

Rheinische Direktorinnen- und Direktoren-Vereinigung

Zusammenschluss der Leiterinnen und Leiter der Gymnasien
in den Regierungsbezirken Düsseldorf und Köln



Der Vorsitzende
Martin Sina, OStD

c/o Abtei-Gymnasium Brauweiler
Kastanienallee 2, 50259 Pulheim
Telefon: 02234 98202-11
Telefax: 02234 98202-23
E- Mail: rhdv@msina.de
Euskirchen/Brauweiler, den 16.04.2024

Stellungnahme der RhDV zum Antrag der SPD-Fraktion „Gute Schule braucht gute Schulleitungen“ Drucksache 18/7195

Sehr geehrter Herr Kuper,

gerne nimmt die RhDV die Gelegenheit zur Stellungnahme wahr und an der Sachverständigenanhörung am 23.04.2024 teil.

Der Beruf „Schulleitung“ ist grundsätzlich hochattraktiv:

Schulleiter:innen sind vor Ort Ermöglicher:innen von guter Schule.

Sie schaffen gute Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte und weitere Schulbeschäftigte.

Dadurch können diese besser zum Wohle der Schüler:innen arbeiten und sind hochwirksam für Gegenwart und Zukunft unseres Landes.

Schulleitung ist ein Dienst.

Die Frustration vieler Schulleitungen hat ihren Grund in mangelnder Unterstützung durch Dienstherren, Kommunen und Ministerien. Wenn man zu geringe Ressourcen, Gestaltungsspielräume und Entscheidungsbefugnisse hat, kann man diese anspruchsvolle und wichtige Aufgabe nicht zufriedenstellend ausüben.

Unterfinanzierung des Bildungssystems

Auch wenn in den letzten Jahren (auch in NRW) große Anstrengungen zur besseren finanziellen Ausstattung des Bildungssystems unternommen wurden, so ist die Situation noch lange nicht befriedigend.

- Deutschland gibt ca. 4,5 % des BiP für Bildung aus, die besonders bei PISA erfolgreichen nordischen Staaten in Europa alle zwischen 6 und 7 % (Quelle: z.B. Eurostat)
- Innerhalb Deutschlands gibt NRW mit am wenigsten pro Schüler:in für die Bildung aus (8.300 €/Jahr 2021, Spitzenreiter Berlin 13.300 €/Jahr) und Hamburg, Bayern als vergleichbares Flächenland 10.500 €/Jahr)

(Quelle: Statistisches Bundesamt). Diese Reihenfolge hat sich auch im letzten Jahr nicht verändert, siehe den aktuellen Bericht des statistischen Bundesamtes von März 2024.

- Das Konnexitätsprinzip verkompliziert die Situation zusätzlich und führt teils zu absurden Diskussionen, die jede Schulleitung vor Ort führen muss: Wer bezahlt das iPad für die neue Lehrkraft, wenn die Fördertöpfe des Digitalpaktes ausgeschöpft sind?
Ist der Lehrerarbeitsplatz in der Schule innere (Land) oder äußere (Kommune) Schulangelegenheit?

- ⇒ **Ein so reicher Staat wie Deutschland muss hier deutlich mehr Anstrengungen zeigen!**
- ⇒ **Die Finanzierung des Bildungssystems muss gestärkt werden und die Zuständigkeiten von Bund, Ländern und Kommunen müssen geklärt werden.**

Situation der Schulleitungen / Attraktivität des Berufsbildes

Ein Beruf ist dann attraktiv, wenn er mit der Erfahrung der Selbstwirksamkeit ausgeübt werden kann und man für diese die entsprechende Anerkennung bekommt.

Bei beiden Faktoren gibt es Möglichkeiten, wie diese verbessert werden können und so zu einer Attraktivitätssteigerung des Berufes führen können.

Erfahrung der Selbstwirksamkeit

Schulleitung muss Entscheidungen treffen können und delegieren können. Wie im Antrag der SPD-Fraktion korrekt dargestellt und gefordert wird, ist es wünschenswert und von der Expertise her möglich, Budgets, Personalverantwortung, aber auch viele Fragen der pädagogischen Schulstruktur an Schulen vor Ort zu entscheiden.

Dies scheitert aber daran, dass auch „selbstständige Schulen“ nicht „selbstständig“ handeln können.

