DIE SCHULLEITUNG

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Baden-Württemberg

Information für Schulleitungsteams
Nr. 1–2023

Schwerpunktthema:
Konrektor*innen in Wissenschaft und Praxis

Service:
Wer bei der GEW für den Rechtsschutz zuständig ist

Drei Fragen an...
Landtagsabgeordnete Katrin Steinhülb-Joos

www.gew-bw.de

Inhalt

Konrektor*innen im Blickpunkt 4
Service: Wer bei der GEW für den Rechtsschutz zuständig ist 10
„Die Möglichkeit, meine Vorstellung von Schule einzubringen.“
Interviews mit Almuth Helm und Philipp Lochmüller 12
Glosse: Deutschpflicht auf dem Pausenhof 15
Info: Schulleitung – für Tarifbeschäftigte wenig lukrativ 16
Info: Aushang- und Auslagepflichten 17
Drei Fragen an... Katrin Steinhülb-Joos 18

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: Adobe Stock,
S 5 privat
S 10 imago
S 11 alle GEW BW
S 12, 13 beide privat
S 15, 18 GEW BW
S 19 Katrin Steinhülb-Joos

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

Februar 2023

Liebe Kolleg*innen,

heute geht es mir um die stellvertretenden Schulleitungen. Wer hat nicht schon den Satz gehört, als stellvertretende*r Schulleiter*in sei man weder Fisch noch Fleisch? Nicht mehr Teil des Kollegiums, aber auch nicht in der klaren Position Schulleiter*in, der Ansprechperson für Schulaufsicht, Presse, Schulträger und viele andere.

Besonders für diejenigen, die sich aus dem eigenen Kollegium heraus erfolgreich auf diese Position beworben haben, ist es manchmal nicht leicht auszuhalten, wenn sie spüren, dass sie nicht mehr „normaler" Teil des Kollegiums sind. Sie haben dadurch viel aufgegeben.

Wer von uns hat nicht schon einmal über die Einsamkeit dieser gefühlten Zwischenposition nachgedacht? Sie beinhaltet viel Verantwortung, viel zu organisieren, oft auch Gefühle der Überforderung, aber in vielen Fällen keine endgültige Entscheidungshoheit, weil die ja bei der Schulleitung liegt. In Konfliktsituationen oder bei Meinungsverschiedenheiten ist dennoch klar, wer die Entscheidungen treffen kann und muss – die Schulleitung, nicht die stellvertretende Schulleitung. Und so bleibt oft das Gefühl der Zwischenposition…

Gerade kürzlich habe ich wieder von einer Person gehört, die ihre Position zugunsten der Rückkehr ins Kollegium verlassen hat. Wer einmal das Glück haben durfte, Teil eines guten Kollegiums zu sein, wird verstehen, dass das, besonders in stressigen Zeiten wie diesen, eine schöne Vorstellung sein kann.

Nicht mehr den Vertretungsplan mit all seinen Tücken und Herausforderungen erstellen zu müssen sowie viele andere wichtige Aufgaben für die Schule, sondern stattdessen wieder ein Teil einer stärkenden Gruppe sein – das kann sich sehr verlockend anfühlen. Seien wir also alle achtsam mit den Konrektor*innen, mit den stellvertretenden Schulleitungen. Ohne sie geht es nicht. Wir alle, die Schulen brauchen sie – und sie brauchen unser aller Wertschätzung und Anerkennung.

Herzliche Grüße Ihre

Monika Stein

Konrektor*innen im Blickpunkt

Studien zur Klärung der Stellung der stellvertretenden Schulleitung

Sieht man sich in den Quellen zur Berufstheorie pädagogisch tätiger Personen um, so findet man zu der Berufsgruppe der Stellvertreter*innen der Schulleitungen (Konrektor*innen bzw. Stellvertreter*innen genannt) ein wenig bearbeitetes Forschungsfeld vor. Eine Ausnahme bilden bislang drei Konrektor*innenstudien von Prof. Peter O. Chott von der Universität Augsburg. Dabei werden speziell bayerische und zudem in der dritten Studie gesamtdeutsche Verhältnisse in den Fokus genommen.

Seit geraumer Zeit zeigt sich ein Wandel im Verständnis von ‚Führung' in den Schulen. Auf Grund der zunehmenden Fülle von Aufgaben und wegen der vermehrten Verantwortungsbereiche erscheint es zunehmend notwendig und professionell, das „patriarchalisch" anmutende Schulleiter- bzw. Schulleiterinnenbild zu Gunsten einer teamorientierten Vorstellung zu verändern. Neuere Führungskonzepte sprechen von „kooperativer Führung" und umfassen damit alle an der Schulleitung beteiligten Personen. Dieser letztlich immer noch spärliche Wissensstand sowie das genannte, sich ändernde Verständnis von Schulleitung waren die erkenntnisleitenden Interessen, die „Berufsgruppe der Stellvertreter*innen" zu untersuchen.

Durch die Auswertung von drei Untersuchungen wurden neue Erkenntnisse gewonnen. Sie können als Grundlage für eine weitere, positive Veränderung nicht nur der Situation von Konrektor*innen und Stellvertreter*innen von Schulleiter*innen, sondern auch die der Schulleitungen insgesamt dienen. Die problematische, durch die Coronakrise zum Teil völlig veränderte Situation konnte dabei nicht erfasst werden. Diese zeitlich bedingte Tatsache dürfte aber die aus den Befunden abgeleiteten Konsequenzen vermutlich eher noch verstärken.

Im Mai/Juni 2002 wurden per Print-Fragebögen (Studie I) und im Juli 2010 über ein Online-Portal (Studie II) Daten von Stellvertreter*innen von Schulleiter*innen bzw. von Konrektor*innen (KR) erhoben. Diese Personengruppe (unten stets Stellvertreter*innen (StV) genannt) war bzw. ist an 3213 bayerischen Grund-, Mittel- und Förderschulen im Dienst. Dabei konnten von der möglichen Grundgesamtheit der Fragebögen 2002 knapp 28% und 2010 knapp 36% gültig ausgewertet werden.

Evaluiert wurden jeweils für die ersten beiden Studien (mit nahezu denselben Fragen) Daten aus Bayern zum …

- dienstlichen Einsatz und zu den dienstlichen Tätigkeiten der StV,
- Wohlbefinden, zu den persönlichen Berufszielen und zu den persönlichen Einstellungen der StV im Zusammenhang mit „ihrer" Schule,
- Verhältnis der StV zu „ihren" Schulleiter*innen und zur Kooperation,
- kollegialen, schulischen und außerschulischen Umfeld,
- Feld der Aus- und Weiterbildung der StV.

In Studie III wurden (von 2017 bis 2019) der letztgenannte Bereich, d.h. die schriftlich vorliegenden Konzepte zur Aus- und Fortbildung (besonders) der Stellvertreter*innen aller deutscher Bundesländern untersucht.

Die folgenden Ausführungen stellen die Befunde der Untersuchungen nur überblicksartig und stark zusammengefasst dar. Sie sollen das Interesse für die Lektüre der Gesamtstudien wecken (Siehe Literaturverzeichnis: Chott et al!).

Darstellung ausgewählter Ergebnisse der Studien I und II

Die Untersuchung des dienstlichen Einsatzes sowie der Tätigkeiten, welche Stellvertreter*innen bzw. Konrektor*innen an „ihren" Schulen verrichten, zeigt in beiden Studien ein vielschichtiges Bild.

Fragt man nach den Tätigkeiten, welche die KR/StV als ihre Schulleitungsaufgaben selbst nannten, werden überwiegend die ‚klassischen' Stellvertretungsaufgaben, genannt: Die Regelung der Vertretungsstunden übernehmen über die Hälfte (2002: 56% bzw. 2010: 66%), die Stundenplangestaltung über ein Drittel (jeweils 34%) der KR/StV alleine, während 73% (2002) bzw. 80% (2010) in Kooperation mit dem Schulleiter bzw. der Schulleiterin mit dem Elternbeirat zusammenarbeiten. 65% bzw. 77% der Befragten gaben das Mitgestalten von Konferenzen als eine ihrer Tätigkeiten an. Unter die personalbezogenen Aufgaben fällt (teilweise) das Beraten von Kolleg*innen (z. B. von Lehramtsanwärter*innen, das 2002 von 57% bzw. 2010 von 69% der Befragten angegeben wurde.

Einen Wandel zeigen beide Studien auch in der Einschätzung der Überforderung. Während sich 2002 63% der Proband*innen mit ihren Tätigkeiten nicht überfordert fühlten, waren dies 2010 nur noch 51%. Vor allem die Steigerung der Werte bei (von 26%: 2002 auf 42%: 2010) der Auswahlantwort „stimme weniger zu" erscheint bemerkenswert. Andererseits wünschten sich 2010 noch 3 % der Befragten (im Vergleich zu 5%, 2002) „mehr Tätigkeiten" und 10% der Untersuchten (verglichen zu 11%) „eingeschränkt mehr Aufgaben"". Das dürfte sich in den „Coronajahren" grundlegend geändert haben.

In der Kategorie ‚Wohlbefinden, berufliche Zielsetzung und Einstellungen' offenbaren sich vergleichsweise ebenso unterschiedliche Tendenzen. Befunde

der Studien 1 und 2 zeigen zunächst unverändert, dass rund drei Viertel der Befragten an keiner anderen Schule als an der jetzigen, Konrektor*in bzw. Stellvertreter*in der Schulleitung sein möchte.

Bemerkenswert ist, dass – auch schon vor Corona - die berufliche Zufriedenheit der Probanden an ihren Schulen eher gesunken ist. Bei der Untersuchung 2002 fühlten sich noch 59% der Befragten „uneingeschränkt" an ihrer Schule wohl, während dies 2010 nur noch 51% der Teilnehmenden nannten. Auf der anderen Seite fühlten sich 2010 vergleichsweise mehr KR bzw. StV, nämlich 38%, lediglich „eingeschränkt" wohl, während dies 2002 nur 29% der Befragten ankreuzten.

