

// VORSITZENDE //

GEW Baden-Württemberg • Silcherstr. 7 • 70176 Stuttgart

**Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 42
70029 Stuttgart**

Stuttgart, 27. November 2018
Telefon: 0711 2 10 30-10
E-Mail: vorsitzende@gew-bw.de

Stellungnahme der GEW Baden-Württemberg zum Gesetzentwurf zur Umsetzung des Qualitätskonzepts für die öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg

Sehr geehrte Damen und Herren,

die GEW Baden-Württemberg nimmt zum *Gesetzentwurf zur Umsetzung des Qualitätskonzepts für die öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg* wie folgt Stellung:

A Allgemeine Würdigung

Der Gesetzentwurf beansprucht, durch ergänzende oder ersetzende gesetzliche Normierungen institutionelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die der Qualitätsentwicklung von Unterricht und Schule in Baden-Württemberg dienen sollen. Im Mittelpunkt des Gesetzentwurfs steht erkennbar die tragende Absicht, zwei zentrale, dem Kultusministerium unmittelbar nachgeordnete Einrichtungen zu etablieren.

Institute ZSL und IBBW

Aus einem *Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung* (ZSL) heraus sollen im Wesentlichen alle Maßnahmen gesteuert werden, die der Qualifizierung des pädagogischen Personals und der Optimierung der schulischen und unterrichtlichen Rahmenbedingungen dienen können. In einem *Institut für Bildungsanalysen* (IBBW) sollen im Wesentlichen alle Aufgaben zusammengefasst werden, die einem empirisch fundierten, die verschiedenen Systemebenen des Schulwesens umgreifenden Bildungsmonitoring zuzurechnen sind.

Zwei naheliegende, zentrale Dimensionen einer evidenzbasierten Entwicklungsstrategie – *Analyse* und ein möglichst daraus hervorgehendes *operatives Handeln* – werden gleichsam auf die *Makroebene* des Schulsystems projiziert und in eine institutionelle Form gegossen. Es ist von außen nur sehr schwer zu beurteilen, ob die vorgesehene Trennung der beiden Funktionsbereiche zweckmäßig ist und welchen personellen Umfang sie generell und auch im Verwaltungsbereich erfordern.

Das dem Gesetzentwurf zugrunde liegende Qualitätskonzept kommt – systemisch gesehen – nahezu ausschließlich in der Institutionalisierung der beiden zentralen Einrichtungen auf der Makroebene

zum Ausdruck. Relevante Informationen und Steuerungsimpulse gehen nahezu ausschließlich top-down von ihnen aus.

Dabei wird zudem übersehen, dass Qualität im pädagogischen Bereich alles andere als ein eindeutiger Begriff ist. Kriterien für Qualität entstehen immer wieder neu aus Diskussionen, die insbesondere dann wichtig sind, wenn man die Qualität tatsächlich verbessern möchte.

Unzeitgemäßes Steuerungsmodell „top-down“

Unter einem solchen Zugriff geraten die Chancen, die in der selbständigen Verarbeitung von Informationen und Handlungserfahrungen auf den anderen Systemebenen liegen könnten, erst gar nicht in den Blick. Dies gilt für die auf der Meso- und Mikroebene angesiedelten Schulverwaltungen, für die Einrichtungen zur Aus- und Fortbildung, für beratende und unterstützende Dienste wie für die Schulen und den Unterricht. Schule und Unterricht, in denen „Qualität“ letztlich ja erzeugt wird, finden in dem Gesetzentwurf allenfalls als Adressaten von Evaluation und von „Ziel- und Leistungsvereinbarungen“ Erwähnung. Das höchst kritikwürdige dieses unzeitgemäßen Steuerungsmodells für eine Qualitätsentwicklung liegt vor allem darin, dass es nicht in der Lage ist zu fragen, welcher schulnahen Unterstützungssysteme es in welcher Qualität bedürfte, um die Schulen erfolgsversprechend zu begleiten. Man weiß inzwischen – evidenzbasiert – ziemlich gut, wie diese auf fremde Interventionen ausgesprochen sensibel reagierenden pädagogischen und didaktischen Handlungsräume institutionell und kommunikativ eingebettet werden müssen, wenn sie sich lernend und eigenaktiv für als notwendig erkannte, neue Handlungsperspektiven öffnen sollen.

