

Information für Schulleitungsteams
Nr. 2-2022



Forschungsstudien:
Wie Schulleitungen
gut arbeiten können

work-life-balance
Arbeitszeit von
Schulleitungen

Rückblick:
Schulleitungstag
2022



Inhalt	Umgang mit Anträgen auf familiengerechte Arbeitszeit	4
	Leitungszeit Berufliche Schulen.	6
	Drei Fragen an... Alfred König	7
	Service: Wichtig! Änderungen bei der Kindergeldzahlung	8
	Glosse: Windige Angelegenheit.	9
	Im wissenschaftlichen Fokus: Wie Schulleitungen gut arbeiten können	10
	Schulleitungstag 2022 – so viele Fragen, so wenige Antworten.	13

Impressum Die Schulleitung

Herausgegeben von der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft,
Baden-Württemberg,
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart

Redaktion:
Ute Kratzmeier, Kirsten Stengl-Mozer

Layout:
2und3d-design, Thomas Holland-Cunz

Bildnachweise:
Titel Imago,
S 3 (Monika Stein) GEW Baden-Württemberg
S 4 (work-life-balance) Adobe Stock
S 5 (Verena König) GEW Baden-Württemberg
S 6 (Michael Futterer) GEW Baden-Württem.
S 7 (Fragezeichen) Pixabay
S 8 (Alfred König) GEW Baden-Württemberg
S 9 (Frank Orthen) GEW Baden-Württemberg
S 11 (Grafik) Cornelsen Verlag
S 12 (Ute Kratzmeier) GEW Baden-Württem.
S 13 (Dr. Sarah Fichtner) FiBS
S 14 alle GEW Baden-Württemberg
S 14 alle GEW Baden-Württemberg

Verlag:
Süddeutscher Pädagogischer Verlag (SPV)
Silcherstraße 7a, 70176 Stuttgart,
Tel. 0711 21030-70

Druck: GO Druck Media GmbH & Co.KG,
Einsteinstr. 12-14, 73230 Kirchheim unter Teck

Herausgeber und Redaktion übernehmen
keine rechtliche Verantwortung für die
Angaben und Empfehlungen in dieser
Publikation.

„Die Schulleitung“ wird über die GEW-
Vertrauensleute in 2 Exemplaren an die
Schule geliefert; beide Exemplare sind für die
Schulleitung bestimmt. Die Vertrauensleute
erhalten per Mail ein weiteres Exemplar.

Auflage: 10.000 Exemplare

 Juni 2022



Liebe Schulleiter*innen,
liebe Kolleg*innen,

um mit John Lennon zu sprechen: „Leben ist das was passiert, während Du dabei bist andere Pläne zu machen.“ Sie hatten sicherlich andere Pläne für das Frühjahr 2022 als Sie nun umsetzen konnten oder wollten. Wir alle werden bescheiden im Angesicht der aktuellen politischen Lage und des Leids, das anderen Menschen widerfährt. Durch die Geflüchteten aus der Ukraine, aber auch durch Bilder und Berichte aus dem Kriegsgebiet, spüren wir das näher als in vergangenen Jahren auch hier in Baden-Württemberg.

Trotz dieser dramatischen Lage ist es wichtig und legitim mit den eigenen Kräften zu haushalten und auf eigene Grenzen zu achten. Wie oft weisen wir andere Menschen darauf hin, dass es niemand dankt, wenn aus Überarbeitung oder Überforderung gar nichts mehr geht. Sie schauen tagtäglich bei Ihren Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht, ob diese die Grenze ihrer Belastbarkeit überschritten haben. Wer macht das bei Ihnen? Wenn Sie es nicht selbst tun oder Menschen in Ihrem engsten kollegialen Umfeld haben, die sich das zutrauen oder von Ihnen dazu ermuntert werden, ist es niemand außer Ihnen selbst.

Feierabend zu machen oder ins Wochenende zu gehen ist keine leichte Angelegenheit: Es gibt immer noch etwas zu tun, fast immer auch etwas wirklich Dringendes.

Auch wenn derzeit die Mails aus dem KM nicht mehr an Freitag Abenden oder den Wochenenden hereinflattern und bis Montag umgesetzt werden müssen, so ist Ihre to-do-Liste und Ihr Schreibtisch nie leer – und Ihr Kopf vermutlich auch nicht.

Sie machen dennoch oder gerade deswegen alles richtig, wenn Sie Work-Life-Balance auch für sich selbst ernst nehmen und versuchen umzusetzen. Durch die Pfingstferien gab es noch einen Zwischenstopp vor den Sommerferien – aber diese Wochen im Frühling und Sommer haben es in sich. Prüfungen, Abschlussveranstaltungen, Grundschulempfehlungen, Planungen fürs neue Schuljahr, Klassen müssen verabschiedet, Deputate verteilt und geplant werden, Mangel an Lehrkräften kompensiert werden und dazu noch der normale Alltag.

Das Wetter lockt in die Natur, zur Bewegung oder in den Biergarten, Ihre Familie oder Freund*innen sind in Frühlingslaune, Ihr Schreibtisch spricht eine andere Sprache. Ich wünsche Ihnen, dass Sie für sich genügend Zeiten zum Durchatmen und Auftanken finden können. Sie tragen große Verantwortung – für Ihre Schüler*innen, für Ihre Kolleg*innen, für Ihre gesamte Schule – und auch für sich selbst.

Herzliche Grüße Ihre

Monika Stein

Umgang mit Anträgen auf familiengerechte Arbeitszeit

Wie gehen Schulleitungen rechtlich mit Anträgen nach § 29 ChancenG um?

Alle Jahre wieder – mitten in der Planung des neuen Schuljahres und der Lehraufträge spielt auch bereits die Gestaltung des Stundenplanes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf § 29 Chancengleichstellungsgesetz eine Rolle.

Was hilft, ist immer zuerst genau in das Gesetz (ChancenG) zu schauen: Im § 29 des Chancengleichheitsgesetzes heißt es:

Die Dienststellen können auf Antrag eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies sich nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder nach einer nach § 14 Absatz 1 SGB XI pflegebedürftigen nahen angehörigen Person im Sinne des von § 7 Absatz 3 Pflege ZG erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Das genaue Zitieren und Lesen ist wirklich wichtig. Was hat dies für konkrete Konsequenzen?

Bereits bei der Bearbeitung der Stewi-Anträge ist für die Schulleitung ersichtlich, auf welcher Basis der Teilzeitantrag gestellt wird. Es empfiehlt sich, diese Lehrkräfte im Blick zu haben, denn Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit.

Der Antrag auf die Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit setzt diese Art der familiären Teilzeit voraus. An vielen Schulen gibt es sogenannte Wunschzettel zur Gestaltung des Stundenplanes. Diese sind aus Sicht des § 29 ChancenG nicht zielführend. Familiäre Teilzeit und die entsprechende Gestaltung der Arbeitszeit, z.B. des Stundenplans setzt einen Antrag voraus.

Warum ist die konkrete Antragstellung so wichtig?

