

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 Steuerungsinanz 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

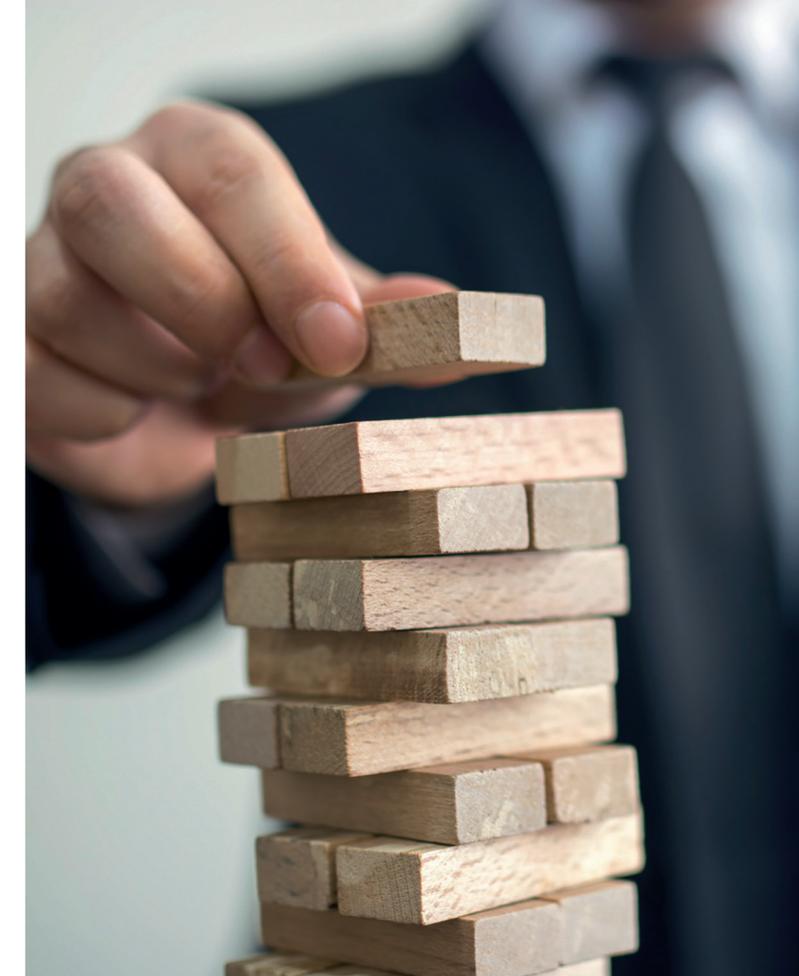
INTERNE UND EXTERNE EVALUATION

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 CITA Unternehmungsgesellschaft
Reichenberger Str. 155
10999 Berlin

Tel.: 030 – 577 00 546
Fax: 030 – 577 00 862
kontakt@schulleitungsverbaende.de
www.schulleitungsverbaende.de