Der aus unserer Sicht positivste Reformschritt liegt vor allem darin, die bisher auf die 2. Phase der Lehrerausbildung beschränkten Funktionen der Seminare um solche für eine professionalisierte Fortbildung zu erweitern. Eine solche Erweiterung liegt in Ansehung der schon ausgebildeten pädagogischen und fachlichen Kompetenzen und ihrer Regionalität nahe, zumal dann, wenn ihre Angebotsstruktur schulartübergreifend verfügbar gemacht würde. Es ist dem top-down-Ansatz geschuldet, dass den Seminaren nicht zugleich die in der Substanz durchaus verwandten Aufgaben der Unterstützung von Professionalisierungsprozessen „vor Ort“ zugeordnet wurden: der Diagnosehilfe, der Beratung, der Unterstützung und Begleitung von Schulleitungen und professionellen Lerngemeinschaften, einer dialogischen Evaluation, um nur einige zu nennen. Erst nach einer professionsgerechten und nachhaltigen Durchgliederung eines umfassenden Qualitätskonzepts hätte bestimmt werden müssen, welchen Status, welche Aufgaben und welche Gestalt der institutionelle und administrative Überbau annehmen müsste, um seine subsidiären Funktionen für die schulischen Qualitätsentwicklungsprozesse erfüllen zu können.

Die Kritik an der „Kopflastigkeit“ des Qualitätskonzepts wird nicht nur von der Befürchtung gespeist, dass über eine lange Zeit des administrativen Umbaus hinweg so gut wie keine Entwicklungsimpulse an die Schulen gelangen werden, sondern dass ganz grundsätzlich der „Unterbau“ des Entwicklungsmodells auf zu schwachen Füßen steht, um zielführende Prozesse der Qualitätsentwicklung in Schule und Unterricht anzustoßen, zu begleiten und zu stärken.

B Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu Artikel 1: Gesetz über das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL)

Es spricht grundsätzlich nichts dagegen, die Angebotsstruktur der Lehreraus- und -fortbildung in einen kohärenten Zusammenhang zu bringen. Dass an den Seminaren die Aufgaben und die personellen Kompetenzen für die Ausbildung in der 2. Phase und für eine berufsbegleitende Fortbildung zusammengeführt werden, eröffnet die Chance, die Angebote in einen den *spezifischen, ausbildungsbedingten und berufsbiografischen Anforderungen folgenden, spiralförmigen Aufbau* zu bringen und die Professionalität der Fortbildung insgesamt zu steigern. Der Erhöhung der Wissenschaftlichkeit der Aus- und Fortbildungsangebote würde es zweifellos dienen, wenn auf der Ebene des ZSL wie der der Seminare die gesetzlichen Voraussetzungen für eine *enge und verbindliche Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, den im Aufbau begriffenen Zentren für Lehrerbildung (Professional Schools of Education) und den Seminaren* geschaffen würde. Eine solche Verzahnung würde dazu beitragen, die dringend gebotene *Kohärenz und berufsbiografische Nachhaltigkeit* zwischen der ersten Ausbildungsphase und den nachfolgenden Phasen zu erhöhen. Und sie könnte auch dazu beitragen, die den Phasen inhärenten *Theorie- oder Praxisdefizite* wenigstens tendenziell auszugleichen. Dass die sachlich und konzeptionell erforderliche kooperative Abstimmung *aller* Phasen der Lehreraus- und Fortbildung am derzeitigen Zuschnitt der ministeriellen Zuständigkeiten für die Hochschulen und die Seminare scheitern könnte, ist für die GEW nicht akzeptabel.

Leerstelle schulnahe Begleitung

Ergänzte man die Aufgaben der Seminare - wie oben schon ausgeführt - um durchaus affine Kompetenzen einer schulnahen Begleitung und Unterstützung der Professionalisierung und Qualitätsentwicklung in den Schulen, sollten die Seminare eine gesetzlich unterfütterte Funktions- und Statusbeschreibung erlangen, die der von *Regionalen Pädagogischen Zentren (RPZ)* entspricht. Die Idee zur Einrichtung von RPZen wurde schon vor vielen Jahren beschrieben. Es sind schulnahe Dienstleistungs- und Kommunikationszentren, sie vernetzen Lehrkräfte der verschiedenen Schulformen, pädagogische Fachkräfte, Vertreter/innen regionaler Bildungseinrichtungen und eine an Bildungsfragen interessierte Öffentlichkeit mit dem Ziel, gemeinsam die Schul- und Unterrichtsentwicklung zu gestalten. Bei der Weiterentwicklung der Seminare zu Regionalen Pädagogischen Zentren sollte deren bisherige Leitungsstruktur beibehalten werden. Eine ähnliche Funktion könnte den Pädagogischen Fachseminaren übertragen werden.