Im § 29 ChancenG wird geregelt, dass diese nachweislich zur Betreuung oder Pflege benötigt wird. Damit meint der Gesetzgeber, dass es nicht reicht, pau-

schal zu sagen, dass jemand nicht zu einer bestimmten Zeit unterrichten kann. Es ermöglicht eine deutlich bessere Kommunikation zwischen Schulleitung und Lehrkraft, wenn der Antrag konkret und schriftlich vorliegt. Die Lehrkraft kann schriftlich darlegen, wie die Betreuungszeiten und Pflegezeiten sind. Dadurch entsteht eine hohe Transparenz. Diesen Antrag kann die Schulleitung auch als Formular bereitstellen.

Ein formeller Antrag hat weitere Vorteile:

1. Bei der Erstellung des Lehrauftrags wird früh deutlich, dass ein bestimmter Lehrauftrag nicht möglich ist, z.B. Sportunterricht gebunden an vorhandenen Hallenzeiten oder gekoppelte Lehraufträge, die an Fachräume gebunden sind.
2. Bei späteren Änderungen des Stundenplans liegen die familiär bedingten Arbeitszeiten schriftlich vor. Es bedarf keiner Rückfrage.
3. Sollte es notwendig sein, den Antrag abzulehnen, kann dies konkret und begründet erfolgen. Das kann z.B. der Fall sein, wenn eine familiär teilzeitbeschäftigte Lehrkraft weniger Zeitfenster zum Unterricht anbietet, als diese laut Teilzeitdeputat unterrichten muss.

Laut § 29 ChancenG ist bei der Ablehnung des Antrags die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) zu beteiligen. Die Ablehnung durch die Schulleitung muss schriftlich erfolgen. Es ist nur möglich etwas schriftlich abzulehnen, was schriftlich durch die Lehrkraft beantragt wurde.

An Schulen, die eine BfC haben, empfiehlt es sich für die Schulleitung, diese frühzeitig einzubeziehen. Mit der BfC kann bereits die schriftliche Antragsgestaltung getrennt vom sogenannten Wunschzettel besprochen und vereinbart werden. Auch ist es durchaus üblich, dass die Gestalter*innen des Stundenplanes über die vorhandenen Anträge der familiär Teilzeitbeschäftigten ins Gespräch gehen und die Möglichkeiten der Umsetzung besprechen.

Wenn die Schulleitung einer Schule ohne BfC den Antrag ablehnt, wird die BfC beim SSA beteiligt.

Mein Fazit als langjährige Schulleiterin:

Ja – es bringt durchaus Konflikte mit Lehrkräften, die Teilzeit arbeiten, aber keine familiären Gründe haben. Es ist notwendig, für die bessere Organisation in der Schule klar zu unterscheiden. Je mehr Transparenz die Schulleitung hat, umso deutlicher werden die notwendigen Entscheidungen. Dessen ungeachtet gibt es auch an meiner Schule weiterhin den Wunschzettel zur Stundenplangestaltung.



Ja – alle Teilzeitbeschäftigten arbeiten mehr, als diese bezahlt bekommen. Es gibt nur wenige teilbare Aufgaben wie anteilige Aufsichten, Elternsprechtage, außerunterrichtliche Veranstaltungen etc.

Aber Konferenzen bleiben weiter unteilbar. Ich empfehle ganz klar, einen Schuljahresterminplan mit festen GLK-Terminen und Dienstbesprechungen zu erstellen. Diese feststehenden Termine und der klare Zeitrahmen ermöglichen familiär Teilzeitbeschäftigten, die Betreuung und Vertretung bei der Pflege zu organisieren. Eine geplante Dienstbesprechung abzusagen, löst Freude aus; eine nicht geplante Dienstbesprechung bringt eher Stress.

Ja – immer wieder ändert sich die Situation in der Familie oder/und bei der Pflege. Aber Schule kann verlangen, dass ein konkreter Antrag mit entsprechend vorhandener Kinderbetreuung oder Unterstützung bei der Pflege gestellt wird.

Durch die nicht gebundene Arbeitszeit außerhalb des Unterrichts ist es für die Lehrkräfte ohnehin möglich, über einen Teil der Arbeitszeit frei zu verfügen. Gerade dies macht den Beruf für Lehrkräfte mit familiärer Teilzeit durchaus attraktiv.

Ja und Nein: Ob die Abstimmung zwischen 2 Schulen mit je einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft, die ein Paar sind, zu leisten ist, muss die Schulleitung selbst entscheiden. Sie kann auch Nein sagen!

Und zu guter Letzt kann die Gesamtlehrerkonferenz nach § 2 Punkt 9 allgemeine Empfehlungen zur Verteilung der Lehraufträge und für die Aufstellung der Stunden- und Aufsichtspläne beschließen. Vielleicht führt allein die Diskussion in einer GLK zu größerer Transparenz und mehr Verständnis für die Erstellung der Lehraufträge und Stundenpläne?

Mein Plädoyer für Funktionsstellen in Teilzeit und in Jobsharing:

Die Möglichkeit einer Funktionsstelle in Teilzeit gibt für alle von 50-100%. Während der Elternzeit ist auch eine unterhältige Teilzeit möglich. Job-Sharing ist ebenfalls möglich, d.h. 2 Personen teilen sich mit halben Deputat eine Funktionsstelle.

Verena König
Personengruppe Schulleitungsmitglieder



Aus der Praxis. *Für die Praxis.*

Das GEW-Jahrbuch 2022

So bestellen Sie Ihr aktuelles Jahrbuch

Per Onlineshop unter www.spv-s.de

Dort finden Sie auch weitere Informationen zum Bestellverfahren für GEW-Vertrauensleute und Schulleitungen.

Per Fax oder Post

Wir schicken Bestellformulare an alle Schulen bzw. an alle GEW-Vertrauensleute. Bestellen Sie mit diesen Formularen per Post oder Fax.

süddeutscher
pädagogischer
verlag **spv.**

Leitungszeit Berufliche Schulen

Der Landtag von Baden-Württemberg hat im Rahmen des Landeshaushaltes für das Jahr 2022 160 zusätzliche Stellen geschaffen, die in eine zusätzliche Entlastung der Schulleitungen fließen sollen. Geplant ist, dass die Zuweisung von Leitungszeit bei 1 bis 20 Klassen von 1,2 auf 1,25 Wochenstunden erhöht wird und bei 21 bis 40 Klassen von 1,0 auf 1,15 Wochenstunden. Eine Schule ab 36 Klassen wird damit 4 Lehrerwochenstunden (LWS) mehr erhalten. Da es kaum Berufliche Schulen mit weniger als 36 Klassen gibt, wird dies für die meisten Beruflichen Schulen zutreffen. Die GEW-Landesfachgruppen Berufliche Schulen gehen davon aus, dass dadurch ca. 40 Deputate an zusätzlicher Leitungszeit an den Beruflichen Schulen zur Verfügung stehen. Dieser Anteil entspricht in etwa dem Anteil der Schüler*innen an Beruflichen Schulen an der Gesamtschüler*innenzahl.

Diese Erhöhung der Leitungszeit ist angesichts der rasant steigenden Aufgaben von Schulleitungen sicher zu begrüßen, sie ist allerdings bei weitem nicht ausreichend. Das KM selbst hat die Maßnahme als ersten Schritt in der Umsetzung der zweiten Stufe des Schulleitungskonzeptes bezeichnet.

Was brauchen Berufliche Schulen?