Die Anstöße, die den KR/StV zur Bewerbung für ihr Amt gegeben wurden, kamen aus unterschiedlichen Richtungen. 69% der Befragten nannten 2002 (bei der Möglichkeit zu Mehrfachantworten) ihre eigenen Ziele als ausschlaggebend, während 2010 diese Möglichkeit von 57% angegeben wurde. 46% (2002) bzw. 41% (2010) wurden durch den zuständigen Schulaufsichtsbeamten ermuntert. Eine wesentliche Steigerung, nämlich von 34% auf knapp 59%, erlangte die Anzahl der Nennungen, die eine Ermunterung zur Bewerbung für das Stellvertretungsamt durch die jeweilige Schulleitung beinhalten.

Mit dem dritten Fragenkomplex sollten in der Untersuchung das Verhältnis und die Kooperation zwischen der Stellvertretung und den jeweils zuständigen Schulleitern und Schulleiterinnen durchleuchtet werden.

So zeigen 64% der Antworten aus dem Jahre 2002, dass die Stellvertretungen an den Entscheidungen ihrer Schulleiter*innen mitwirken können. Dieselbe Frage beantworteten die Befragten in der 2. Studie (2010) zu 71% positiv, so dass im Bereich der Mitwirkung eine Steigerung zu verzeichnen ist. Andererseits drückten 2002 33% (bzw. 2010 noch 30%) der Befragten aus, vom Schulleiter / der Schulleiterin nicht an den schulrelevanten Entscheidungen beteiligt zu werden. Schließlich ist eine 3-prozentige Abnahme – von 9% auf 6% – bei den Schulleiter*innen zu verzeichnen, die ihre Entscheidungen alleine treffen und diese dem KR/StV erst mit dem Kollegium mitteilen.

Zu häufigen Meinungsverschiedenheiten mit der Schulleitung kommt es – nach den Angaben der Befragten – bei 11% (2002) bzw. bei 10% (2010). Die Differenzen werden bei 65% (2002) bzw. 83% (2010) der betroffenen KR/StV durch sachliche Problemlösung behoben. Bei 7% bzw. knapp 10% führten sie allerdings ‚selten zu Lösungen'. Im Hinblick auf eine Minimierung dieses Konfliktpotentials ist – wie oben angesprochen – die Praxis der Stellenbesetzung von KR/StV zu überdenken.

Im Vergleich der Untersuchungen aus den Jahren 2002 und 2010 zeigt sich bei den Stellvertretungspersonen eine erhebliche Zunahme bei der Mitgestaltung der Konferenzen. Auf der anderen Seite hat ein erheblich größerer Anteil, nämlich 84% (2002) bzw. 73% (2010) der befragten Stellvertreter*innen, im Vergleich zur Gesamtgruppe der Probanden -72% (2002) bzw. 43% (2010) -, keinen festgelegten Geschäftsverteilungsplan der Aufgaben.

In der Kategorie des kollegialen Umfelds ging es zunächst um die Einschätzung der Akzeptanz der StV/KR an ihrer Schule. Die Befragung ergab, dass in der 2002er Untersuchung 84% und in der Studie von 2010 91% der Probanden glauben, bei ihren Kolleginnen und Kollegen eine hohe Akzeptanz zu genießen. 12% bzw. 8% der Befragten (2002 bzw. 2010) wussten sich zu dieser Frage nicht zu äußern.

Die Untersuchung der Stellung der Stellvertretungspersonen innerhalb des Kollegiums zeigte 2002 ein ebenso differenziertes Bild. 40% der Befragten fühlen sich der gesamten „Schulfamilie zugehörig". 19% dagegen schätzen sich „eher zur Schulleitung gehörig" ein, während 17% sich eher „dem Kollegium zugehörig" fühlen.

18% der befragten KR/StV wiederum sehen sich als „Prellbock" zwischen der Gruppe der Lehrerschaft und der Schulleitungsperson; sie nehmen damit eine eigene Rolle ein. Die ‚Prellbock-Funktion' steigerte sich im Jahre 2010 um knapp 4,5% auf 22,40% und ist ein bemerkenswerter Befund.

Die letzte Kategorie der Untersuchung umfasst die Gebiete Aus- und Weiterbildung. Dabei zeigt die Auswertungen der beiden Untersuchungen aufgrund struktureller Änderungen und aufgrund der Forcierung durch die Akademie für Lehrerfortbildung und Führung in Dillingen (ALP Dillingen) mehrere Veränderungen.

Eine Steigerung zeigen die Vergleiche bezüglich der Zufriedenheit mit den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Fühlten sich bei der 1. Untersuchung 2002 5% der Befragten für ihr Stellvertretungsamt „angemessen" und 18% „teilweise angemessen" vorbereitet, so waren dies bei der Erhebung 2010 16% der Probanden, welche die Kategorie „angemessen" und 31%, die „teilweise angemessen" ankreuzten.

Grundsätzlich beteiligten sich 2010 mehr weibliche als männliche Personen an der Befragung, während dies 2002 umgekehrt war. Weiter zeigten sich – in beiden Studien unverändert – Konrektorinnen bzw. Stellvertreterinnen eher als „Nesthocker" im Vergleich zu den männlichen Stellvertretern und rück(t)en demnach relativ häufig an den Schulen in ihr neues Amt, an denen sie bereits vorher Lehrerinnen waren. Die Stellvertreterinnen fühlten sich – darin stimmen ebenso beide Untersuchungsbefunde überein – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen weniger überfordert, hatten mehr Zeit für Innovationen und wünschten sich – relativ gesehen – auch eher mehr schulische Aufgaben als ihre männlichen Kollegen.

Auf der anderen Seite zeigten sowohl bei der Erhebung 2002 als auch bei der 2010 männliche KR/StV häufiger Interesse daran, selbst Schulleiter (auch an einer größeren Schule) oder die Stellvertretungsrolle an einer anderen Schule zu übernehmen. Auch würden männliche Betroffene lieber ihre Klassenführung abgeben als die weiblichen. Männer wurden zudem von ihren Schulleiter*innen eher über alle wichtigen schulischen Dinge informiert, als weibliche. Stellvertreterinnen fühlten sich eher „eingebremst".

Fazit

Als Gesamtergebnis der beiden ersten Studien kann man kurz gesagt festhalten, dass in den acht Jahren zwischen den beiden Untersuchungen auf vielen Gebieten eine positive Entwicklung zu verzeichnen ist. KR/StV stehen weniger „im Schatten" des Schulleiters bzw. der Schulleiterin als vorher. Andererseits zeigen die Befunde auch verbesserungswürdige Bereiche und Situationen bei den Schulleitungen. Sie weisen auf Erkenntnisse zur Aus- und Fortbildung der Stellvertreter*innen, d.h. auf die Ergebnisse von Studie III (Chott 2019) hin. Diese entstand ebenso wie die Studien I und II in der Vor-Corona-Zeit.

Wichtiges aus der dritten Studie wird untenstehend kurz beschrieben.

Zusammenschau der Aus- und Fortbildungskonzepte für Schulleitungspersonen aus Studie III

In Studie III wurden die Konzepte der deutschen Bundesländer (Stand 2019) zur Aus- und Fortbildung von allen Personen untersucht, die in der Schulleitung tätig sind. Die Darstellung der einzelnen Bundesländerkonzepte wird im Anschluss aufgezeigt und aus den Befunden werden Konsequenzen für eine Verbesserung der Konzepte abgeleitet. In einer schematischen Zusammenfassung sieht das folgendermaßen aus:

Bundesländer	**Aus- und Fortbildung schulischer Führungskräfte** *vor Ernennung/Bestellung*								**Aus- und Fortbildung Schulleitungspersonen** *nach Ernennung/Bestellung*					
	Orientierung				Vor-Qualifizierung				Neu-Qualifizierung			Weiter-Qualifizierung		
	speziell für KR*	speziell für SchL*	für KR und SchL	allg. für Führ.-kräfte	speziell für KR*	speziell für SchL	für KR und SchL	allg. für Führ.-kräfte	speziell für KR	speziell für SchL	für KR und SchL	speziell für KR	speziell für SchL	für KR und SchL
Baden-Württemberg								X	X	X	X	X	X	X
Bayern				X			X	X	[X]**	X				X
Berlin-Brandenburg				X		X			X	X	X	X	X	XX
Bremen				X			X	X			X			X
Hamburg				X				X			X	[X]		X
Hessen			X				X	XX		X			[X]	[X]
Mecklenburg-Vorpommern				X			X		[X]	X	X			X
Niedersachsen				(X)***					X	X	X			XX
NRW				X			X	X	X	X	XX		X	X
Rheinland-Pfalz							X	X	[X]	X	X			XX
Saarland				X			X	X	X	X	X			X
Sachsen				X				X			X			X
Sachsen-Anhalt			X	X			X	X			X			X
Schleswig-Holstein				X			X	XX	X	X	X	X	X	XX
Thüringen				X			X	X			X			XX

Abb.: Übersicht zu den einzelnen Bundesländerkonzepten

Die mit einem Sternchen* gekennzeichneten Abkürzungen erklären die Kürzel KR (= Stellvertreter*innen) und SchL (= Schulleiter*innen). Diese Personengruppen meinen stets weibliche, männliche und diverse Funktionstragende.

Kreuzchen, die in eckige Klammern gesetzt und mit zwei Sternchen** versehen wurden, betreffen eine spezielle Zielgruppe. Dieser werden einzelne, speziell für diese Personengruppe konzipierte Fortbildungsinhalte angeboten oder sind zeitnah geplant.

In runde Klammern gesetzte und mit drei Sternchen*** versehene Kreuzchen kennzeichnen Personengruppen, für die eine informelle Fortbildung stattfand!

Sind zwei Kreuzchen nebeneinander in einer Abteilung einer Spalte, dann bedeutet das, dass diese Aus- bzw. Fortbildungen an einer Universität und nicht an staatlichen Institutionen für Lehrkräfte stattfand.

Eine Erkenntnis aus der hier vorgelegten Untersuchung ist, dass es bis 2019 vor der Ernennung keine Orientierungsangebote oder Vor-Qualifikationen für zukünftige Stellvertreter*innen gab.

Nach der Ernennung zum Stellvertreter bzw. zur Stellvertreterin wurden dagegen bis 2019 in verschiedenen deutschen Bundesländern Neu- und Weiterqualifizierungskonzepte für Stellvertreter*innen angeboten.

Dabei zeigten sich – präziser erfasst – strukturell drei Ansätze.

