung in einer tiefgreifenden Neubestimmung des Rollenbildes von Schulleitung. Den „primus inter pares“ der 70er Jahre hinter sich lassend, bildete sich in den 90er Jahren das „Berufsbild Schulleitung“ heraus. Neue Anforderungen an die Qualitätssicherung schulischen Handelns erfordert eine Schulleiterin/einen Schulleiter mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen auf allen Gebieten der Leitungstätigkeit. Zugleich hat dieser Entwicklungsprozess zum „Berufsbild Schulleitung“ auch andere Defizite in der Rechtsstellung von SL aufgezeigt. So gehen die diesbezüglichen schulgesetzlichen Regelungen fast aller Bundesländer insoweit auch nicht über eine immer noch eingeschränkte Rechtsstellung von SL hinaus, die eine lediglich teilweise Übertragung von „Eigenschaften einer(s) Dienstvorgesetzten“ vorsieht. Die hohe Komplexität und Verantwortung schulischen Leitungshandeln in der selbstständigen Schule muss aber ihre Entsprechung in einer an die neuen Bedingungen angepassten Rechtsstellung von SL finden.

Deshalb fordert der ASD: In jeder Schule in Deutschland müssen Schulleiterinnen und Schulleiter Dienstvorgesetzte sein! Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter ist, wer für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihm nachgeordnete Beamte zuständig ist. Das gilt für Angestellte entsprechend, soweit es im Angestelltenverhältnis vergleichbar personelle Entscheidungen gibt. Die Schulleiterin oder der Schulleiter der selbstständigen



Schule benötigt weitestgehende Befugnisse insbesondere auf den Gebieten

- des Personalrechts,
- des Verwaltungsrechts,
- des Disziplinarrechts.

BERUF ////////////////////////////////////// SCHULLEITERIN/SCHULLEITER //////////////////////////////////////

Schulleiterin und Schulleiter ist ein eigenständiger Beruf mit klar definierten Qualitätsmerkmalen. Dazu gehören:

- Ausübung eines Lehramtes mit ausreichender Unterrichtserfahrung
- zertifizierte Ausbildung nach einheitlichen Qualitätsstandards
- die Arbeitszeit der Schulleiterin oder des Schulleiters ist Leitungszeit

Die Ausbildung von Schulleitungen erfolgt ausschließlich über entsprechende Führungsakademien der Bundesländer als auch über eine zentrale Führungsakademie des Bundes.

Schulleiterinnen und Schulleiter sind verantwortlich für die pädagogische Schulentwicklung, für die Organisationsentwicklung, für die Personalentwicklung, für die Unterrichtsentwicklung sowie für die Qualitätssicherung. Im schulischen Leitungshandeln nehmen die Schulleiterinnen und Schulleiter ihre Führungsaufgabe konsequent wahr. Gemeinsam mit allen an der Schule Beteiligten entwickeln sie ein Leitbild und eine Vision von der Zukunft der eigenen Schule. In diesem Prozess liegt die Priorität auf der Qualitätssicherung von Unterricht und Erziehung. Die Ziele der Schule werden transparent in einem Schulprogramm festgeschrieben.

DIE/DER SCHULLEITER(IN) IST ALS DIENSTSTELLENLEITER(IN) DISZIPLINARVORGESETZTE/R ////////////////////////////////////// ////////////////////////////////////

Schulleiterinnen und Schulleiter besitzen Disziplinarbefugnisse. Diese sind bei Beamten: der Verweis, die Einleitung von Disziplinarverfahren.

Bei Angestellten: Abmahnung. Unterhalb des formalen Disziplinarrechts: Dienstvorgesetztesgespräch mit Aktennotiz, Dienstliche Weisung, Missbilligung, Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung.

Erhebliche Dienstvergehen, die in letzter Konsequenz die Entfernung aus dem Dienst zur Folge haben können, werden durch die Dienstbehörde bearbeitet. Die sachgerechte Bearbeitung disziplinarrechtlicher Vorgänge durch die Schulleiterin oder den Schulleiter haben als Voraussetzung folgende Unterstützungssysteme. Diese umfassen folgende Leistungen: ein regional lokalisierter Rechtsbeistand, Ausstattung des Rechtsbeistandes mit ausreichenden personellen, Ressourcen, kurzfristige Abrufbarkeit der Rechtsberatung, Einrichtung eines Außendienstes mit qualifizierten Mitarbeitern.

Aufgaben:

- Prüfung von Schreiben im Rahmen von Disziplinarverfahren
- Beratung in konkreten Einzelfällen

Weitere sinnvolle Unterstützungsmaßnahmen: Qualitätshandbuch/Verwaltungshandbuch, Leitfaden mit jährlicher Aktualisierung, Darstellung von Verfahrensabläufen, Stichwortverzeichnis und Vorlagen für notwendige Formulare.



DIE/DER SCHULLEITER(IN) IST VERHANDLUNGSPARTNER DES PERSONALRATS ////////////////////////////////////// ////////////////////////////////////

Entsprechend den Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer ist die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter immer auch Verhandlungspartner des Personalrats. Damit haben die Personalräte ihren Arbeitsplatz in der Dienststelle Schule. Der Schulleitung werden Befugnisse übertragen, die der Mitbestimmung unterliegen. In jeder Schule ist ein Personalrat zu wählen, der sowohl das pädagogische als auch das nicht-pädagogische Personal vertritt. Der Personalrat ist Teil der Dienststelle. Unauflöslich damit verbunden ist die Schaffung einer eigenen Personalvertretung für Schulleiter und Schulleiterinnen.

BUDGETIERUNG IN DER SELBSTSTÄNDIGEN SCHULE ////////////////////////////////////// ////////////////////////////////////

Die Schulleitung der selbstständigen Schule verwaltet eigenverantwortlich ein Gesamtbudget und verantwortet Entscheidungsprozesse über die Personal- und Sachmittelbewirtschaftung. Die Übertragungsmöglichkeit der Mittel ins Folgejahr ist für eine effektive Haushalts- und Mittelbewirtschaftung unerlässlich. Die Schulleitung wird bei den Aufgaben der Budgetierung in erheblichem Umfang von Unterstützungssystemen begleitet. Die eigenverantwortliche Budgetierung der Schule ermöglicht der Schulleitung einen hochgradig effektiven Einsatz von Personal und Sachmitteln. Die Schulleitung kann sich entweder für eine Teilbudgetierung oder für eine Vollbudgetierung entscheiden.