Die jetzige Regelung berücksichtigt in keiner Weise die unterschiedliche Größe der Beruflichen Schulen. Schulen mit 40 Klassen sind eher kleine Schulen, mittlere Schulen haben 60 bis 100 Klassen, große Schulen kommen auf bis zu 150 Klassen und ca. 3.500 Schüler*innen. Bei den weiteren Schritten muss deshalb die Zuweisung ab 41 Klassen von derzeit 0,5 auf 0,75 LWS erhöht werden. Notwendig ist weiterhin eine Erhöhung der Leitungszeit bei mehreren Schularten sowie ein Innovationspool an Anrechnungsstunden für Schul- und Unterrichtsentwicklung. Darüber hinaus muss – wie angekündigt – auch die Kürzung des Allgemeinen Entlastungskontingents zurückgenommen werden.

„Schulträgerschaft im 21. Jahrhundert“ – ein zweischneidiges Schwert.

Das Schulleitungskonzept des KM sieht vor, dass alle Schulen ab 1.000 Schüler*innen das Angebot einer Schulverwaltungsassistenz erhalten sollen. Das KM führt dazu unter dem Titel „Schulträgerschaft im 21. Jahrhundert“ Gespräche mit den kommunalen Spitzenverbänden. Neben der Schulverwaltungsassistenz geht es dabei auch um die Frage der EDV- und Netzwerkbetreuung, die perspektivisch von Fremdanbietern übernommen werden soll.

Eine Schulverwaltungsassistenz kann die Schulleitungen an großen Schulen von Verwaltungsaufgaben sicher entlasten.

Beruflichen Schulen müssen im Rahmen der beruflichen Qualifizierung die Arbeits- und Berufswelt abbilden. Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt spiegelt sich nicht erst seit Corona an den Beruflichen Schulen wider. Selbst für große Schulen wird es immer schwieriger, die EDV- und Netzwerkbetreuung zu leisten. Eine Übernahme dieser Aufgaben durch Fremdanbieter kann die Schulen deshalb durchaus entlasten. Entscheidend wird am Ende aber die Frage der Finanzierung sein. Das KM hat mittlerweile sehr deutlich gemacht, dass das Ziel der Verhandlungen mit den Schulträgern die Reduzierung von Anrechnungsstunden und die Rückführung von Lehrerwochenstunden in den Unterricht sei.

Im bisherigen Modellversuch zur Schulverwaltungsassistenz müssen die Schulen die Assistenz mit bis zu 12 LWS an Anrechnungsstunden gegenfinanzieren. Die Fortführung dieses Finanzierungsmodells ist völlig indiskutabel. Eine Verwaltungsassistenz kann Schulleitung nicht ersetzen sondern nur ergänzen, eine Entlastung wird es deshalb nur geben, wenn die eigentliche Leitungszeit unangetastet bleibt. Berücksichtigt werden muss dabei auch, dass die Umsetzung des Qualitätskonzeptes des KM überhaupt erst in den kommenden Schuljahren an den Schulen

ankommen wird. Ohne dass entsprechend Leitungszeit zur Verfügung gestellt wird, wird auch dieses Konzept scheitern.

Im Bereich Digitalisierung gilt, dass die Zahl der digitalen Endgeräte in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist und damit auch der entsprechende Aufwand für die Betreuung. Die Einbindung von Fremdanbietern kann deshalb zunächst nur den steigenden Aufwand kompensieren. EDV-Netzwerke, Software und Endgeräte sind zudem an den Beruflichen Schulen kein „nice to have“, sondern integraler Gegenstand des Fachunterrichts – das bedeutet, diese Systeme müssen funktionieren, auch kurzfristig. Fremdanbieter, die dann erst nach Terminvereinbarung in die Schule kommen, helfen hier nicht wirklich weiter. Eine ernsthafte Kompensation von Anrechnungsstunden kann es deshalb nur geben, wenn zumindest an großen Schulen bzw. an Schulzentren feste Stellen vor Ort geschaffen werden. Darüber hinaus muss auch geklärt werden, ob es die entsprechenden Fachkräfte überhaupt auf dem Arbeitsmarkt gibt und ob das Land bzw. die Schulträger eine attraktive Bezahlung bieten, um diese dann zu gewinnen.

Für die GEW-Berufliche Schule ist deshalb klar, dass sich die Debatte über die Neuausrichtung der Schulträgerschaft nicht dazu eignet, LWS einzusparen.

*Michael Futterer
Landesfachgruppen Berufliche Schulen*



Alfred König, Leiter der Landesrechtsschutzstelle der GEW BW

Konzept zur Stärkung der Schulleitungen – ein Tropfen auf den heißen Stein

Das Kultusministerium (KM) hatte 2018 unter der damaligen Kultusministerin Dr. Susanne Eisenmann das Konzept zur Stärkung der Schulleitungen vorgestellt und im Kabinett beschlossen. Die Umsetzung sollte in Stufen erfolgen. In der ersten Stufe haben viele Schulen, insbesondere im GHWRGS – Bereich, zusätzliche Funktionsstellen erhalten (erste und zweite Konrektorate und Fachleitungsstellen). Im zweiten Schritt ging es um die Erhöhung der Leitungszeit, der Anrechnungen (Stundenpool), Verwaltungsassistenz und Ausstattung mit Sekretariatskapazität. Nun war eine Änderung der Lehrkräftearbeitszeitverordnung in der Anhörung. Worauf können Schulleitungen hoffen?

Entspricht die Umsetzung jetzt dem Konzept aus 2018?

Im Konzept war die Erhöhung des Berechnungsfaktors der Leitungszeit bis zur 20. Klasse von 1,2 auf 1,4 Unterrichtsstunden pro Klasse vorgesehen. – Ab der 21. Klasse war im Konzept keine Veränderung vorgesehen. Nach der Anhörungsfassung soll der Berechnungsfaktor bis zur 20. Klasse von 1,2 auf 1,25 und dann ab der 21. bis zur 40. Klasse von 1,0 auf 1,15 angehoben werden, angeblich zur höheren Entlastung der mittelgroßen und großen Schulen. Es zeigt sich deutlich, dass dies für Schulen mit bis zu 36 Klassen nicht gilt und darüber die Entlastung identisch, aber nicht höher ist! – Diese Argumentation trägt nicht. Der Blick in den Haushaltsplanentwurf zeigt allerdings, dass für diese Umsetzung 160 Stellen statt der geplanten 356 Stellen reichen!

Ist das Konzept damit vollumfänglich umgesetzt?

*Die Erhöhung des allgemeinen Entlastungskontingents (Stundenpool - Rücknahme der Kürzung ab 01.08.2014 um durchschnittlich 14%) ist nicht vorgesehen. – Lehrkräfte haben demnach, nicht nur Corona-bedingt, zusätzliche Aufgaben und auch noch keine Entlastung bekommen. Die Ausweitung der Verwaltungsassistenz für große Schulen (ab 1.000 Schüler*innen) ist nicht enthalten. – Davon hört man nichts mehr aus dem KM. Auch von der Erhöhung der Sekretariats- und Hausmeisterkapazität ist nicht mehr die Rede. – Das und die EDV-Betreuung (Administration) wird nun wohl allenfalls langwierig zwischen Land und Kommunen verhandelt werden.*

Reicht die Entlastung?