- Ansatz 1 umfasst die Konzepte, die eine weitgehend separate Aus- und Fortbildung für die schulische stellvertretende Leitung realisieren. Dies betraf die Gruppe der Bundesländer Baden-Württemberg, Berlin-Brandenburg, Niedersachsen, (in Teilen) NRW, (ab 2019-20) das Saarland sowie Schleswig-Holstein.
- Ansatz 2 umfasst die Konzepte, die einzelne, spezielle Module für die schulische stellvertretende Leitung anbieten. Das geschah in Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz).
- Ansatz 3 umfasst die Konzepte, in denen die schulische stellvertretende Leitung gemeinsam mit den Schulleiter*innen für die neue Funktion aus- und fortgebildet wurden. Dieser Gruppe waren die Konzepte der Bundesländer Bremen, Hessen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zuzuordnen. Ebenso gehörten in diesen Ansatz die Master-Studienangebote der verschiedenen bundesdeutschen Universitäten (FU Berlin, TU Dortmund, Universitäten Kassel, Hildesheim, Kaiserslautern, zu Kiel und Jena).

Zusammengefasst boten die deutschen Bundesländer bis 2019 in ihren unterschiedlichen Aus- und Fortbildungskonzepten für schulische stellvertretende Leitungskräfte eine Reihe evidenzbasierter Inhalte an, die in der oben aufgezeigten Übersicht in unterschiedliche Strukturen eingebunden waren.

Aus diesen Erkenntnissen lassen sich diverse Anhaltspunkte für eine zukünftige verbesserte Aus- und Fortbildung von Stellvertreter*innen ableiten.

Konsequenzen für die Qualifizierung der Stellvertretung

Die Befunde aus Studie III werfen die Frage auf, welcher Ansatz zur Qualifizierung nicht nur für die stellvertretenden Schulleiter*innen der richtige ist.

Oberflächlich betrachtet, könnte man vermuten, dass die im Amt tätigen Schulleiter*innen mit Konzepten und Tipps zum Coaching (vgl. z.B. Schulleitung intern – H 9/2016, S. 4f.) eine Ausbildung der neuen Stellvertretung selbst bewerkstelligen könnten. Erfahrungsgemäß fehlt jedoch im heutigen aufgabenreichen, hektischen Schulbetrieb für eine fundierte Aus- und Fortbildung die Zeit und deshalb wohl auch der Wille der „Nummer 1“, diesen Part vertieft und evidenzbasiert zu leisten. Die auf der staatlichen Aus- und Fortbildung basierende Einführung in die neuen Aufgaben der „Nummer 2“ – speziell an der Schule vor Ort – erfordert von der „Nummer 1“ ohnehin eine Menge Zeit. Zudem könnte bei einer alleinigen Ausbildung „im Haus“ der notwendige „Blick über den Tellerrand“ der eigenen Schule die Qualität der Stellvertreter*innen-Aus- und Fortbildung schmälern. Deshalb sollte eine sinnvolle, zukunftsorientierte Vorbereitung auf das Stellvertretungsamt weiterhin auf einer soliden, aktuellen, wissenschaftlichen, d.h. evidenzbasierten Grundlage an den entsprechenden staatlichen Fortbildungsinstitutionen für Lehrkräfte oder auch an Universitäten erfolgen.

Die Gründe, die für ein gemeinsames Ausbildungskonzept für Schulleiter*innen und Konrektor*innen von Behördenvertreter*innen staatlicher Stellen vorgebracht wurden, waren zusammengefasst folgende:

- Die Stellvertreter*innen müssen von vornherein in der Lage sein, die Schulleitungsaufgaben voll zu übernehmen. Dies sei notwendig, weil die Stellvertretung im Falle eines (überraschenden, z. B. krankheitsbedingten) Ausfalls des Schulleiters bzw. der Schulleiterin, deren Aufgaben im vollen Umfang übernehmen muss.
- Ebenso sei es auch bei Anwesenheit der Schulleiterin/des Schulleiters an der Schule wegen der Fülle der Aufgaben notwendig, eine Kooperation „auf fachlicher Augenhöhe“ zu praktizieren.
- Zudem wurde argumentiert, dass die Personen der Stellvertretung meist die Funktion des Stellvertreters bzw. der Stellvertreterin als „Sprungbrett“ für eine Schulleiter*innen-Stelle ansehen. Durch eine gemeinsame Aus- und Fortbildung werden die Stellvertreter*innen für diesen Status gleich entsprechend vorbereitet.

Dass die Aus- und Fortbildung der Stellvertretung gemeinsame Elemente mit der Aus- und Fortbildung der Schulleiter*innen enthalten sollte, erscheint sinnvoll. Es gibt allgemeine, grundsätzliche für Führung relevante Themen, die zukünftige, aber auch länger aktive Schulleiter*innen und Stellvertreter*innen gemeinsam betreffen. Das sind für das Leitungshandeln relevante Bereiche und Inhalte wie:

- Menschenbild
- Führungstheorien
- Kommunikation
- Schulentwicklung
- Qualitätsentwicklung des Unterrichts
- Digitalisierung (in) der Schule.

Das Plädoyer für eine zumindest teilweise eigene Aus- und Fortbildung für schulische Stellvertreter*innen stützt sich auf verschiedene wissenschaftliche, d.h. evidenzbasierte Argumente. Komprimiert gesagt, hängt es mit den speziell auszuübenden Tätigkeiten sowie mit der eigenen Rolle und dem Status der Stellvertretung im Vergleich zu den der Schulleiter*innen zusammen.

Wie die oben kurz analysierten Studien I und II) zeigten, ist der Fokus der Tätigkeiten der schulischen Stellvertretung zunächst mehr auf die Organisation gerichtet. Das sind klassischerweise

die Stundenplangestaltung, die Regelung des Vertretungsplans, die Organisation von Kooperationstreffen oder beispielsweise die Zusammenstellung des Schulportfolios. Man kann aber nicht erwarten, dass die Kandidat*innen für einen Stellvertretungsposten die dazu notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten automatisch mitbringen. Für diese spezifischen Aufgaben muss ein*e Stellvertreter*in professionell vorbereitet sein. Dazu müssen die zukünftigen Stellvertreter*innen – aufgrund der zunehmenden Schulleitungsaufgaben notwendigerweise – auf neue, auch teilweise spezielle führungsrelevante Tätigkeiten theoretisch wie praktisch eingestimmt werden. Gemeint sind damit zunächst Aktivitäten unter dem Fokus der „Nummer 2" der Schule, das heißt unter dem Aspekt der nicht vollen Verantwortung und der „kleinen Führung". Das sind etwa Tätigkeiten wie die Führung von Arbeitsgruppen, die Leitung von Teilkonferenzen oder von Elternbeiratssitzungen oder die stellvertretende Repräsentation der Schule nach außen. Dieser Einstieg in die Führungstätigkeiten sollte kleinschrittig vollzogen werden, um sich eventuell für ein volles Schulleitungsamt zu bewähren. Auch die Führung im Schulleitungsteam, das Beraten des Schulleiters bzw. der Schulleiterin sind Themen, die nicht nur in actu, sondern aus einer Meta-Perspektive in einem geschützten Raum einer Fortbildungsinstitution erlernt und reflektiert werden sollten.

Das betrifft auch die zweite Komponente, die neue Rolle, welche die Stellvertretung mit der Übernahme des neuen Amtes an der Schule einnimmt. Der Rollenwechsel von der „einfachen" Lehrkraft zur Schulleitungsperson bewirkt im Umgang mit den Kolleg*innen verschiedene neue, eventuell ungewohnte Situationen. Beispielsweise verstummen plötzlich die Gespräche im „Lehrerzimmer", wenn die neue Stellvertretung den Raum betritt oder man bekommt schulische Probleme vertraulich zugeflüstert, die man dem Chef oder der Chefin „stecken" soll. Eine Veränderung in den sozialen Beziehungen ist aber auch auf der anderen Seite deutlich erkennbar. Die Stellvertreter*innen werden seitens der Schulleiter*innen nach Eindrücken bezüglich des (Lehr-)Verhaltens von Lehrkräften befragt, zu Beurteilungen herangezogen oder zum Beispiel mit Repräsentationsaufgaben betraut. Das kann Konflikte zur Folge haben, mit denen es als KR/StV ebenso fertigzuwerden gilt wie mit der zum Teil erheblich größer werdenden Arbeitsbelastung. Dazu kommt, dass die Rolle der „Nummer 2 der Schule" eine andere als die der „Nummer 1" ist. Die Stellvertretung hat noch wesentlich mehr Bezug zum eigenen Unterricht und muss erkennen, dass zu diesem beruflichen Schwerpunkt jetzt noch derjenige der Erwachsenenführung dazukommt. Dabei schweben die Stellvertretenden ständig in der Gefahr, in eine Position „zwischen" dem Kollegium und dem/der Schulleiter*in – in eine Art „Prellbockfunktion" – zu geraten. Um diese zu vermeiden, gilt es zunächst, dieses „Dazwischen" zu erkennen und durch entsprechende Verhaltensweisen und Maßnahmen erst gar nicht aufkommen zu lassen. Die Möglichkeit zur Mitgestaltung, zur Mitverantwortung und der damit erreichten Zufriedenheit und die Befriedigung des eigenen Ehrgeizes sind – andererseits – die sich zeigenden positiven Seiten des Rollenwechsels. Das Gefühl, ein Mehr an Professionalität zu bekommen und sich „aus der Masse" hervorzuheben, sind sicher ebenso positive Aspekte.

Einen starken Einfluss auf beide Seiten des Rollenwechsels übt auch der neue Status des Stellvertreters bzw. der Stellvertreterin aus. Ist er oder sie ein „Nesthocker" oder ein „Nestflüchter"? Das bedeutet, ob die Stellvertretungsstelle an der bisherigen oder an einer anderen, neuen Schule angetreten wird. Es macht sicher einen großen Unterschied, ob man als Leitungsvertreter*in mit den bisherigen Kolleg*innen auskommen muss oder ob man als Stellvertreter*in in eine neue Kolleg*innenschaft aufgenommen wird.