Als wichtiges Steuerungselement muss Schulleitung den Workload der einzelnen Kolleg:innen steuern können. Dies ist auch in Hinblick auf die Lehrer:gesundheitsunabhängig. Dies erfordert eine massive Erhöhung der zur Verfügung stehenden Anrechnungstöpfe, da diese derzeit bei weitem nicht auskömmlich sind, wie alle Arbeitszeituntersuchungen der letzten Jahre eindeutig zeigen.

- ⇒ **Wir fordern eine Verdopplung aller Anrechnungstöpfe, um die tatsächlichen Arbeitsbelastungen bewältigen zu können.**

Diese Anrechnungstöpfe können und müssen vor Ort durch die Schulleitungen verwaltet werden, da diese die konkreten Belastungen erkennen und entsprechend steuern können.

Es ist ein Unding, dass Schulleitung keine Möglichkeiten hat, selbst über Beförderung oder auch ggf. Rückstufung zu entscheiden resp. auf diese Entscheidungen nur sehr mittelbar Einfluss nehmen kann. Schule ist ein Unternehmen, in dem Personalentwicklung – und dazu gehört auch Personalauswahl! – ein zentrales Steuerungselement ist.

⇒ **Schulen brauchen mehr Verantwortung**, z.B. in Personalfragen wirklich entscheiden zu können,

Moderne Schulen sind, je größer die Systeme sind, desto mehr sind sie auf der Leitungsebene Team-Schulen. Verantwortungen werden gemeinsam getragen oder delegiert. Insbesondere in Gymnasien ist dies derzeit nicht vorgesehen, so muss z.B. absurderweise die Schulleitung, also Schulleiterin oder Stellvertreter, jeder Disziplinarkonferenz gem. §53 selbst vorsitzen.

⇒ **alle Schulen benötigen einen Geschäftsverteilungsplan**, wie ihn derzeit nur Gesamtschulen haben (BASS 21-02 Nr. 3) als Grundlage für eine sinnvolle Verteilung von Aufgaben und Verantwortungen.

Zur Entlastung von Kollegien und Schulleitungen sind **multiprofessionelle Teams an allen Schulen** selbstverständlich einzurichten:

- Sozialarbeit: Jede Schule benötigt für sofortige Krisenintervention, Hilfen, Prävention etc. sehr viel Zeit, die durch Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen hervorragend, oft sogar besser als von Lehrkräften, abgedeckt werden kann.
- Verwaltungsassistenz: Es ist z.B. völlig widersinnig, wenn die Verwaltung von Schulbüchern eine A14-Tätigkeit ist, die zusätzlich noch mit einer Stundenermäßigung einhergeht. Klassenfahrten müssen nicht von Lehrkräften organisiert und gebucht werden, Gelder nicht verwaltet werden, Protokolle nicht geschrieben werden,...
- IT-Assistenz: gerade die Mangelfächer Physik, Mathematik und Informatik stellen an vielen Schulen die Kolleg:innen, die IT-Betreuung machen und dafür entsprechende Anrechnungsstunden erhalten.
- Weitere Tätigkeiten, Aufsichten etc.: Es ist nicht sinnvoll, dass Lehrkräfte z.B. für Mittagspausenaufsichten Deputatsstunden aufwenden. Ebenfalls können Pausenzeiten besser zur Kooperation und Erholung genutzt werden.

Konkret: Wir fordern

- **je 600 Schüler:innen je eine Stelle Sozialarbeit und**
- **eine Stelle Verwaltungsassistentz,**
- **je 1000 Schüler:innen eine Stelle IT-Assistenz.**
- **zusätzlich die Schaffung von Stellen für weitere Tätigkeiten, analog den Alltagshelfern in der Grundschule.**

Schulen sind Unternehmen, es werden erhebliche Summen im Jahr umgesetzt und verwaltet. An einem Gymnasium werden allein für die Schulfahrten im Jahr eine Größenordnung von 100.000 € bewegt. Hierfür gibt es immer noch keine verbindlichen Regelungen. Gleichzeitig kann eine Schule keinen Bleistift bestellen, ohne dass dies mit zwei Unterschriften beim Schulträger beantragt wurde.

⇒ **Schulen brauchen Budgets und Schulkonten**, die sie auch selbst verwalten können.