Die Entlastung der Schulleitungen ist eher ein Tropfen auf den heißen Stein und aus der Sicht der GEW sehr enttäuschend. – Sie bleibt hinter den 2018 angekündigten Entlastungen deutlich zurück! Lehrkräfte werden nicht entlastet. Die GEW hatte bereits im ersten Jahr der Pandemie gefordert, die Entlastung der Schulleitungen vorzuziehen. Dafür war im Gegensatz zu vielen anderen Bereichen kein Geld da. Im Ergebnis sind viele Schulleitungen gesundheitlich angeschlagen. Die GEW fordert mindestens die volle Umsetzung der 2018 angekündigten Entlastung. Nach dem KM handelt es sich bei der Schulleitungstätigkeit „um eine äußerst verantwortungsvolle, einflussreiche, interessante und mit Gestaltungsspielraum und -auftrag ausgestattete Tätigkeit.“ Nur braucht es dafür auch die adäquate Leitungszeit. – Dafür wird sich die GEW weiter intensiv einsetzen, aber auch Schulleitungen sollten im Eigeninteresse unterscheiden zwischen „ist zu erledigen“ und „kann ich derzeit nicht erledigen“, um die Belastung offensichtlich zu machen.

Wichtig! Änderungen bei der Kindergeldzahlung

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) hat für Beschäftigte im öffentlichen Dienst Baden-Württembergs seither alle Kindergeldanträge bearbeitet. Ab Anfang April 2022 bearbeitet diese Angelegenheiten die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit (BA), die auch für alle anderen Menschen zuständig ist, die Kindergeld erhalten.

Das bedeutet ab dem 01.04.2022:

Das Kindergeld wird nicht mehr mit den Bezügen oder der Vergütung vom LBV, sondern gesondert von der BA überwiesen.

Alle Anträge, Nachweise und Unterlagen zum Kindergeld müssen dann an die BA geschickt werden. Unterlagen, die bis Mitte Februar noch an das LBV geschickt wurden, sind dort noch bearbeitet worden. Danach leitet das LBV die Unterlagen unbearbeitet an die BA weiter.

Die Familienkasse der BA informiert alle Kindergeldberechtigten über die individuell zuständige BA-Stelle und die Kindergeldnummer. Insbesondere diese Kindergeldnummer ist für Betroffene wichtig. Sie wird für weitere Briefe oder Unterlagen an die BA benötigt.

Über die Änderungen sind alle Leitungen gesondert und alle betroffenen Beschäftigten direkt mit den Bezüge-/ Vergütungsmitteilungen Februar 2022 informiert worden.

Zukünftig wird das Verfahren für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst deutlich komplizierter. Kindergeldanträge und Nachweise müssen an die BA-Stelle geschickt werden. Gleichzeitig hat der Kindergeldanspruch auch, zumindest für Beamte*innen, Auswirkungen auf den Familienzuschlag und darüber hinaus auf die Beihilfe. Alle Familienzuschlagsangelegenheiten müssen weiterhin beim LBV beantragt und geklärt werden. Dies bedeutet, dass zukünftig Änderungen dem BA und dem LBV mitgeteilt werden müssen.

So muss ab 01.04.2022 bei der Geburt eines Kindes

- das Regierungspräsidium informiert,
- beim LBV der Familienzuschlag beantragt und
- bei der BA das Kindergeld beantragt werden.

Seither war dies eine Mitteilung auf einem Formularsatz mit unterschiedlichen Empfängern an das Regierungspräsidium und ein Antrag auf Kindergeld und Familienzuschlag an das LBV. – Wichtig ist, dass Schulleitungen diesen bisherigen Formularsatz vernichten und nicht mehr ausgeben.

Nach den Rückmeldungen der Mitglieder an die GEW ist die Übergabe aller Daten vom LBV an die BA reibungslos verlaufen. Die Auszahlungen im April erfolgten zwar später, aber korrekt. Auch für Beamte*innen überweist die BA das Kindergeld nicht mehr zum Ende des Vormonats, sondern zur Mitte des Anspruchsmonats.

Die GEW befürchtet, dass es künftig durch einen verspäteten Datenabgleich zwischen BA und LBV öfter zu Überzahlungen und Rückforderungen kommen kann oder dass Ansprüche mangels Antragsstellung verloren gehen.

Die Änderung wird von der GEW kritisiert. Sie spart im Land einige Stellen zu Lasten des Bundes ein, für die Beschäftigten verschlechtert sich der Service allerdings erheblich.

*Alfred König
GEW Landesrechtsschutzstelle
Baden-Württemberg*



Windige Angelegenheit

Gefreut haben sie sich sehr, die Schulleitungen an den öffentlichen Schulen Baden-Württembergs. Endlich, nach all dem Gegenwind, den so viele in der Pandemie erfahren mussten, durch Maskenverweigerer*innen, Pandemieleugner*innen, diese-Ausstattung-braucht-ihr-nicht-Entscheider*innen, nach-am-Freitag-kommt-noch-was-Informationen-und-bleibt-in-den-Ferien-besser-zuhause-Freiwilligkeitsanweisungen, fahrt-doch-kurz-in-das-Schulamt-Komma-um-mal-wieder-die-Aufgaben-eurer-Abschlussprüfungen-in-Windeseile-abzuholen, druckt-mal-eben-drei-Tonnen-Abituraufgaben, nach und so weiter und et cetera und natürlich nach oder während des nahezu immer währenden Rückenwindes, da kam sie – die nächste Stufe des Schulleitungskonzepts.

Der lange Weg vom Wunsch zur Wirklichkeit sei hier dargestellt.

Es wird kurz, versprochen!



Was Schulleitungen brauchen.

Was Ministerin Eisenmann in Aussicht stellte.

Was Schulleitungen erwartet haben.

Was unter Ministerin Schopper übrig bleibt.

Ein frisches, laues Sommerlüftchen, was braucht man mehr? Schöne Ferien!

Frank Orthen
PG Schulleitungsmitglieder

Im wissenschaftlichen Fokus: Wie Schulleitungen gut arbeiten können

Die Arbeit und die Einschätzungen von Schulleitungen sind zunehmend auch für die Forschung interessant. Eine Reihe von Studien befragt Schulleitungen nach ihren Erfahrungen zum Beispiel zur Ausnahmesituation in der Pandemie oder zur Schulleitungstätigkeit an sich.

Die Ergebnisse der tri-nationalen Längsschnittstudie „Schulentwicklung vor neuen Herausforderungen (S-Clever)“ wurden im Januar dieses Jahres publiziert. Beteiligt waren die Universitäten Mainz, Rostock, Heidelberg, Zürich und Klagenfurt. Die aktuelle Studienphase läuft als bi-nationales Projekt weiter. Das Ziel von S-Clever ist unter anderem „die Analyse der Herausforderungen von Schulen und Schulleitungen (z. B. digitales Lernen, Arbeitsbelastung, Lehrmethoden) und ihrer Strategien, des Unterstützungsbedarfs von Schulleitungen, der Informationspolitik der Schulbehörden und der Prioritätensetzung bei der Schulentwicklung am Ende des Schuljahres 2021/2022“ (<https://s-clever.org/>)

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt die COVID-19-Health Literacy Schulleitungsstudie (Dadaczynski u.a 2021). Das Forschungskonsortium des Public Health Zentrum der Hochschule Fulda, des interdisziplinären Zentrums für Gesundheitskompetenzforschung (IZGK) der Universität Bielefeld und der Abteilung Pflegewissenschaft an der Universität Trier befragte die Schulleitungen allgemeinbildender Schulen der Primar- und Sekundarstufe zu ihrer Arbeits- und Gesundheitssituation, Gesundheitskompetenz sowie der Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention an ihrer Schule. (www.konsortswd.de/ratswd/themen/corona/studien/245/)

Auch die KWIK-Studie der Universität Hamburg „Kontinuität und Wandel der Schule in Krisenzeiten“ reiht sich im diese Fragestellungen ein (www.iea.nl/de/kwik).