Kontrastiert man die hier beschriebene Konzeption von *Regionalen Pädagogischen Zentren* mit den in Art. 1 §3 vorgestellten „*Regionalstellen*“, so ist unschwer zu sehen, was diese im Blick auf eine schulische Qualitätsentwicklung nicht leisten können und offensichtlich auch nicht sollen. Ihre Aufgabenbeschreibung (§3 (2)) ist mit der des ZSL (§2 (2), 9.) identisch. Bei sechs solcher über das Land verteilter Stellen ist keine wirkliche Regionalität gegeben. Auch ihre Funktion als „Kontaktstellen für Anliegen von Schulen“ vermag nicht überzeugend zu begründen, warum sie etabliert werden sollten. Ihre Zuträgerstellung zwischen „oben“ und „unten“ erscheint in Zeiten funktionierender Internetplattformen schlicht überflüssig und aus der Furcht vor administrativen Steuerungsverlusten geboren. Sie werden sich schlussendlich als kostspieliger Verbrauch personeller Ressourcen erweisen, die vor allem bei der *tatsächlich regionalisierten und schulnahen Umsetzung* des Qualitätskonzepts fehlen werden.

Berufsbild Aus- und Fortbildner/in

Eine Folge der nicht zu Ende gedachten Konzeptualisierung einer schul- und unterrichtsnahen Unterstützung und Begleitung von Qualitätsentwicklung ist die noch ausstehende Definition der *Berufsbilder und Anforderungsprofile der Aus- und Fortbildnerinnen und Fortbildner sowie der Fachberaterinnen und Fachberater*. Ihr Professionskern sollte über die vorausgesetzte Lehrbefähigung hinaus durchweg wissenschaftlich fundiert sein und die Besoldung sollte über den hergebrachten Schular-

tenbezug hinweg angeglichen werden. In Ansehung der erforderlichen Qualifikationen gibt es keine nachvollziehbaren sachlichen Gründe, die bisherige Statusdifferenzierung – Funktionsstellen in A 15 im höheren Dienst und Zulagen von 38,81 € im gehobenen Dienst - beizubehalten.

**Zu Artikel 2: Gesetz über das Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (IBBW),
ergänzend dazu: Artikel 8, §114 (Evaluationen)**

Die dem aus dem bisherigen Landesinstitut für Schulentwicklung (LS) hervorgehenden Institut zugeordneten Aufgaben entsprechen in etwa denen, die vergleichbaren Instituten anderswo mit dem Auftrag zu einem umfassenden Bildungsmonitoring eigen sind. Besondere Aufmerksamkeit verdienen aus unserer Sicht jene systemischen „Gelenkstellen“, an denen das *evidenzbasierte Wissen in Handlungsempfehlungen* transformiert wird. Auf keiner Systemebene sprechen Datensätze oder auch diagnostische Ergebnisse schon „für sich“, sondern bedürfen der Übersetzung in einen interessegeleiteten Kontext. Bei großformatigen Analysen wie etwa der *Bildungsberichterstattung* können die Interpretationen und Handlungsempfehlungen im Raum eines aufgeklärten öffentlichen schulpolitischen Diskurses erfolgen und kontrolliert werden. Wie der Umgang mit VERA gezeigt hat, bedarf die Übersetzung von Diagnosewissen in Handlungswissen *auf der Mikroebene* hingegen des verständnisvollen Austauschs zwischen Lehrer/innen-Teams und hinzutretenden, begleitenden Expertinnen und Experten. An diesem Beispiel lässt sich auch zeigen, dass sich empirisch-analytische Zugänge und handlungsleitende, operative Zugänge zur Qualitätsthematik spätestens auf der Meso- und Mikroebene verschränken, also auf der Ebene der Fortbildung und der Schulberatung, der Schulverwaltung, der Schulleitungen, der schulischen Konferenzen, der Lehrer/innen-Teams und der Professionellen Lerngemeinschaften (PLG). Es mag sein, dass man aus der Systematik eines grob geschnitzten Gesetzentwurfs heraus die sensiblen, aber strategisch höchst bedeutsamen schulnahen Kommunikationsnetze nicht gut in den Blick bekommt. Freilich legt die „Tiefenstruktur“ des Gesetzentwurfs einen solchen Blick auch nicht nahe.