Ein anderer Ansatz zur Begründung einer differenzierten Ausbildung der schulischen Stellvertreter*innen argumentiert, dass aufgrund der Umgestaltung der Schulleitung von einem zentral gesteuerten Schulsystem zu eigenverantwortlichen Einzelschulen die Realisierung der hoheitlichen Aufgaben neu in den Blick genommen werden muss. Aus diesem Grund hätten die eigenverantwortlichen Schulen als Ergänzung zum klassischen Handeln der Schulleiter*innen einen Bedarf an Führungskompetenzen „aus der zweiten Reihe". Es gelte, nicht die klassische Schulleitungsqualifizierung zu vervielfachen, „sondern eine eigene Dignität des Schulmanagements zu begründen, in der Schulleiter*innen und Stellvertretung zwar eine thematisch kompatible, aber dennoch rollen- und aufgabenspezifische Qualifizierung erhalten." Daraus lässt sich auch die Notwendigkeit einer speziellen Sicht auf die Stellvertretung folgern, auf die international durchgeführte Befragungen hinweisen. Es heißt dort als Erkenntnis, dass die Leitung einer Schule – abgesehen von sehr kleinen Schulen – auf mindestens zwei Personen verteilt sein muss.

Ebenfalls weist die Studie der Internationalen Schulleitungsorganisation ICP und der European School Heads Organisation noch auf eine weitere Argumentationsschiene hin. Das Amt Stellvertreter*in als „Zwischenstation" auf dem Weg zum Amt des Schulleiters/der Schulleiterin sehen in Deutschland nur 25% der Befragten. Das heißt, 75% der Teilnehmer(innen) an der allerdings schon 2010 erhobenen Studie äußerten, dass das Amt als Konrektor*in für sie die „Endstation" in der Schulkarriere sei. 82% sahen die Stellvertretung gar als bewusst gewähltes Amt an. Aus diesen Prozentzahlen lässt sich ebenso der spezielle Fokus auf die Stellvertretung und die Notwendigkeit einer Extra-Ausbildung für die Konrektor*innen ableiten.

Das Dargestellte macht deutlich, dass es gilt, die Kandidat*innen auf die neue Rolle als Führungskraft professionell (z.B. durch ein evidenzbasiertes Assessment oder in einer standardisierten Potenzialanalyse) einzustimmen. Ebenso bedeutet es, die Bewerber*innen auf die veränderten Tätigkeiten („kleine Führung") und den neuen Status (in

der Vorqualifizierung) als Mitglied der Schulleitung vorzubereiten. Die Kenntnisse und Fähigkeiten dazu sollten sich mit speziellen Modulen, auf die „Nummer 2“ der Schule fokussieren und in staatlich gelenkten Ausbildungsveranstaltungen vermittelt werden. Innerhalb derer können sich die Bewerber*innen mit Personen, die in der gleichen Berufssituation sind, darüber austauschen. Sie können zudem Netzwerke bilden und auf diese Weise professionell voneinander lernen.

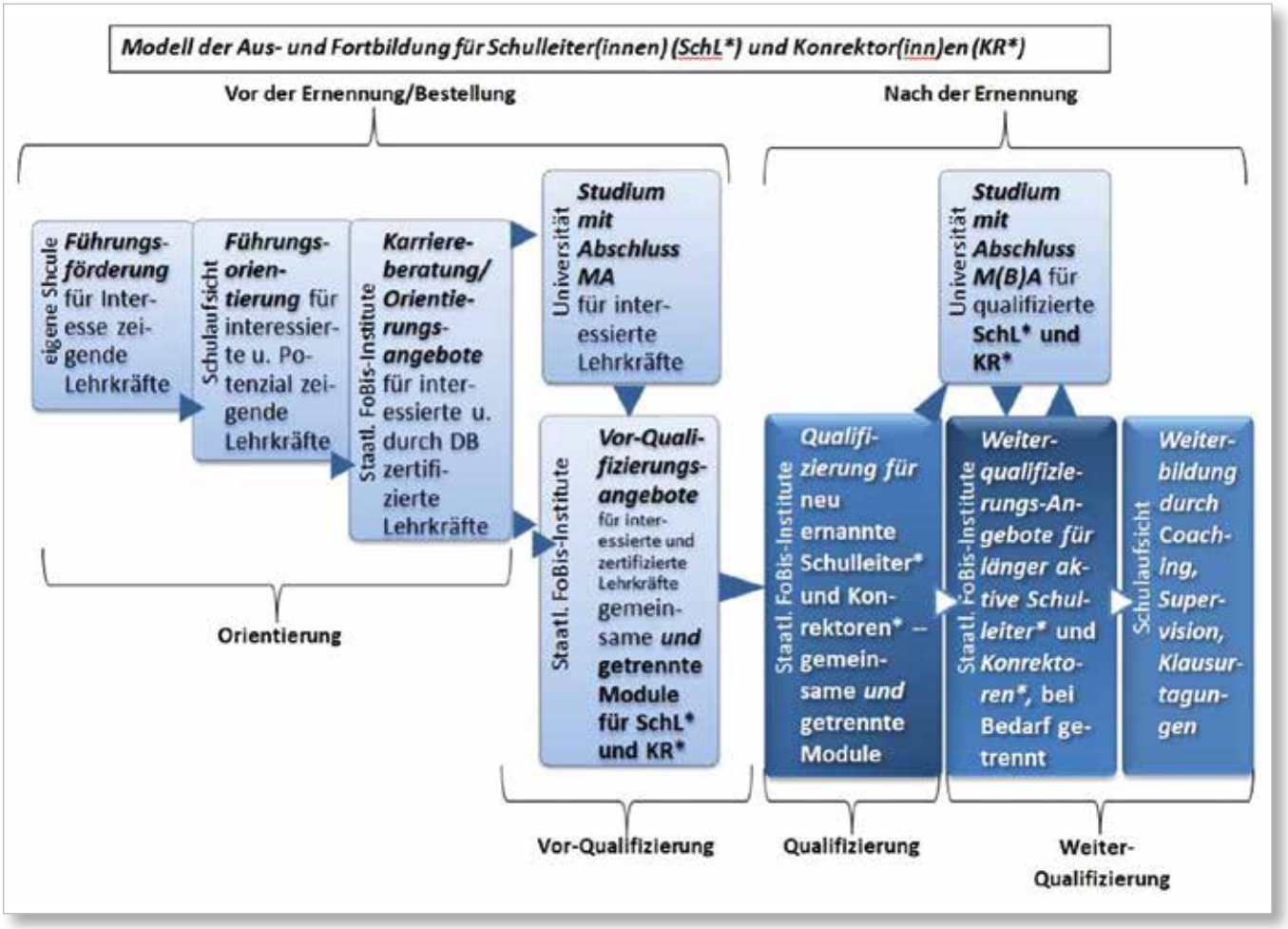
Fazit

Zusammengefasst zeigt sich in der Studie III Folgendes: Es ist eine mindestens teilweise, speziell auf die schulischen Tätigkeiten, auf die Rolle und den Status der Stellvertreter*innen abgestimmte, über die Sichtweise der Einzelschule hinausgehende, theoretische und praktische Aus- und Fortbildung der Zielpersonen notwendig.

Der im Folgenden in der Grafik gezeigte, strukturelle Überblick zur Aus- und Fortbildung von Schulleitungspersonen (Schulleiter*innen und Stellvertreter*innen) basiert auf den bis 2019 vermittelten Inhalten und den daraus resultierenden Erkenntnissen der Schulleitungsaus- und -fortbildungen der deutschen Bundesländer.

Aus heutiger Nach-Corona-Sicht muss allerdings vermutet werden, dass sich die Aus- und Weiterbildung für Führungsämter an bundesdeutschen Schulen weiter erheblich ändern muss, um den anstehenden, zum Teil neuen Schulleitungsaufgaben zeitgemäß gerecht zu werden. Eine Weiterentwicklung aufgrund der Erkenntnisse der Coronakrise sowie auch aufgrund der generationsrelevanten Perspektive müssen neue Untersuchungen konkretisieren. Diese sollten zur Personengruppe der Stellvertreter*innen und auch der Schulleiter*innen durchgeführt werden.

Prof. Dr. Peter O. Chott,
Rektor i.R.
der ‘Elsbethenschule Memmingen’(GS),
apl. Prof. an der Universität Augsburg,
Lehrstuhl Schulpädagogik



Hinweis: die Literatur- und Quellenangaben sowie der ungekürzte Originaltext kann bei der GEW Baden-Württemberg (schulen@gew-bw.de) oder beim Autor angefordert werden.

Wer bei der GEW für den Rechtsschutz zuständig ist

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz für Mitglieder ist keine Versicherungsleistung: Die GEW berät, vertritt und gewährt Mitgliedern Rechtsschutz in rechtlichen Fragen, die direkt aus der beruflichen Tätigkeit im Satzungsbereich resultieren. Diese Aufgabe gehört zum Kernbereich unseres gewerkschaftlichen Selbstverständnisses.

Die Grundlage für diese Arbeit ist das Rechtsdienstleistungsgesetz § 7. Eine darüber hinausgehende Rechtsberatung oder gar -vertretung ist der GEW durch das Rechtsdienstleistungsgesetz untersagt. Das gleiche gilt für die Beratung – auch mittelbare Beratung – von Nichtmitgliedern.

Der Rechtsschutz wird direkt aus Mitgliedsbeiträgen finanziert und im gesetzlichen Rahmen gewährt. Dadurch ist sichergestellt, dass jedes GEW-Mitglied, unabhängig von seiner Mitgliedschaft in einem Landesverband, bundesweit zu gleichen Bedingungen Rechtsberatung und Rechtsschutz erhält.

Somit ist der Rechtsschutz eine Aufgabe, die formal beim GEW-Hauptvorstand angesiedelt ist. Nach der Satzung erfolgt die Organisation des Rechtsschutzes in der GEW durch die Bundesstelle für Rechtsschutz mit deren Geschäftsstelle beim GEW-Hauptvorstand in Frankfurt. Die Bundesrechtsschutzstelle als Beratungs- und Entscheidungsorgan setzt sich aus den Leiter*innen der Landesrechtsschutzstellen zusammen. Die Geschäftsstelle der Bundesrechtsschutzstelle liegt in Frankfurt und ist ausgestattet mit zwei Juristen*innen- und zwei Verwaltungsstellen. Von dort erfolgt die bundesweite Koordination der Rechtsverfahren, die Zahlung der Rechtsschutzkosten (Vertretungs-, Gerichtskosten, Kosten der Gegenseite) und die Begleitung der Verfahren ab der Revisionsinstanz.