In der Schweiz widmet sich „HiS - Herausforderungen in der Schule“ im Rahmen des Schulbarometers der PH Zug der aktuellen Schulsituation und

befragt dazu Schulleitungen aus der Schweiz, Österreich und Deutschland. (<https://schul-barometer.net/his/>)

Das Projekt „LineS2020“ (Leadership in German Schools) der Universität Tübingen gehört zu den Arbeiten, die die Schulleitungstätigkeit an sich untersuchen. Prof. Colin Cramer und sein Team suchen Antworten auf Fragen, was das Amt der Schulleitung für Lehrpersonen attraktiv macht, warum Schulleitungen diese Position ergreifen und welche Gründe gegen einen Verbleib im Amt sprechen. (www.colin-cramer.de -->LineS.)

Einen etwas anderen Blick auf die Funktion einer Schulleitung wirft das Gutachten des Aktionsrats Bildung. Die Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft 2021 hat das Gutachten: „Führung, Leitung, Governance: Verantwortung im Bildungssystem“ herausgegeben. Federführend war u.a. der Bildungsökonom Ludger Wößmann aus München (www.aktionsrat-bildung.de/publikationen.html).

Die Auswahl an aktuellen Studien mit und über Schulleitungen rundet die Cornelsen Schulleitungsstudie 2022 „Schule zukunftsfähig machen“ ab. Sie wurde vom Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie in Berlin erstellt und erschien im März 2022 (www.fibs.eu). An dieser Arbeit war unter anderem Prof. Dr. Klaus Hurrelmann beteiligt, der durch die Shell-Jugendstudien bekannt ist.

Nachfolgend wird auf das Gutachten des Aktionsrats und auf die Cornelsen-Schulleitungsstudie genauer eingegangen.

Das Gutachten des Aktionsrats Bildung: Schulleitung ist Management

Das Gutachten des Aktionsrats zeichnet sich durch einen Blick auf die Schulleitungen aus, der von einer unternehmerischen Sichtweise geprägt ist. Es geht um die Frage „welche Maßnahmen wirksam dazu beitragen können, die Führung in Bildungseinrichtungen effizienter zu gestalten und mehr geeignetes Personal für die Übernahme von Führungspositionen zu gewinnen.“ Zur Beantwortung dieser Frage wird umfassende Grundlagenliteratur und zahlreiche Studien aus Betriebs- und Volkswirtschaft und Bildungswissenschaft aufeinander bezogen und bewertet.

Nach den Ausführungen des Gutachtens besteht ein großer Unterschied zwischen einer Betriebsleiterin oder einem Manager in der freien Wirtschaft und einer Schulleitung darin, dass in Schulleitungen für ihre Aufgabe nicht systematisch ausgebildet sind. Dies liegt daran, dass sie sich aus den Lehrkräften rekrutieren. Sie würden daher von den Kolleg*innen eher als „primus inter pares“ wahrgenommen. Gleichwohl seien ihre (Leitungs)Aufgaben umfassend und anspruchsvoll. Die Schulleitungsfunktion erfordere eine Führungspersönlichkeit mit pädagogisch-wissenschaftlichen und Managementkompetenzen. Diese müssten und könnten gelernt und laufend weiterentwickelt werden. Mit der Größe der Bildungseinrichtung wachse diese Bereitschaft zur Professionalisierung, zum Beispiel, sich umfassend für die Leitungsaufgabe zu qualifizieren, während „die Leitung von Vorschul- und Grundschuleinrichtungen im Alltagsverständnis häufig als etwas begriffen wird, was „nebenbei mitlaufen könne“ (S. 13).

Studien belegen, dass eine gute Führung die Bildungsergebnisse nachweislich verbessert. Für die wirtschaftliche

Entwicklung und Innovationskraft spielen die Bildungsqualität eine wichtige Rolle.

Schulleitung zu sein sei anspruchsvoll. Dennoch seien viele Schulleitungspositionen, insbesondere in Grundschulen unbesetzt. Der Aktionsrat Bildung macht in seinem Gutachten eine Reihe von Vorschlägen, wie diese Positionen attraktiver gemacht werden können:

- Eine umfassende Vorbereitung auf und Qualifizierung für Führungsaufgaben
- Die Stärkung der indirekten Führung („Führung durch Strukturen“), zum Beispiel durch mehr Durchgriffs- und Entscheidungsmöglichkeiten für Schulleitungen (Personalauswahl, ...).
- Die Verbesserung der finanziellen Anreize
- Die Verringerung der pädagogischen und administrativen Arbeitsbelastung
- Den Zugang zu Leitungspositionen (nur) durch eine entsprechende Qualifizierung
- Die funktionale Differenzierung der Leitung, zum Beispiel durch Einführung eines „Kanzlers“ ähnlich der Hochschulen.
- Die Ausweitung des Qualitätsmanagements und die Schaffung von Zeitkontingenten.

Für die Grundschulen wird gesondert empfohlen: Positions- und Leistungsanreize, Anpassung der Vergütung, Entlastung vom Lehrkräftedeputat, Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen, zum Beispiel „Führen im Tandem“, und der Ausbau der Professionalisierungsangebote.

Bei den Schulleitungen an Sekundarschulen sollten unter anderem Personalmanagement- und Professionalisierungsangebote gestärkt und eine positions- und leistungsabhängige Vergütung eingeführt werden. Außerdem seien hier die Ausweitung der Entscheidungsspielräume insbesondere bei der Personalauswahl und der Vergabe von Leistungszulagen hilfreich.



Grafik: Mit freundlicher Genehmigung des Cornelsen-Verlags

Die Cornelsen-Studie: Schulleitungen – visionär und begrenzt

Die Tonalität der Cornelsen Schulleitungsstudie ist deutlich anders. Ihre Kernbotschaft lautet: „Schulleitungen sollen Lernräume eröffnen und die Bildungsinstitution Schule pädagogisch gestalten, es müssen ihnen dafür die notwendigen Strukturen und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden“ (Geleitwort von Klaus Hurrelmann)

Die Cornelsen-Studie hat sich mit ihren Fragen direkt an die Schulleitungen gewandt und durch umfassende quantitative und qualitative Methoden „vertieftes Feldwissen und dichte Beschreibungen“ generiert.

Eine zentrale Aussage dieser repräsentativen Befragung der Schulleitungen ist, dass sie aktuell durch die Pandemie und ihre Herausforderungen sehr unzufrieden sind, aber dennoch optimistisch in die Zukunft blicken. Was sie am meisten belastet, ist die zeitraubende Organisationsarbeit. Der eigene Unter-

richt und die Administration der Schule binden Arbeitszeit, die für Schul- und Unterrichtsentwicklung fehlt, sie sehen sich „gefangen in administrativen Mikroprozessen“. Die meisten Schulleitungen wünschen sich künftig eine Aufgabenteilung zwischen pädagogischer und administrativer Schulleitung.