Evaluation: Neustart ungenutzt

Zum operativen Funktionskreis des IBBW gehören auch jene Bestimmungen, die in Artikel 8, § 114 unter der Überschrift *„Schulische Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung durch Evaluationen“* abgehandelt werden. Die in diesem Abschnitt vorgenommene Neufassung der *Pflicht der Schulen zur Selbst- und Fremdevaluation* hätte die Chance eröffnen können, auf dem Hintergrund der Erfahrungen mit den bisherigen Evaluationen einen durch diese Erfahrungen belehrten Neuansatz zu wagen. Sieht man von der um die Pflicht zur „Leistungsvereinbarung“ erweiterten Pflicht zur Zielvereinbarung der Schulen mit der Schulaufsicht ab, findet sich dazu nichts. Durch die Erweiterung der Vereinbarungen um die *Pflicht zur Leistungserbringung* sollen die Schulen offensichtlich strenger auf den Pfad erkannter schulischer Optimierungsschritte verpflichtet werden. Auch mit dieser Regelung enthüllt der Gesetzentwurf sein völliges Unverständnis für kommunikativ getragene Lern- und Entwicklungsprozesse und sein Interesse an vergleichsweise weniger effektiven, juristisch kodifizierten Regelungen. Vollends paradox wirkt der Gesetzentwurf schließlich dann, wenn die Schulen „Ziel- und Leistungsvereinbarungen“ mit einer Schulaufsicht treffen sollen, die um ihre Beratungsfunktion beraubt wird.

Hinzu kommt, dass in der Entwurfsfassung des § 114 SchG die Passage des bisherigen Gesetzestextes, wonach sich Schulen für die Durchführung von Selbstevaluationen ergänzend der Unterstützung sachkundiger Dritter bedienen können, nicht mehr erwähnt wird. Auch dies ist ein Hinweis darauf, dass die Unterstützung der Schulen völlig aus dem Blick zu sein scheint. Ohnehin ist das künftige Evaluationssystem nur vage erkennbar, die künftige Unterstützung der Schulen bleibt unklar. Unter diesen Prämissen bisher mögliche Unterstützungsleistungen zu streichen, ist schlichtweg fahrlässig. Nicht nur sollten ja die Durchführung von Evaluationen und die produktive Verarbeitung ihrer Ergebnisse in einen engen, dialogisch geleiteten Kommunikations- und Reflexionsprozess zusammen mit

den schul- und unterrichtsbegleitenden Evaluatorinnen und Evaluatoren eingebettet sein, auch die Schulaufsicht sollte - neben ihren direktiven Kompetenzen - auf ein dialogisch geleitetes Vertrauensverhältnis verpflichtet werden.

Zu Artikel 8, § 32 (Schulverwaltung)

Der veränderte § 32 des Schulgesetzes entzieht der Schulverwaltung die Beratungsaufgabe. Dies ist – wie oben schon gesagt – weder zielführend, noch entspricht es dem Berufsethos der Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten. Die Schulaufsicht soll in der Zusammenarbeit mit den dafür originär zuständigen Schulleitungen auch weiterhin die Qualitätsentwicklung steuern (Einzelbegründungen zu Art. 8). Dazu sind Analyse, Dialog und entwicklungsbezogene Beratung von zentraler Bedeutung. Wenn es in § 32 des Schulgesetzes bislang heißt, dass die Schulaufsicht die Beratung einschließt, wird daraus auch eine Haltung deutlich, aus der heraus sich Führungskräfte für Problemlösungen mit verantwortlich fühlen und sich nicht in erster Linie auf Direktiven und Weisungen stützen. Ein solches direktives Handeln widerspräche auch dem Leitbild für die Landesverwaltung, das sich einem kooperativen Führungsstil verpflichtet fühlt.

Hingegen fügt die neu eingeführte Bestimmung, wonach „die Schulaufsicht (...) die Aufsicht über die datengestützte Qualitätsentwicklung der Schulen einschließt“, keine Kompetenz hinzu, die der besonderen Erwähnung bedürfte. Vielmehr wäre es erforderlich gewesen, die unter der Ägide des IBBW erfolgenden Evaluationsprozesse wie bisher klar von den Aushandlungsprozessen der Schulen mit der Schulverwaltung zu trennen.