Zuständig für die Beratung und Vertretung der Mitglieder sind die Landesrechtsschutzstellen. In Baden-Württemberg als Flächenland gibt in jedem Regierungsbezirk eine Bezirksgeschäftsstelle mit einer Bezirksrechtsschutzstelle. Die vier Bezirksrechtsschutzstellen und die Hochschulrechtsschutzstelle sind Teil der GEW-Landesrechtsschutzstelle. In den GEW-Bezirksrechtsschutzstellen arbeiten Kolleg*innen ehrenamtlich. Sie sind für die direkte Beratung der Mitglieder und die Bearbeitung von Rechtsfällen vor Ort zuständig. Zusätzlich arbeiten in den Bezirksrechtsschutzstellen Gewerkschaftssekretär*innen mit einer Viertel-Stelle, die aus Rechtsschutzmitteln finanziert wird.

Die GEW-Landesrechtsschutzstelle Baden-Württemberg besteht aus zwei Jurist*innenstellen, einer ehrenamtlichen, gewählten Leitungsstelle und einer Verwaltungsstelle. Die Landesrechtsschutzstelle entscheidet über die Rechtsschutzanträge und ist für die organisatorische Begleitung des Rechtsschutzes, die Aktenführung sowie als Backoffice und Schulungsstelle für die Bezirksrechtsschutzstellen zuständig. Da die Hochschulrechtsschutzstelle derzeit nicht besetzt ist, werden deren Aufgaben auch von der Landesrechtsschutzstelle übernommen.

Daneben finanzieren alle Einzelgewerkschaften die DGB-Rechtsschutz mit derzeit 117 Büros, davon 19 in Baden-Württemberg, als größte Fachkanzlei für Arbeits- und Sozialrecht in der Bundesrepublik sowie mit Kompetenzzentren für Beamtenrecht.

Für die Beratung der Mitglieder in Baden-Württemberg ist die jeweilige Bezirksrechtsschutzstelle zuständig, in deren Bereich die Arbeits- oder Dienststelle des Mitgliedes liegt. Für die Mitglieder, die an Hochschulen arbeiten, ist die Hochschulrechtsschutzstelle zuständig. Sofern eine Rechtsvertretung notwendig ist, erfolgt diese durch die Jurist*innen der GEW, die Jurist*innen der DGB Rechtsschutz GmbH, oder in bestimmten Fällen durch Anwält*innen in Anwaltsbüros, mit denen die GEW zusammenarbeitet. Besonders bewährt hat sich die Zusammenarbeit von ehrenamtlichen Kollegen*innen, die das berufliche Umfeld kennen, und hauptamtliche Juristen*innen zur rechtlichen Bewertung und Unterstützung der ehrenamtlichen Kollegen*innen. Diese Zusammenarbeit und das Engagement der ehren- und hauptamtlichen Kollegen*innen sowie der benannten Prozessvertreter*innen machen die Qualität des GEW- Rechtsschutzes aus.

Die Kosten für Anwaltsberatungen oder gar -vertretungen ohne vorherige Beratung und Genehmigung durch den GEW Rechtsschutz werden grundsätzlich nicht übernommen.

Alfred König
GEW Landesrechtsschutzstelle
Baden-Württemberg

Wir beraten Sie

Zuständig für den Rechtsschutz der GEW-Mitglieder in Baden-Württemberg (außer den Beschäftigten an Hochschulen) sind die GEW-Bezirksrechtsschutzstellen:

Nordwürttemberg | Tel. 0711 21030 - 52
rechtsschutz.nw@gew-bw.de

Waltraud Kommerell

Verena König

Südwürttemberg | Tel. 0731 92137 - 23
rechtsschutz.sw@gew-bw.de

Thomas Reck

Nordbaden | Tel. 0721 18033290
rechtsschutz.nb@gew-bw.de

Frank Orthen

Sanni Veil-Bauer

Südbaden | Tel. 0761 33447
rechtsschutz.sb@gew-bw.de

Susanne Gallery

Bernd Pohlmann

Anfragen für GEW-Mitglieder (datensicher) **über:**
www.gew-bw.de/rechtsschutz

oder über das Menü „Service, Rechtsschutz“ (dort gibt es ein Formular „Rechtsschutzanfrage“, über das auch Dokumente gesichert hochgeladen werden können.

Landesrechtsschutzstelle | rechtsschutz@gew-bw.de

Susanne Besserer

Alfred König

Monika Stanew

Ruth Zacher

und Hubertus von Rohrscheidt (ohne Bild)

„Die Möglichkeit, meine Vorstellung von Schule einzubringen.“

Almuth Helm, Geschwister-Scholl-Realschule Mannheim und Philipp Lochmüller, Gemeinschaftsschule Jettingen sprechen über ihre Arbeit als Konrektor*in.

1. Das KM geht „von einer ständigen Aufgabenverteilung innerhalb der Schulleitung und einer entsprechenden Zuteilung von Anrechnungsstunden an die stellvertretenden Schulleitungen“ aus. Seit wann bist du Konrektorin, bzw. Konrektor und wie sieht dein Aufgabengebiet aus?

Almuth Helm: Ich bin Konrektorin seit 2019, seit 2018 habe ich die Aufgabe kommissarisch übernommen und war viele Jahre im Schulleitungsteam tätig. Seit 2020 arbeiten wir in der Schulleitung in einem Dreierteam aus Schulleitung und zwei Stellvertretungen, sowie mit einem erweiterten Leitungsteam aus dem Kollegium.

Die größeren oder regelmäßigen Aufgaben haben wir im Dreierteam aufgeteilt, im pädagogischen Bereich bin ich z.B. für Inklusion und Berufsorientierung zuständig. Dabei geht es sowohl um die Umsetzung im Alltag als auch um die Entwicklung von Konzepten im Team mit den Kolleg*innen. Außerdem fallen organisatorische Aufgaben wie Stundenplan und Vertretungsplanung, Statistik und das Schulverwaltungsprogramm in meinen Bereich. Aktuelle Themen und Aufgaben besprechen wir in regelmäßigen Sitzungen ein- bis zweimal pro Woche oder im Bedarfsfall kurzfristig und teilen sie gegebenenfalls untereinander auf.

Philipp Lochmüller: Ich bin seit 2017 Konrektor an der GMS Jettingen. Wir erstellen zu Beginn jedes Schuljahres im Schulleitungsteam einen Geschäftsverteilungsplan und vergeben dementsprechend die Anrechnungsstunden. Dieser ist im digitalen Portfolio für das gesamte Kollegium einsehbar. Einige „klassische“ Aufgaben des Konrektors liegen bei mir, wie Organisation von Prüfungen und der Kompetenzanalyse Profil AC, der Genehmigung von Klassenfahrten etc.

In unserem Kooperationszeitfenster bin ich im Wechsel mit meinem Schulleiter Vorsitzender bei Dienstbesprechungen, Stufen- und Klassenkonferenzen oder bei Arbeitsgruppen. Seit diesem Jahr bin ich nicht mehr allein für die Vertretungsplanung unserer gesamten Schule zuständig. Zwei Kolleginnen haben diese Aufgabe nahezu komplett übernommen und ich unterstütze im Hintergrund. Ist mein Schulleiter krank, übernehme ich seine Aufgaben so, wie es das Zeitbudget zulässt. Der „ständige und allgemeine Vertreter“ eben.

2. Hat sich die Arbeit in den letzten Jahren verändert, inhaltlich und im Hinblick auf Belastungsfaktoren?

Almuth Helm: Kurz nachdem ich das Konrektorat übernommen hatte, hat natürlich die Pandemie die Aufgaben deutlich verändert. Im Vordergrund stand zunächst das Krisenmanagement und die Planung und Organisation der sich immer wieder verändernden Unterrichtssituation. Mittlerweile ist vieles wieder im Normalbetrieb, es bleiben aber auch neue Aufgaben wie z.B. „Rückenwind“.

Aber auch unabhängig von den letzten beiden Jahren gibt es viele neue und veränderte Aufgaben. Unsere Schule ist in den letzten Jahren stark gewachsen, sowohl was die Schüler*innenzahl als auch was das Kollegium angeht. Dadurch hat sich die Organisationsstruktur und die Kommunikation stark verändert. Viele Prozesse laufen mittlerweile digital ab. Absprachen per Mail und Messenger oder auch über Videokonferenzen haben viele Vorteile, bedeuten aber auch Umstellungen und neue Herausforderungen. Schulentwicklung und Anpassung an die sich immer weiter verändernden Bedingungen sind ein zentraler Bereich. Insgesamt sind die Aufgaben stärker miteinander verknüpft und komplexer geworden. Teamarbeit spielt eine deutlich größere Rolle. Veränderungen in den Bildungsplänen und im Schulsystem erfordern neue Prozessabläufe. Dadurch, dass wir an der Realschule zwei Abschlüsse anbieten, müssen auch die Abläufe und Termine für beide Bildungsgänge und Prüfungen im Schuljahr eingeplant und kombiniert

werden. Das Thema G-/M- Niveau ist sowohl organisatorisch als auch v. a. in der Schul- und Konzeptentwicklung immer noch eine große Aufgabe. Wir haben die ersten Jahrgänge zum Abschluss geführt und können jetzt auf diesen Erfahrungen aufbauen. Inklusion und VKL-Klassen sind weitere Bereiche, die uns wichtig sind, die uns aber auch täglich vor neue Herausforderungen stellen.

Philipp Lochmüller: Die Corona-Zeit hat mich enorm beansprucht. Wir hatten pro Schuljahr über 15 Stundenplanänderungen, teilweise in gravierendem Ausmaß. Die ständig neuen Verordnungen und die möglichst zeitnahe Umsetzung hat viel Kraft gekostet. Als belastend empfand ich es, meine Kolleginnen und Kollegen ständig mit diesen neuen Änderungen zu konfrontieren.

Ein echter Belastungsfaktor, den ich immer mehr wahrnehme, ist, dass sich die Kolleg*innen vor Verantwortung wegducken aus Sorge falsch zu handeln. Es braucht immer häufiger jemanden der sagt: „Ich finde das gut! So machen wir es.“ Das betrifft manchmal ganz banale Dinge im Alltag, manchmal sind es schwerwiegendere Entscheidungen. Es hilft mir dann, das Wohl der Schüler*innen oder der Lehrkräfte in den Fokus zu rücken und danach zu entscheiden. Ich spüre oft, dass Kolleg*innen aufatmen, wenn ich sie in Ihrem Tun bestärke, besonders wenn formale Vorgaben unklar sind oder fehlen.