Die Schulleitungen selbst teilen die Ansicht, dass es für die Wahrnehmung einer Schulleitungsaufgabe eine spezifische Qualifizierung braucht. Diese Sichtweise setzte sich in den letzten Jahren zunehmend durch. Während davor die Schulleitung „eine Lehrkraft mit Schulleitungsfunktion“ war, kristallisiert sich jetzt die Notwendigkeit eines eigenen Berufsbildes heraus. Dieses sollte bereits Teil des Studiums sein.

Für zwei Drittel der Schulleitungen sind Digitales, Schulbau und die Personalgewinnung die aktuell dringlichsten Themen, wobei die Gewichtung dieser Probleme in den Schularten unterschiedlich ist. Als Zukunftsthemen werden wiederum die Digitalisierung,

die Veränderung der Lernkultur und die multiprofessionelle Teamarbeit genannt.

Viele Schulleitungen in der Cornelsen-Studie erleben sich als fremdgesteuert. Sie wollen mehr Autonomie und mehr Spielräume zur Gestaltung ihrer Schule. Dies betrifft vor allem die Auswahl des Personals und die Verwendung der Finanzmittel, aber auch die zur Verfügung stehende Leitungszeit. Die Aufteilung der pädagogischen und der administrativen Leitungsaufgaben würde Freiraum für die Schulentwicklung schaffen, wäre aber darüber hinaus für unerfahrene Schulleitungen wichtig.

Schulleitungen nehmen auch politische Interessen wahr. Sie wollen ihre Praxiserfahrungen stärker in bildungspolitische Entscheidungen einfließen lassen. Durch Vernetzungen und Kooperationen wirkt Schule in den öffentlichen Raum hinein und greift ihrerseits Impulse von außen auf. Trotz dieses Engagements traut ihnen die (Kultus-) Verwaltung zu wenig zu, was die Schulleitungen als übermäßige und frustrierende „Rückmelde- und Rückversicherungskultur“ erleben.

Schulleitungen schreiben der Schule nach den Ergebnissen der Cornelsen Schulleitungsstudie ein sehr breites Aufgabenspektrum zu: Wissens-, Kompetenzaufbau, Persönlichkeitsbildung, Demokratielernen und vieles mehr, all das hat an der Schule seinen Ort. Und der Ort selbst ist wichtig. Viele Schulleitungen sehen den traditionellen Schulbau mit langen Fluren die sogenannte „Flurschule“ als überholt und wünschen sich Schulbauten, die pädagogisch gestaltet und gestaltbar sind – Räume als Baustein der Schulentwicklung.

Die Veränderung und der Zerfall familiärer Strukturen wirkt massiv auf den Bildungsauftrag der Schulen ein, besonders unter dem Aspekt der Chancengleichheit. Das Schulwesen insgesamt und jede einzelne Schule müssen darauf pädagogische und strukturelle Antworten finden. Eine Option ist die gebundene Ganztagschule. 90 Prozent

der befragten Schulleitungen schätzen deren Potenzial als erheblich ein.

Nicht nur die gesellschaftlichen, auch die technischen Entwicklungen führen dazu, dass Schülerinnen und Schülern andere Kompetenzen brauchen. Das ist bei der IT- und Mediennutzung besonders augenfällig. Damit verändern sich auch die (benötigten) Aufgaben und Anforderungen an die Lehrkräfte. Es wird erwartet, dass sie sich jetzt mit digitalen Lernprozessen auseinandersetzen und ihren Unterricht entsprechend gestalten.

Die Entwicklung der Schule umfasst Organisation, Unterricht und Personal. In den letzten Jahren kamen zusätzlich Kooperationen und technische Entwicklung dazu. Diese Bereiche greifen ineinander und machen Schule zu einem lebendigen System, das permanent in Bewegung ist: „Transformation ist immer“ liest man in der Cornelsen-Studie. Schulleitungen bauchen dafür aber funktionierende multiprofessionelle Teams, Entlastung und Unterstützung, ganz besonders bei den administrativen Tätigkeiten und bei der konkreten Schulentwicklung.

Die Veränderungsprozesse müssen nach der überwiegenden Meinung der Schulleitungen partizipativ angegangen werden, denn „sie gelingen nur gemeinsam“. Die Hemmnisse wie fehlende Räume, fehlendes Personal, fehlende Zeit führen häufig dazu, dass die Schulen nahezu zwangsläufig unter ihren Möglichkeiten bleiben.

Schulleitungen sollen Impulse für lernwirksamen Unterricht geben, das sieht die große Mehrheit der Cornelsen-Befragung so. Es braucht aber weitere Veränderungen. 80 Prozent sprechen sich für eine Veränderung des Fächerkanons aus, gut die Hälfte möchte mehr projektorientiertes Lernen. Dass die Schule der Zukunft die Individualisierung des Lernens ist, finden 90 Prozent der befragten Schulleitungen. Auch die Offenheit für alternative Leistungsbeurteilungen ist groß, schlägt sich allerdings in der Praxis kaum nieder: Nur 10 Prozent verzichten auf die klassische Form der Notengebung.

Hier spielt nach Meinung der Schulleitungen auch die defizitorientierte Haltung von vielen Lehrkräften eine Rolle.

Eine neue und noch ungenügend erforschte Herausforderung ist aus Sicht der Schulleitungen der Zusammenhang von Digitalisierung und Lernwirksamkeit. Supervision und die Reflektion der eigenen Praxis werden als Instrumente vorgeschlagen, um die Arbeit weiterzuentwickeln und offen für andere Lern- und Bewertungsformen zu werden. Von der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Professionen versprechen sich die Schulleitungen viel: Miteinander statt nebeneinander! „Leistungen belohnen können und verpflichtende Fortbildungen“ stehen ebenfalls auf der Wunschliste für eine gelingende Schulentwicklung, wobei die „One-Shot-Fortbildungen“ klar abgelehnt werden.

Fazit: Profession und Passion

Schulleitungen wollen eine gute Schule gestalten, die Gesellschaft und die Wirtschaft sind auf gute Schulen angewiesen. Auf diese Kernaussage lassen sich die beiden Studien zusammenbringen. Qualifizierung und Zeit sind dabei die Grundvoraussetzungen. Flurschule und kontrollierende Bürokratie sind Begriffe, die die Vergangenheit gut beschreiben. Viele Schulleitungen wollen so nicht (mehr) arbeiten, die Philosophie dahinter entspricht auch nicht den Anforderungen einer modernen Gesellschaft mit ihren vielfältigen An- und Herausforderungen.

*Ute Kratzmeier
Referentin für allgemeine Bildung*



Die Cornelsen Schulleitungsstudie geht in die nächste Runde

Online-Umfrage läuft noch bis Mitte Juli!

Am 1. Juni 2022 ist das FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie unter Beteiligung von Prof. Dr. Klaus Hurrelmann und im Auftrag des Cornelsen Verlags mit der Online-Umfrage für die zweite Cornelsen Schulleitungsstudie gestartet.



Es werden aktuelle Themen zum digitalen Lernen, zu den Folgen der Corona-Pandemie im Schulalltag und zu den Auswirkungen des Ukraine Kriegs aufgegriffen, um dazu beizutragen, Schule zukunftsorientiert zu denken. Darüber hinaus enthält die Umfrage wiederkehrende Fragen aus dem letzten Jahr, um Entwicklungen nachzuzeichnen.