Irritierend und geradezu systemwidrig erscheint die in diesen § 32 Absatz 1 eingefügte Ermächtigung des Ministeriums, „durch Rechtsverordnung für Inhalt und Verfahren der datengestützten Qualitätsentwicklung nähere Bestimmungen zu erlassen“. Abgesehen davon, dass „Inhalt und Verfahren der datengestützten Qualitätsentwicklung“ wie bisher (vgl. §114 SchG) im Kompetenzbereich des IBBW (bisher: LS) belassen werden sollte, kann einem solchen nebulösen Blankoscheck ohne Kenntnis der Gesamtkonzeption keine Zustimmung erteilt werden.

Die GEW fordert, § 32 SchG in seinem jetzigen Wortlaut zu belassen.

C Abschließende Bewertung

Die Widersprüchlichkeiten, Inkonsistenzen und Unklarheiten des Gesetzentwurfs legen insgesamt den Schluss nahe, dass der Versuch, ein Qualitätskonzept für die Schulen auf den Weg zu bringen, zumindest in der vorgelegten Fassung als gescheitert betrachtet werden muss.

Der enorme Zeitdruck, unter dem der Reformprozess steht und weitergeführt werden muss, ist angesichts dessen Komplexität und der erforderlichen Sorgfalt der Qualität dieser Reform nicht förderlich. Dies anzuerkennen und Qualität vor Schnelligkeit zu setzen, könnte auch bedeuten, die neuen Institutionen erst später einzurichten und den Start der Reform zu verschieben. Dem Zeitdruck dürfte auch geschuldet sein, dass die Gruppe der Schwerbehinderten und deren Belange im Artikelgesetz und in seiner Begründung nicht vorkommen.

Insgesamt sollte der Reformprozess von mehr Transparenz und Offenheit getragen werden. Es ist an der Zeit, dass das Kultusministerium die vorhandenen Ergebnisse der Projektgruppen und der Lenkungsgruppe veröffentlicht. Auch die vom wissenschaftlichen Beirat erstellten Policy-Briefe sollten unbedingt veröffentlicht werden.

Die Verabschiedung des Gesetzes ohne Vorlage der Stellenpläne lässt keinerlei Bewertung der Frage zu, welchen Umfang die im Organigramm der Institute beschriebenen Aufgaben haben und mit welchen personellen Ressourcen sie ausgestattet sind.

An keiner Stelle ist erkennbar, ob die Ausstattung der Schulverwaltung an die künftigen Aufgaben angepasst ist und das Ziel der Qualitätsentwicklung erreicht werden kann.

Das Kultusministerium soll die Fachaufsicht über die neuen Institute wahrnehmen, und zwar über die zu schaffende Stabstelle. Es entzieht sich unserem Vorstellungsvermögen, wie groß die Stabstelle sein müsste, um diese Mammutaufgabe kompetent und im Rahmen akzeptabler Zeitabläufe erfüllen zu können.

Im Einzelnen und zusammenfassend legt die GEW großen Wert auf folgende Forderungen:

- Fachberaterinnen und Fachberater für Grundschulen, Hauptschulen, Werkrealschulen, Realschulen, Gemeinschaftsschulen und sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren, die die Hauptlast der Fortbildungsaufgaben tragen, müssen besser bezahlt werden. Wie im Bereich der Gymnasien und beruflichen Schulen müssen Funktionsstellen eingerichtet werden. Aus- und Fortbildnerinnen und Fortbildner im gehobenen Dienst müssen mindestens nach der Gehaltsgruppe A 14 bezahlt werden.
- Das geplante neue Berufsbild „Aus- und Fortbildner/in“ muss dringend geklärt werden. Die bestehende Unklarheit erschwert die Personalgewinnung erheblich. Die Frist für die Abgabe der stellenwirksamen Änderungsanträge im Januar 2019 sollte für die betroffenen Personen verlängert werden, weil sonst eventuell keine Personalkapazität für die Übernahme der wichtigen Aufgaben mehr vorhanden ist.
- Die geplanten Regionalstellen sind in der Gesamtschau des Gesetzentwurfs funktionslos, ihre Aufgaben unklar, die schulnahe Beratung aufgrund ihrer geringen Zahl nicht möglich. Die GEW fordert, an Stelle der Regionalstellen die Seminare auf Grundlage eines Konzepts zu Regionalen Pädagogischen Zentren auszubauen.
- Die Seminare für Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung brauchen zusätzliches Personal für die Aufgaben in der Lehrerfortbildung. Die Besoldungsstruktur an den Grundschulseminaren muss an die der Sekundarstufen I-Seminare angeglichen werden. Freie Leitungsstellen an den Seminaren müssen unverzüglich wiederbesetzt werden. Nicht zuletzt durch den Aufgabenzuwachs an den Seminaren im Bereich der Lehrerfortbildung werden weiterhin Leitungen und Stellvertretungen vor Ort benötigt. Gerade in der Phase des Umbaus kann Qualität nur durch Führung, Personalkennntnis, Kooperation sowie Kommunikation und vertrauensvolle Zusammenarbeit vor Ort entstehen.
- Die Mittel für Lehrerfortbildung im Landeshaushalt müssen deutlich erhöht und die 2017 vorgenommene Kürzung um 500 000 € muss rückgängig gemacht werden.
- Die Unterrichtsentwicklung muss systematisch angegangen werden. Es bedarf hierfür Ressourcen für mehrteilige, auch ganztägige Angebote für professionelle Lerngemeinschaften. Die Teamentwicklung und die Begleitung von Schulen erfordern beträchtliche zusätzliche Ressourcen, die offensichtlich nicht bereitgestellt werden.
- An den Staatlichen Schulämtern und den Regierungspräsidien müssen offene Stellen zeitnah wiederbesetzt werden, damit die Schulverwaltung ihre Aufgaben im Rahmen der Personalversorgung und der Qualitätsentwicklung von Schulen besser wahrnehmen kann.