3. Warum hast du dich als Konrektorin beworben, was waren deine Erwartungen – und haben die sich erfüllt?

Almuth Helm: Für mich war schon früh klar, dass ich über den Unterricht hinaus Verantwortung übernehmen und Schule mitgestalten möchte. Sowohl im täglichen Geschäft als auch vor allem in der Schulentwicklung. In meiner Funktion in der Schulleitung habe ich die Möglichkeit, meine Vorstellungen von Schule einzubringen und an den Prozessen des Schulalltags mitzuwirken.

Philipp Lochmüller: An meiner früheren Schule konnte ich im Schulleitungsteam viele Erfahrungen sammeln. Vor allem, weil wir das System der GMS als Starterschule einführen durften. Diese Zeit, die voll von Schulentwicklung, Pionierarbeit, Vernetzung, politischer Diskussion und Verantwortung war, hat mich nachhaltig geprägt. 2017 war es dann soweit, dass ich mich gerne selbst aktiv und an verantwortlicher Stelle an einer Schule einbringen wollte. Dementsprechend waren meine Erwartungen an mich selbst. Erfüllt haben die sich nur teilweise. Recht schnell haben mich Alltag und im Rückblick lapidare Probleme eingeholt und gebunden. Trotz der vorherigen Erfahrung in einem Schulleitungsteam musste ich mir grundlegende Basics erarbeiten, erfragen und autodidaktisch beibringen. Gut, dass ich da einen Schulleiter hatte, der sich irgendwie Zeitfenster freigeschaufelt hat, um mir Sachverhalte zu erklären. Das fing bei Schulverwaltungsprogrammen an und endete bei Fragen der Personalführung.

4. Könntest du dir auch vorstellen, einmal eine Schulleitungsposition einzunehmen?

Almuth Helm: Momentan passen Team und Schule sehr gut, aber grundsätzlich ist das auf jeden Fall etwas, was ich mir gut vorstellen kann.

Philipp Lochmüller: Ich glaube diese Frage hören wir Konrektor*innen sehr häufig. Derzeit kann ich sie eindeutig beantworten: Ich habe den für mich besten Job in der Schullandschaft. Ich kann Schule mitgestalten, trage dabei Verantwortung und bin trotzdem noch einige Stunden in meiner Klasse. Dadurch kann ich echte Beziehungsarbeit mit den Schüler*innen betreiben. Dieses Gleichgewicht brauche ich weiterhin für meine eigene Arbeitszufriedenheit.
Dass ich mich aber weiterentwickle und sich Prioritäten verschieben, ist normal. Vielleicht würde ich die Frage in einigen Jahren anders beantworten.

5. Lehrkräftemangel, Pandemie, Flüchtlinge – seit langem steht das System „Schule“ unter Stress. Wie geht ihr als Schulleitungsteam mit diesen Herausforderungen um? Und wieviel Mitsprache- und Gestaltungsspielraum hast du als Konrektorin?

Almuth Helm: Herausforderungen sind ja immer auch eine Chance für Neuentwicklung. Das gelingt dann, wenn alle in der Schule gut zusammenarbeiten. Deshalb ist es uns wichtig, die erweiterte Schulleitung und das Kollegium wo immer möglich mit einzubeziehen. Wir versuchen, Probleme lösungsorientiert anzugehen und eine möglichst große Transparenz zu schaffen. Klare Prozessabläufe können den Alltag entlasten, auch wenn Abläufe immer wieder geprüft und angepasst werden müssen.

Wir verstehen uns in unserer Arbeit in der Schulleitung als gleichberechtigtes Team. In unseren Bereichen arbeiten wir weitgehend selbstverantwortlich, Entscheidungen werden gemeinsam diskutiert und getroffen.

Philipp Lochmüller: Vor allem in Krankheitswellen spüren wir die schlechte Personalsituation gravierend. Dabei sind wir als Schule mit 54 Lehrkräften oft noch in der Lage, krankheitsbedingte Ausfälle zu kompensieren und die Last auf mehreren Schultern zu verteilen. Trotzdem schmerzt es mich, wenn wir als Ganztagesschule nicht mehr in der Lage sind, den Ganztag zu gewährleisten. Es ärgert mich zutiefst, dass wir in der Vertretungsplanung oft gar keinen Unterricht mehr umplanen, sondern häufig nur noch Betreuung organisieren. Wir Vertretungsplaner sind untereinander gut abgestimmt, so dass wir eigenverantwortlich entscheiden, wie Vertretung gestaltet werden kann und wann Unterricht abgesagt werden muss. Gleichzeitig bin ich dann aber auch derjenige der MAU-Stunden anordnet und somit nicht gerade „everbody‘s darling.“

Im fünfköpfigen Schulleitungsteam diskutieren wir immer wieder mögliche Alternativen zu unserer bisherigen Rhythmisierung. Der Fokus liegt dabei auf der Frage, wie wir weiterhin die Qualität unseres Unterrichts sichern können, bei weiterhin schlechter Unterrichtsversorgung. Da gibt es dann keine Scheuklappen und alles kann offen angesprochen werden.

6. Welche Kompetenzen sind aus deiner Sicht besonders wichtig, um Leitungsfunktionen zu übernehmen? Gibt es dazu auch Fortbildungsangebote, die du wahrnehmen konntest?

Almuth Helm: Neben dem Interesse an Gestaltung und Verantwortung sind sicherlich Geduld, Empathie und auch das richtige Maß an Gelassenheit gute Voraussetzungen. Schulleitung muss in der Lage sein, spontan zu reagieren und auch im turbulenten Alltag den Überblick behalten.

Philipp Lochmüller: Ich könnte nun die Kompetenzen aus meiner Einführungsveranstaltung „Neu im Amt“ aufzählen. Wichtig ist mir aber Authentizität, Entscheidungsfreude und Kompromissbereitschaft. Gerne hätte ich mich mit meinen Kolleg*innen aus der Einführungsveranstaltung dazu weiter ausgetauscht. Wir haben mehrfach versucht eine Fortsetzung der Fortbildung genehmigt zu bekommen, leider vergebens. Für mich wäre dieser Austausch mit anderen Konrektor*innen sehr gewinnbringend gewesen.

7. Abschließend: Fehlt dir noch etwas, was deine Arbeit als Konrektorin, bzw. Konrektor verbessern oder attraktiver machen würde?

Almuth Helm: Das Wichtigste ist meiner Meinung nach das Team und die Zusammenarbeit sowohl im Leitungsteam als auch im Kollegium und mit allen am Schulleben Beteiligten. Dafür würden wir uns oft mehr Zeit wünschen.

Philipp Lochmüller: Das sind eindeutig: Mehr Zeit und Abteilungsleiter*innen. Wir sind an unserer GMS ca. 580 Schüler*innen. Wäre unsere Primarstufe selbstständig, hätte sie eine*n eigene*n Rektor*in und Konrektor*in. Wir aber bilden - um der Fülle an Aufgaben gerecht zu werden – ein Schulleitungsteam, verteilen die anstehenden Aufgaben und versuchen mit Anrechnungsstunden, die Arbeit in Ansätzen zu honorieren.
Trotzdem ist die Aufgabenfülle oft kaum zu bewältigen. Es sind dann abendliche Telefonate zwischen meinem Schulleiter und mir, durch die wir uns gegenseitig auf dem Laufenden halten, Dinge vorbesprechen oder uns einfach mal die Seele frei reden.

Deutschpflicht auf dem Pausenhof

Einleitung:
„Ist Gift, dessen Verfallsdatum abgelaufen ist, giftiger als vor dem Ablaufen oder verliert es eher an Giftigkeit?“ Mit dieser Frage konfrontiert mich eine Schulaufsichtsbeamtin und bringt mich zum Nachdenken. Verdammt gute Frage, muss ich gestehen. Hat zwar nichts mit dem eigentlichen Thema zu tun, regt aber ebenso wie dieses zum Nachdenken an.

Da geht es nämlich um die Vorstellungen des Generalsekretärs einer Partei – auf den Schulhöfen in Deutschland muss Deutsch gesprochen werden! Ja hoppla, dass dem in der Realität nicht so ist, dürfte allen, die in einer Schule tätig sind, klar sein.

Kleiner Einschub:
Niemand wird ernsthaft in Zweifel ziehen, dass es für das Fortkommen eines Kindes, Jugendlichen, Erwachsenen, Greises vorteilhaft ist, wenn dieser Mensch die Sprache des Landes beherrscht, in dem er lebt. Und ja, ich halte es für richtig, wenn bei Gesprächen niemand außen vor bleibt oder ausgeschlossen wird, weil er oder sie einer Sprache nicht mächtig ist.

Schwupps, zurück zum Thema!
Auf deutschen Schulhöfen muss Deutsch gesprochen werden und weil es doch tatsächlich Kinder gibt, die dies nicht können, bleibt nur eine Lösung: Diese Kinder und Jugendlichen haben in der deutschen Schule nichts verloren. Bevor ein Kind/ein*e Jugendliche*r die deutsche Schule besuchen darf, muss er/sie/es ausreichende Deutschkenntnisse besitzen, ansonsten muss das Kind oder der/die Jugendliche verpflichtend eine Kita oder eine Vorschule mit Sprachunterricht besuchen. Nix Deutschkenntnis, nix Schule! (Ich konnte es mir nicht verkneifen.) Lehrkräfte, Schulleitungen und Sozialarbeiter*innen müssen das kontrollieren! Das sind die Vorstellungen jenes Generalsekretärs.

Spinnen wir die Sache weiter!
Das Kultusministerium wacht auf und beauftragt das ZSL, eine internationale (Pardon, international ist gestrichen, die Sprachkenntnisse, Sie wissen.) Expert*innenkommission einzuberufen, welche den Sprachpolizeirahmen für das Land entwickelt. Schwerpunkte: Verdeckte Ermittlung, Abhören Stufe 1–3, Unterscheidung Jugendlaut-Fremdlaut-Dialektlaut-Vorlaut, Anwendung des § 90 a SchG (Verstoß gegen die Verwendung der deutschen Sprache auf dem deutschen Schulhof) etc.