Anerkennung

Auf den ersten Blick kann Anerkennung über die Besoldung erfolgen. Diese muss natürlich amtsangemessen sein. Die überfällige Hochstufung der Grundschul-Schulleitungen nach A14 ist 2017 erfolgt. Durch die Überleitung aller Lehrkräfte nach A13 ist nun an dieser Stelle das Abstandsgebot zur Schulleitung, insbesondere aber zur stellvertretenden Schulleitung nicht mehr gewährt. Eine Veränderung muss hier zeitnah, spätestens bis 2026, umgesetzt werden.

Dabei gilt es aber auch, die Abstände zu großen Systemen zu wahren, die z.B. in der Regel das Abitur abnehmen. Ebenfalls besteht auf der Ebene der unteren Schulaufsicht und der Lehrerausbildung dann Handlungsbedarf.

Ein gewichtiger, aus unserer Sicht wichtigerer Punkt für die Anerkennung ist, dass man die erforderlichen Aufgaben überhaupt in einer angemessenen Zeit erledigen kann. Dies gilt für Schulleitungen genauso wie für alle Lehrkräfte, insbesondere aber die, die mit zusätzlichen Aufgaben betraut sind.

Je größer ein System ist, auf desto mehr Schultern können trotz der Letztverantwortung der Schulleitung Aufgaben verteilt werden können. Dies schafft auch einen gewissen Spielraum bei den Besoldungsunterschieden.

Den meisten Lehrkräften geht es nicht um das Geld, sondern darum, dass sie ihre Arbeit gesund und qualitativ optimal erledigen können.

Es müssen hinreichende Möglichkeiten für die Schulleitung vorhanden sein, um diese zu delegierenden Tätigkeiten und die weiteren sehr ungleich verteilten Belastungen auch honorieren zu können!

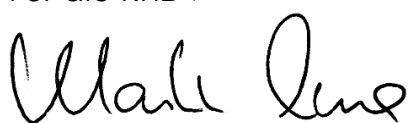
Bei der Lektüre unserer Stellungnahme werden Sie bemerkt haben, dass Schulleitung nicht über zu viel Arbeit klagt oder über zu schlechte Bezahlung, sondern über mangelnde Gestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten. Wir benötigen eine Ressourcenerhöhung nicht für uns, sondern für die Schulen. Wenn wir Kolleg:innen angemessen einsetzen und fördern können und ggf. auch disziplinarische Werkzeuge zur Verfügung hätten, dann können wir Schule anders und besser gestalten. Schulleitungen haben die Expertise, aber nicht die Werkzeuge.

Die Forderungen nach guter Ausbildung von Schulleitung (die durch die SLQ bereits erfolgt) und nach der Gewinnung von Schulleitungsnachwuchs und Fördermöglichkeiten korrespondiert hiermit. Wir fordern insbesondere für ganze Leitungsteams entsprechende qualifizierte Angebote. Hierzu ist vorrangig ein entsprechendes Fortbildungsbudget erforderlich, eine zentralisierte Fortbildung, die über die Bezirksregierungen organisiert wird, zieht, da dafür wieder Lehrkräfte in „Kompetenzteams“ eingebunden werden, nur weitere Stunden aus den Systemen, kann aber durch ihre Inflexibilität aus unserer Erfahrung nicht die benötigten Ressourcen bereitstellen.

Ein Monitoring zur Nachwuchskräftegewinnung bereits in der 2. Phase der Lehrerausbildung setzt viel zu früh an. Die Überfrachtung des Referendariates mit teils wenig sinnvollen Querschnittsaufgaben ist bereits jetzt so groß, dass die erforderliche fachliche Qualität zumindest an den Gymnasien nicht mehr in allen Fällen erreicht werden kann. Diese gehört in die dritte Phase und wird von kompetenten Schulleitungen bereits jetzt verantwortungsvoll vor Ort geleistet. Wir können und möchten gerne begabte und interessierte Kolleg:innen an Leitungsaufgaben heranzuführen. Hierzu sind aber die oben ausführlich erläuterten Ressourcen erforderlich.

Der Orientierungsrahmen für die Qualifizierung von Schulleitungen, wie er gerade in der KMK diskutiert wird (Entwurf vom 05.03.2024), wird von uns in dieser Form abgelehnt, eine Stellungnahme hierzu wird von unserem Bundesvorsitzenden in den nächsten Tagen an die KMK übermittelt. Ein gut strukturierter Orientierungsrahmen kann eine Hilfe sowohl bei der Gewinnung als auch der Qualifizierung und Unterstützung von Schulleitung sein.

Für die RhDV



Martin Sina, OSfD, Vorsitzender