- Die Schulaufsicht schließt auch zukünftig die Beratung von Schulleitungen ein, wenn sie im Sinne der Qualitätsverbesserung wirksam sein will. § 32 Schulgesetz darf deshalb nicht verändert werden.
- Die Regelungen zur Evaluation im Schulgesetz sollten ausgesetzt werden, bis in einem transparenten Dialog- und Beteiligungsprozess neue Formen entwickelt und vereinbart wurden.
- Die Bezahlung der Verwaltungskräfte in den Staatlichen Schulämtern und den Regierungspräsidien muss vor dem Hintergrund anspruchsvoller Aufgaben verbessert werden. Im Bereich der Verwaltung dürfen keine Stellen abgebaut werden.
- Für die Schulpsychologischen Beratungsstellen müssen zusätzliche Verwaltungsstellen geschaffen werden, damit Schulpsychologen/-innen ihre eigentlichen Aufgaben in vollem Umfang wahrnehmen können. Künftige Aufgabenstrukturen und Steuerungsstrukturen der Schulpsychologie sowie Abgrenzungen der Aufgabenfelder bedürfen dringend einer Klärung. Die künftige Besoldungsstruktur bei den für die Schulpsychologie zuständigen Referentinnen und Referenten (psychologische Schulberater/innen) an den Regionalstellen und dem ZSL darf nicht niedriger sein als bisher, weil sonst die Attraktivität dieses Aufgabenfeldes verringert wird, was wiederum zu Problemen bei der Personalfindung führen wird.
- Für die Stellenbesetzung am ZSL und am IBBW muss mit den zuständigen Personalräten ein Interessenbekundungsverfahren vereinbart werden. Vor einer Interessenbekundung müssen alle Beschäftigten im außerschulischen Bereich den Aufbau (Organigramme) und die Stellenpläne der bisherigen und der neuen Einrichtungen kennen. Das Verfahren muss einen kriterienorientierten Abgleich korrespondierender Interessen ermöglichen. Die Personalentscheidungen müssen nach transparenten Eignungs- und Befähigungskriterien erfolgen. Die persönliche Situation der vom Veränderungsprozess betroffenen Beschäftigten muss im Rahmen der Fürsorge des Dienstherrn berücksichtigt werden.
- Die künftigen Strukturen und Zuständigkeiten der Personalvertretungen sowie die Größen des Personalkörpers, auch in den regionalen Strukturen, müssen im Hinblick auf die Mitte des Jahres 2019 stattfindenden Personalratswahlen dringend geklärt werden. Die neue Struktur darf nicht zu einer Reduzierung der Beteiligungsrechte führen.
- Die Belange von schwerbehinderten Beschäftigten müssen beim Veränderungsprozess besonders berücksichtigt werden.

Es ist Zeit, die weitere Arbeit am Qualitätskonzept aus den geschlossenen Arbeitsgruppen zu holen und für alle Beschäftigten im schulischen und im außerschulischen Bereich transparent zu machen und Beteiligung zu ermöglichen.

Mit freundlichen Grüßen



Doro Moritz