Ruckzuck wird der kooperative Studiengang Sprachpolizei an den Pädagogischen und Polizeihochschulen des Landes eingerichtet. Außerdem werden endlich nach bestandenem Sprachtest die Horden von Lehrkräften eingestellt, die im Zuge der The-Länd-Kampagne einwandern, um hier nicht nur die Unterrichtsversorgung des Pflichtbereichs zu ermöglichen, sondern auch an Grundschulen einen verbindlichen Differenzierungspool bereitzustellen und qualifizierten Sprachunterricht für Migrant*innen in allen Schularten in ausreichendem Maß anzubieten. Kita-Erzieher*innen zuhauf materialisieren sich aus dem Nichts und Sprachlehrkräfte an Bildungseinrichtungen für Erwachsene erhalten Bezahlung nach Tarif.

Endlich ist es soweit, nachdem die Debatte alle paar Jahre wieder hochkocht. Moment, alle Jahre wieder? Oh ja, die allwissende Suchmaschine leitet uns bei der Eingabe von „Deutschpflicht Schulhof“ in viele, viele Jahre.

Damit kommen wir doch irgendwie zu einer Ausgangsproblematik:
Bei aller Notwendigkeit an Sprachkenntnis, bei aller Wichtigkeit dessen, bei aller Furcht vor Parallelgesellschaften von Menschen, die sich in einer Mehrheitsgesellschaft nicht zurechtfinden, Lösungen sind Lösungen und Gift ist Gift.

Auf einer Packung handelsüblichen Gifts (Kamillentee) habe ich folgenden Hinweis gefunden: „Best before“. Lassen wir Lösungsversuche der Vergangenheit, deren Verfallsdaten längst abgelaufen sind, am besten in der Vergangenheit und gehen die Probleme endlich nachhaltig an!

Frank Orthen
PG Schulleitungsmitglieder

Schulleitung – für Tarifbeschäftigte wenig lukrativ

Wenn tarifbeschäftigte Lehrkräfte in die Schulleitung wechseln, ist das finanziell häufig wenig lukrativ. In einigen Fällen droht mittelfristig sogar ein Einkommensverlust. Das liegt an der Überleitungslogik des TV-L.

Zurzeit ist es nicht einfach, Lehrkräfte für die Schulleitungsaufgabe zu gewinnen, Tarifbeschäftigte erst recht nicht. Ein Problem ist die Bezahlung nach TV-L. Die Erfahrung von Sabine Steimel, tarifbeschäftigte Schulleiterin an einer Grundschule, zeigt, dass das Tarifrecht einige negative Überraschungen bereithält, was das Gehalt nach einer Höhergruppierung betrifft.

„Ich habe mich sehr auf meine Aufgabe als Schulleiterin an einer Grundschule gefreut, und was die Arbeit und die Zusammenarbeit mit meinen Kolleg*innen angeht, bin ich sehr zufrieden. Von der Bezahlung bin ich aber sehr enttäuscht. Auf zehn Jahre gerechnet, bekomme ich letztlich nur etwa 100 Euro mehr im Monat. Im zweiten und dritten Jahr meiner Schulleitungstätigkeit verdiene ich sogar weniger, als wenn ich in meiner alten Tätigkeit als Lehrerin geblieben wäre“, berichtet Steimel.

Höhergruppierung führt nicht immer zu mehr Geld

Ärgerlich für die Kollegin war auch die wenig hilfreiche Unterstützung der Verwaltung. Im Bewerbungsprozess hat sie nach der Vergütung gefragt und war mit der Aussicht von EG 11 nach EG 13+Z zu gelangen einverstanden. Allerdings hatte man ihr die Art und Weise der Höhergruppierung vorenthalten. Tarifbeschäftigte werden nicht wie Beamt*innen automatisch stufengleich höhergruppiert, sondern in die Stufe in der neuen Entgeltgruppe übergeleitet, die dem bisherigen Gehalt entspricht.

Während zum Beispiel eine Beamtin, die sich vor ihrer Beförderung in der Stufe 6 ihrer Besoldungsgruppe befand, in der höheren Besoldungsgruppe wieder in der Stufe 6 landet, der Aufstieg also „stufengleich“ ist, gelten im Tarifsystem andere Regelungen.

Im Fall der Höhergruppierung kommt die Person nicht in dieselbe Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe, sondern in die Stufe, in der mindestens so viel Geld „drin“ ist, wie die Person bisher hatte.

„Der finanzielle Gewinn einer Höhergruppierung bei Tarifbeschäftigten ist sehr oft viel geringer, als bei beamtenrechtlichen Beförderungen.“

Das kann eine niedrigere Stufe sein. Garantiert ist nur, dass bei einer nicht-stufengleichen Höhergruppierung so viel bezahlt wird, dass die Differenz zum bisherigen Gehalt mindestens den sogenannten „Garantiebetrag“ (ab EG 9a mindestens 180 Euro) ergibt. Allerdings bleiben bis zur Höhergruppierung gezahlte Zulagen teilweise außen vor.

Und schlimmer noch: Wenn Kolleg*innen in ihrer alten Entgeltgruppe kurz vor einer Höherstufung stehen, kann die Höhergruppierung in einigen Konstellationen kurz- oder mittelfristig dazu führen, dass sie in der alten Entgeltgruppe für einen gewissen Zeitraum mehr Geld verdienen würden.

TV-L muss angepasst werden

Sabine Steimel hat erst durch die Beratung der GEW von der nachteiligen Auswirkung der Höhergruppierung erfahren. Jetzt überlegt sie sich, ihr Schulleitungsamt niederzulegen, hofft aber, dass sich tarifpolitisch etwas tut.

Die GEW kämpft dafür. Michael Zebisch, verantwortlicher Leiter für die Tarifpolitik in Baden-Württemberg erklärt: „Im TVöD (für Bedienstete bei Bund und Kommunen) ist es uns gelungen, die stufengleiche Höhergruppierung durchzusetzen. Der TV-L (für Landesbedienstete) muss hier angepasst werden. Das wird ein Thema der Tarifrunde im Herbst 2023 werden. Solange sollte die Landesregierung in Baden-Württemberg aber Kreativität beweisen. Zulagen, die diesen negativen Effekt ausgleichen, sind jetzt bereits möglich.“ Die Höhergruppierung im TV-L sei eine Wissenschaft für sich.

„Unsere Expert*innen in unseren vier Bezirksgeschäftsstellen kennen sich da zum Glück aus. Unsere Mitglieder sollten sich dort auf alle Fälle beraten lassen, ob sich die Höhergruppierung lohnt,“ rät Michael Zebisch.

Dass die Übernahme von Funktionsstellen wie Schulleitungen insgesamt attraktiver werden muss – auch für Beamt*innen – steht aus Sicht der GEW außer Frage. Der Wegfall der Beförderungssperre ab 1. Januar 2023, die Verbesserungen in der Bezahlung bei einigen Schulleitungsstellen und die leichte Verbesserung bei der Leitungszeit bei mittleren und größeren Schulen in diesem Jahr, sind zwar gemessen am Notwendigen deutlich zu wenig, aber durchaus ein Signal der Landesregierung, das Problem erkannt zu haben und Abhilfe schaffen zu wollen.

Martin Schommer
GEW-Referent für Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

Information für Schulleitungen

Aushang- und Auslagepflichten

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Lehrkräfte sowie für den Unfallschutz (Prävention sowie Gefährdungsbeurteilung) und die gesetzliche Unfallversicherung der Schülerinnen und Schüler gilt die Schulleitung als verantwortlicher „Unternehmer“. Im Intranet (unter Dokumente – Formulare – Merkblätter > Schulleitungen und Lehrkräfte > Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement) findet sich eine Handreichung für Schulleiter*innen. Sie bietet eine Übersicht über die wesentlichen gesetzlichen Verpflichtungen im Arbeitsschutz sowie konkrete Beschreibungen der den Schulleiterinnen und Schulleitern obliegenden Pflichten, Unterstützungsmöglichkeiten und Hintergrundinformationen.

Die für den „Unternehmer“ geltenden Unfallverhütungsvorschriften sind an geeigneter Stelle für die Versicherten zugänglich zu machen (§ 12 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“). Das Kultusministerium hat im Amtsblatt K.u.U. S. 18/2007 diese Pflicht der Schulleitung ausdrücklich betont:

„Diese Verpflichtungen gelten auch im Schulbereich. Für den Fall der Verletzung der Aushangpflicht ist i.d.R. ein Ordnungsgeld angedroht. Die schuldhafte Verletzung dieser Pflicht kann außerdem eine zum Schadensersatz verpflichtende Fürsorgepflichtverletzung darstellen“.

Die GEW hat die „aushangpflichtigen“ Gesetze für den Schulbereich zusammenstellen lassen (Druckfassung oder Download). Die Bereitstellung der Download-Version im Intranet der Schule beziehungsweise auf einem für alle Lehrkräfte zugänglichen PC ersetzt die Auslage der Gesetze. Mit dem Aushang des mitgelieferten Plakats „Unfallverhütungsvorschriften“ im Lehrerzimmer genügt eine Schule, die einen für alle Lehrkräfte zugänglichen Rechner mit Internet-Zugang bereitstellt, ihrer gesetzlichen Auslagepflicht. Ein Ausdruck der Vorschriften beziehungsweise die Bereitstellung der jeweiligen Druckfassung ist dann nur entsprechend dem konkreten Bedarf erforderlich. Zur Kenntnisnahme und Beachtung durch die Schulleitung und die Sicherheitsbeauftragten der Schule sowie die direkt betroffenen Lehrkräfte (z.B. für naturwissenschaftliche und technische Fächer, Kunst und Sport) sollten jedoch die einschlägigen Publikationen mindestens einmal in der Schule an geeigneter Stelle (beispielsweise im Schulsekretariat) aufbewahrt werden.

Zahlreiche Schulleitungen im Lande haben sich bereits dafür entschieden, ihrer gesetzlichen Auslagepflicht auf diesem bequemen Weg zu genügen. Ein Bestellschein steht unten.

Aushangpflicht

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, zahlreiche Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen. Hierzu gehören das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz sowie Auszüge aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Arbeitsgerichtsgesetz.

Ferner sind die Unfallverhütungsvorschriften zugänglich zu machen (§ 12 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“).

Diese Verpflichtungen gelten auch im Schulbereich. Für Verstöße hiergegen ist i.d.R. ein Ordnungsgeld angedroht. Die schuldhafte Verletzung dieser Pflicht kann außerdem eine zum Schadensersatz verpflichtende Fürsorgepflichtverletzung darstellen.