Wie bereits bei der ersten Cornelsen Schulleitungsstudie möchten wir den Schulleitungen in Deutschland eine starke, medienwirksame Stimme geben.

Die Umfrage richtet sich an Schulleitungen, ihre Stellvertreter:innen sowie kommissarisch eingesetzte Schulleitungen aller allgemeinbildenden Schulen inkl. Förderschulen in öffentlicher und freier Trägerschaft.

Wir würden uns freuen, wenn Sie an der Umfrage teilnehmen würden. Den Link dazu sollten Sie in den letzten Tagen in einer gesonderten E-Mail erhalten haben.

Die Ergebnisse dieser Studie werden voraussichtlich im Frühjahr 2023 erscheinen.

Ihre Rückfragen richten Sie bitte an die Projektleitung Dr. Sarah Fichtner, s.fichtner@fibs.eu



Schulleitungstag 2022 – so viele Fragen, so wenige Antworten

Der Schulleitungstag 2022 stand wieder einmal im Zeichen der Pandemie. Sehr passend also der Titel: „Mangel verwalten – Schule gestalten“.

Immerhin konnte die Veranstaltung in Präsenz durchgeführt werden – etwa die Hälfte der 200 angemeldeten Schulleitungsmitglieder hatten sich auf den Weg nach Stuttgart gemacht. Sie konnten, Kultusministerin Theresa Schopper, die Landesvorsitzende der GEW Monika Stein und Prof. Dr. Marcel Helbig vom „Leibniz-Institut für Bildungsverläufe“, sowie die nachfolgende Podiumsdiskussion live erleben. Wer nicht vor Ort sein konnte, hatte die Möglichkeit von zu Hause aus das Geschehen online zu verfolgen.

Dass die „Stammgästin“ des Vormittags, die jeweils amtierende Kultusministerin, nicht in persona im CVJM-Haus in Stuttgart erscheinen konnte, lag an einem Risiko-Kontakt, dem sich Frau

Schopper zwei Tage zuvor ausgesetzt hatte. Nur durch die extrem professionelle und flexible Arbeit der Firma „Neunzehnzoll Eventservice“ gelang es trotz kurzfristiger Plan-Änderung binnen weniger Minuten das Zuschalten per Stream möglich zu machen.

Die Ministerin nutzte die Gelegenheit, den Schulleitungen ausführlich und in warmen Worten zu danken – auch dies ein inzwischen gewohntes Ritual am Schulleitungstag. Leider drückte sich dieser Dank an keiner Stelle in konkreten Zusagen für Verbesserungen aus. Frau Schopper gestand, selbst „Sorgenfalten auf der Stirn“ zu haben, wenn es um die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung bis zu den Sommerferien gehe.

In ihrem ausführlichen Vortrag streifte sie viele Bereiche: Von der Ukrainekrise über die hohen Krankenstände – verursacht durch die Corona-Pandemie –, das aus den Folgen der Schulschließungen resultierende „Lernen mit Rückenwind“ und die Digitalisierung. Es glich schon fast einem Parforce-Ritt durch die ministeriale Arbeit. Jedoch blieb es bei eher oberflächlichen Ausführungen. Konkrete Zusagen oder Ausblicke wurden nicht gegeben.

Etwas ausführlicher widmete sich die Ministerin dem Entlastungspaket für die Schulleitungen. Die 160 Deputate, die einer Erhöhung der Leitungszeit zugute kommen sollen, seien bewusst den größeren Schulen zugeschlagen worden – die kleinen (vor allem:

Grundschulen) hätten ja schon durch die Einführung der Konrektorate und die Gehaltsaufstockung profitiert. Dass ursprünglich mehr als 350 Stellen versprochen waren, blieb unausgesprochen. Für weitere Entlastungen gebe es allerdings wenig Spielraum – sie nehme es aber in die Etatverhandlungen mit; bei Verwaltungsassistenzen und Erhöhungen der Sekretariatszeiten hoffe man, „demnächst in die Zielgerade der Gespräche“ mit den kommunalen Verbänden zu kommen, so Frau Schopper.

Geradezu erstaunlich unkonkret angesichts der drängenden Probleme blieb die Ministerin auch, als sie über die Möglichkeiten sprach, die miserable Lehrerversorgung zu verbessern. Vor allem an den SBBZ und in den Grundschulen ist die Versorgungssituation in weiten Landesteilen katastrophal. Über die Aufstockung der Studienplätze und die Möglichkeiten der Nachqualifikation von Quereinsteiger*innen müsse man mit dem Wissenschaftsministerium sprechen, sozialindexbasierte Ressourcenzuweisung und multiprofessionelle Teams seien in der Erprobung – konkreter wurde es nicht. Immerhin habe man es geschafft, dass die Reduzierung der PH-Studienplätze, die ursprünglich geplant gewesen sei, zurückgenommen wurde.

Auch die anschließende Fragerunde, die vertiefend auf die Themen einging, konnte der Ministerin keine konkreten Aussagen entlocken.

Die GEW-Landesvorsitzende Monika Stein ging kurz auf die Ausführungen der Ministerin ein. Insbesondere die geplanten Umschichtungen aus dem

VAB-0-Bereich der Berufsschulen in die VKL-Klassen der Grundschulen, widersprach sie aufs Heftigste: „Die Klassen existieren ja, da kann nichts umgeschichtet werden!“ Es müsse hier neues Personal gefunden werden. Die Erwartung, dass viele Kinder gar nicht ins deutsche Schulsystem integriert zu werden bräuchten, sei ein Trugschluss und nicht statthaft: Viele Menschen blieben erfahrungsgemäß in Baden-Württemberg und wenn man hier abwartete, verschenke man wertvolle Zeit und Gelegenheit zur Integration.

Danach ging die GEW-Landesvorsitzende auf die Situation der Schulleitungen ein und gab grundsätzlich zu bedenken: „Viele [Schulleitungen] sind am Ende ihrer Kräfte. Schule ist ein Lebens- und Entwicklungsraum für Kinder und Jugendliche, die fürs Leben lernen und auf dem Weg in ein selbstbestimmtes Leben begleitet werden sollen. Schule ist ein Arbeitsplatz für viele Menschen unterschiedlichster Profession, denen gute Arbeitsbedingungen geboten werden müssen, damit wir den Kindern und Jugendlichen gute Begleiter und gute Vorbilder sein können. Schule ist aber auch ein Arbeitsplatz für Schulleitungen, die nicht verheizt werden dürfen, weil sie ihre Aufgaben so ernst nehmen, dass sie für ihre eigenen Bedürfnisse nicht lautstark eintreten. Die Aufgabe des Landes als Arbeitgeber der Schulleitungen ist es, ihnen Fürsorge entgegen zu bringen und sie nicht zu überfordern mit Aufgaben und Ansprüchen, die nicht erfüllbar sind. Daher brauchen Schulleitungen jetzt schnellstmöglich Entlastungen durch mehr Freistellung von

der Unterrichtsverpflichtung.“ Sie forderte die Umsetzung des ursprünglich geplanten Umfangs der Entlastung von 356 Deputaten, die Wiedereinführung des allgemeinen Entlastungspool für die Grundschulen und eine deutliche Erhöhung der Sekretariatszeiten und Verwaltungsassistenzen.