(vgl. Amtsblatt K.u.U. S. 18/2007)

Bestellung der Download-Version

Die Bestellung der Download-Version (8,50 Euro) bzw. der Download-Version mit Aktualisierungsgarantie (21,50 Euro je Kalenderjahr) erfolgt über folgende Internet-Adresse:

http://www.webshop.verlag-weinmann.com/AushG

Damit Sie Ihrer Pflicht genügen können

Aushanggesetze und Unfallverhütungsvorschriften

Die GEW Baden-Württemberg bietet über ihren Süddeutschen Pädagogischen Verlag allen Schulen die aushangpflichtigen Gesetze als Sonderausgabe für den Schulbereich an (Broschüre bzw. Download-Version; zur Download-Version wird auch ein Aktualisierungsservice angeboten).

Die Bereitstellung der Download-Version (pdf-Datei) im Intranet der Schule bzw. auf auf einem allen Lehrkräften zugänglichen Schulcomputer ersetzt die Aushangpflicht. Mitgeliefert wird ein DIN A 3-Plakat „Unfallverhütungsvorschriften“ zum Aushang im Lehrerzimmer. Schulen mit einem Internetzugang für Lehrkräfte erfüllen damit auch die Auslagepflicht für diese Vorschriften.

Bestellung und Auslieferung: W. E. Weinmann Verlagsgesellschaft, Karl-Benz-Straße 19, 70794 Filderstadt, FAX: (0711) 700153-10, Mail: service@verlag-weinmann.com

Bestellung der Druckversion

(Bitte vollständig und in Druckschrift ausfüllen; Zutreffendes ankreuzen)

An die Verlagsgesellschaft W.E. Weinmann, Karl-Benz-Str. 19, 70794 Filderstadt

Besteller (Rechnungsanschrift): _____

Ggf. abweichende Lieferanschrift: _____

Hiermit bestellen wir die „Aushangpflichtigen Gesetze“

O ____ Exemplare der aktuellen Druckversion (12,50 Euro je Stück)

O zur jährlichen Lieferung (Abonnement)

Datum: _____ Unterschrift: _____

Katrin Steinhülb-Joos, Landtagsabgeordnete der SPD für Stuttgart

Als ehemaliger Schulleiterin sind Ihnen Bildungsthemen ein Anliegen. Bildung soll von den Stärken des Menschen und nicht von der Herkunft abhängen. Davon sind wir leider auch besonders in Baden-Württemberg noch weit entfernt. Welche Maßnahmen könnten helfen?

Als Schulleiterin musste ich immer wieder erleben, wie sehr Bildung von der Herkunft abhängt. Hier ist es unbedingt notwendig, den Schülerinnen und Schülern, die das notwendige Rüstzeug von zuhause nicht mitbekommen haben, die notwendige Unterstützung verlässlich und garantiert zukommen zu lassen. Es braucht zusätzliche Möglichkeiten, Kindern zu helfen, die mit weniger guten Voraussetzungen ihren Schulalltag bestreiten müssen, damit sie ihre Stärken entfalten können. Sie benötigen verbindliche Förderung im Unterricht. Damit die Ressource bei den Kindern, die sie brauchen, ankommt, ist eine am Bedarf einer Schule orientierten sozialdatenatlasbezogene Ressourcenzuweisung erforderlich. Als Schulleiterin habe ich mir diese schon lange gewünscht. In unserer SPD-Landtagsfraktion fordern wie eine gerechtere Steuerung der Ressourcen, die nicht wie bisher mit der Gießkanne verteilt werden.

Lernstandserhebungen helfen uns nicht weiter, wenn sie ohne Konsequenz bleiben. Wenn IQB oder Vera 3 dem einzelnen Kind Defizite testiert, dann muss das Schulsystem so aufgestellt sein, einer Schülerin und einem Schüler automatisch die zusätzliche Fördermaßnahme zuzuteilen.

Endlich will die Landesregierung die gerechtere Verteilung von Ressourcen umsetzen, welche den Sozialstatus berücksichtigt, das Einzugsgebiet und weitere Indikatoren, die gerade vom IBBW definiert werden. Allerdings finde ich sehr bedauerlich, wie das Kultusministerium das Thema angeht: Von einem Mini-Modellversuch, der noch 4 Jahre lang erprobt werden soll, wird nur ein Bruchteil der Schulen profitieren, damit ist nicht geholfen, Die sozialdatenatlasbezogene Zuweisung müsste sofort starten. Erfahrungen und wissenschaftliche Auswertungen liegen bereits aus anderen Bundesländern vor.

Wir fordern verpflichtenden Nachhilfeunterricht für alle Kinder mit Leistungsdefiziten in den Klassen 1 bis 4, der in den Räumen der Schule stattfindet. Kein Kind darf zurückgelassen werden. Wir fordern außerdem vorschulische Sprachtests und verpflichtende Sprachförderung bereits im Kita-Alter, damit die ungleichen Voraussetzungen bis zum Schuleintritt angegangen werden können.

Investitionen in die Bildung sind unerlässlich und lohnen sich. Dennoch ist zum Beispiel Baden-Württemberg eines der letzten vier Bundesländer, in denen Grundschullehrer*innen schlechter bezahlt sind, als Kolleg*innen anderer Schularten. Wie ist Ihre Haltung dazu?

Die Lehrkräfte an den Schulen leisten unglaublich viel! Immer mehr Kinder benötigen Unterstützung, das Personal ist knapp, die Heterogenität ist gestiegen. Immer mehr Kinder binden enorm viel Aufmerksamkeit. Gespräche mit allen Beteiligten führen und das Einbeziehen von Kooperationspartnerinnen sind unabdingbar. Die Aufgabenfelder sind sehr vielfältig, zeitintensiv und anspruchsvoll geworden. Inklusion und Digitalisierung kommen dazu. Mit Blick auf den Fachkräftemangel und dem Wettbewerb zu anderen Bundesländern besteht hier deutlicher Handlungsbedarf. Eine entsprechende Eingruppierung und die Besoldungsgruppe A13 muss unbedingt und zwar jetzt erfolgen. Dies hat mit Wertschätzung zu tun. Unsere Lehrkräfte haben es verdient gesehen zu werden, in dem was sie tagtäglich leisten, Unterricht vertreten und die Schulen am Laufen halten. Chapeau! Wo bleibt die Anerkennung?

Thema Ganztag: Als Politikerin setzen Sie auf Ganztagesschulen. Doch für eine gute Umsetzung fehlen Lehrkräfte und ErzieherInnen. Was tun?

Qualitativ hochwertige Ganztagesschulen tragen erheblich zur Bildungsgerechtigkeit bei. Ist diese gut gemacht, wird sie gerne besucht, so wie in Hamburg. Dort nehmen ca. 90 % an den Ganztagesangeboten teil. Der Lehrkräftemangel und Fachkräftemangel ist so groß und rollt wie eine Lawine auf uns zu. Wir benötigen deshalb unbedingt zusätzliches Personal. Darum werden wir nicht herumkommen.

Umso wichtiger ist es, Mindeststandards verbindlich festzulegen, damit klar definiert ist, welche Voraussetzungen Seiteneinsteiger und Quereinsteiger erfüllen müssen, um an den Schulen arbeiten zu können. Wie sieht der Einführungskurs aus, welche Fortbildungen sind verpflichtend? Spätestens nach der Veröffentlichung des IQB hätte meiner Meinung nach ein Paket mit Sofortmaßnahmen von Seiten des Kultusministeriums auf dem Tisch liegen müssen.

Der Ausbau der Ganztagsschulen ging in den letzten Jahren leider nur schleppend voran. Wir haben unterschiedlich qualifiziertes Personal in der Ganztagesbetreuung, auch hier braucht es Qualitätsstandards. Wir haben einen Mix an Angeboten an den Schulen, verlässliche Grundschule, verbindliche Ganztagesschulen, Hort und flexible Betreuungsangebote. Die Angleichung der unterschiedlichen Qualitätsstandards des Personals ist notwendig. Eltern und Kinder müssen sich auf einheitliche Standards verlassen können.

Pädagogisches Personal für die Ganztagesbetreuung muss aus- und weitergebildet werden, Kräfte der verlässlichen Grundschule beispielsweise zu Ganztageskräften. Die Arbeitsbedingungen für pädagogische Kräfte müssen attraktiver sein, die Arbeitszeiten auf den Ganztag angepasst werden. Es braucht gemeinsame Zeitfenster mit Lehrkräften, Eltern und für die Weiterentwicklung der Schule.

Für den Rechtsanspruch Ganztagesbetreuung, der ab 2026 für die Grundschulen gilt, ist es wichtig, die Zeit bis dahin zu nutzen und Personal zu gewinnen. Für die Möglichkeit der Nutzung der Ferienbetreuung (10 Wochen im Schuljahr) braucht es bereits jetzt Überlegungen von Seiten der Kommunen, wie einer etwaigen großen Nachfrage begegnet werden kann.

Nach langen Bemühungen und einem von uns eingebrachten Beschlussantrag zur Einstellung von Pädagogischen Assistenten, der mir sehr wichtig war, griff die Landesregierung nun endlich diesen Vorschlag auf, für den wir Sozialdemokratinnen und die GEW kräftig gekämpft hatten. Für den Rechtsanspruch Ganztagesbetreuung wird es sicherlich relevant, jegliches Personal an den Schulen zu nutzen, ihnen kreative und flexible Angebote zu bereiten, sich fortzubilden und dort einzubringen wo Bedarf und die Qualifikation besteht. Wichtig ist allerdings, die Zeit zu nutzen, um Personal zu akquirieren, Strukturen zu schaffen den Rechtsanspruch vorzubereiten. „Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das was wir nicht tun", hätte Molière möglicherweise zu Herrn Kretschmann und Frau Schopper gesagt.

Die Fragen stellte Roswitha Malewski

SCHULLEITUNGSTAG 2023

Zukunftssichere Schulen

Schulleitung zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Freitag, 24.März 2023
10:30 Uhr bis 14:30 Uhr
CVJM-Haus Stuttgart und Online

Gäste:
Kultusministerin Theresa Schopper
Dr. Dieter Dohmen, FiBS

Aktuelle Informationen und Anmeldung:
www.gew-bw.de/schulleitungstag2023
Teilnahme in Präsenz und Online möglich

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

www.gew-bw.de