Folgenbekämpfung im Blindflug

Nach der Mittagspause ging Professor Marcel Helbig vom „Leibniz-Institut für Bildungsverläufe“ in Bamberg auf einen proklamierten Mangel ein und wie mit ihm umgegangen wird: „Corona-Schuljahre – und wie weiter?“. Herr Helbig forscht vor allem über Bildungsverläufe unter Aspekten sozialer Ungleichheit und hat in diesem Zuge die verschiedenen Aufholprogramme nach den coronabedingten Schulschließungen und Teilschließungen betrachtet.

Zuallererst fällt auf, dass die häufig beklagten Rückstände kaum wissenschaftlich untersucht wurden. Vor allem die überall annoncierte Zahl von 20-25% aller Schüler, die von coronabedingten Lernrückständen betroffen seien, ist völlig aus der Luft gegriffen. Die Zahl stammt aus der PISA-Studie und beschreibt die Menge an Schüler:innen, deren Lernniveau in Deutsch oder Mathematik unterhalb des Basisniveaus liegt.

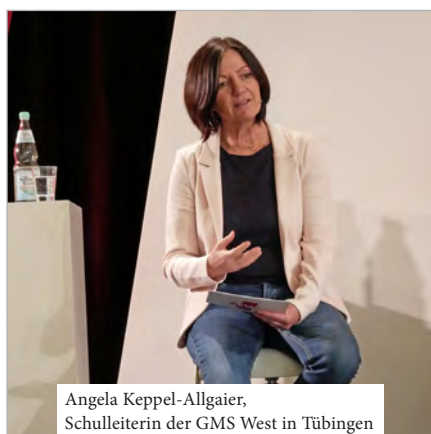
Dennoch bemühen sich die Kultusministerien auffallend wenig, Untersuchungen anzustellen, die sich mit den konkreten Auswirkungen der Lockdowns beschäftigen. Die Untersuchungen, die es gibt, finden kaum Beachtung und sind wesentlich weniger plakativ



Muntere Diskussion: Thomas Reck, Angela Keppel-Allgaier, Prof. Marcel Helbig, Michael Hirn und Ruth Zacher (v. l. n. r.)



Online dabei: Kultusministerin Theresa Schopper im Austausch mit den Schulleitungen.



Angela Keppel-Allgaier,
Schulleiterin der GMS West in Tübingen



Ruth Zacher,
PG Schulleitungsmitglieder in der GEW

einsetzbar, als die 20%-Zahl, die sich hartnäckig hält. Die Ergebnisse zusammengefasst: es gibt in Teilbereichen feststellbare Lernrückstände, die aber je nach Studie unterschiedlich sind.

Völlig außen vor bleibt die Frage nach den Rahmenbedingungen, unter denen es zu den Lernrückständen gekommen ist – Helbig spricht hier von „Diversität der Lernrückstände“. Gelder wurden dennoch freigegeben – immerhin je nach Bundesland 112-134 Euro pro Schüler:in – und mit diesen Mitteln wurden Aufholprogramme gestartet.

Dazu formuliert Helbig Fragen bzw. Herausforderungen, die den Sinn all dieser Programme in Frage stellen:

- Ist die Zielgruppe der Programme – diejenigen, „die es am schwersten hatten“ – überhaupt unter den vier bis fünf Prozent der Kinder, die in den Genuss der Programme kommen? Angesichts der Freiwilligkeit sind gerade die Kinder aus den gerne als „bildungsfern“ beschriebenen Milieus häufig nicht im Teilnehmerkreis zu finden.
- Wie kommt es, dass ausgerechnet in den Coronajahren die Übergangsquoten auf das Gymnasium und die Abiturnoten bislang ungeahnte Höhen erreichen?
- Warum macht sich fast kein Bundesland die Mühe, die Mittel bedarfsgerecht einzusetzen, sondern verteilt sie „mit der Gießkanne“?
- Warum wird in keinem Bundesland versucht, Personal langfristig zu rekrutieren, sondern ausschließlich mit befristeten Verträgen jongliert? So

könne nirgendwo ausreichend Personal gewonnen werden.

- Wie ist es zu rechtfertigen, dass die verschiedensten Angebote ohne geeignete Messinstrumente verteilt wurden und dass nie zwischen coronabedingten Lernrückständen und systemisch bedingten Problemlagen unterschieden wurde?
- Warum werden nirgendwo bereits bestehende Unterstützungssysteme in die Aufholprogramme miteinbezogen, sondern Doppelstrukturen aufgebaut?

Aktuell ist festzustellen, dass die nächste Krise im Bildungssystem – die Aufnahme einer großer Menge Schüler:innen aus der Ukraine dazu führt, dass der Umgang mit den Corona-Aufholprogrammen völlig aus dem Fokus der Öffentlichkeit geraten wird.

Podiumsdiskussion – Klare Worte

In der anschließenden Diskussionsrunde mit Herrn Helbig, der GMS-Schulleiterin Angela Keppel-Allgaier aus Tübingen und Michael Hirn, Leiter des Helene-Fernau-Horn-SBBZ in Stuttgart, wurde deutlich, dass die aufgezeigten Widersprüche in den Aufholprogrammen und die bestehenden Problemlagen in den Schulen sich gegenseitig verstärken und so dazu führen, dass sich Schulen je nach Lage und sozialem Umfeld komplett unterschiedlich entwickeln. Gleichzeitig geraten pädagogische Standards grundsätzlich in Gefahr, wenn bislang verbindliche Größen nicht mehr gehalten werden können und in großem Umfang fachfremdes Personal eingesetzt werden

muss. Vor diesem Hintergrund ist es völlig unverständlich, dass es immer noch einen Numerus Clausus auf pädagogische Fächer gibt. Michael Hirn merkte an: „Der Fachkräftemangel an den Schulen ist zu 100 % politisch verantwortlich!“ Angela Keppel-Allgaier beschrieb eindrücklich die Belastungen, die der andauernde Krisenmodus für Lehrkräfte und Schulleitungsmitglieder mit sich bringt. Mit klaren Worten fasste sie zusammen: „Wir lassen es uns immer wieder gefallen, dass man es immer mehr aufsattelt, einfach, weil es um die Kinder geht!“

Weniger klar waren die Worte zur seinerzeit noch geltenden Kohortenregelung, die am Ende des Tages von Kultusministerin Schopper per Text-Nachricht übermittelt wurde. Diese Antwort war sie den Anwesenden am Vormittag schuldig geblieben: „Wenn schulorganisatorisch nicht gut machbar, dann ist möglich keine strikte Marge.“

Die Überbringerin der Nachricht, GEW-Landesvorsitzende Monika Stein, deutete diesen doch recht kryptischen Text dahingehend, dass eine Kohortierung wegfallen kann, wenn sie nicht gut umsetzbar ist.

Mit diesem ministerialen Rätsel endete ein Tag, der zwar wenig Antworten zu bieten hatte, aber die Probleme deutlich benennen und in einen Zusammenhang bringen konnte und der zeigte, wie Lösungen zu den Problemen angegangen werden könnten.

*Ulrich Bürgy
PG Schulleitungsmitglieder*



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Baden-Württemberg
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart

www.gew-bw.de

