



Interessenverband
Berliner Schulleitungen e.V.

Die Schulleiterin/der Schulleiter als Dienstvorgesetzte/Dienstvorgesetzter*

(* In der Folge wird für den Schulleiter bzw. die Schulleiterin die
Abkürzung SL gebraucht)

PowerPoint-Präsentation zur ASD-Frühjahrstagung
vom 8. bis 10. Mai 2014





Die Entwicklung der Rechtsposition von SL in den Schulgesetzen der Bundesländer

- In den 70er und 80er Jahren:
SL als „primus inter pares“:

Merkmale:

- Das Hauptaugenmerk lag auf der „**Schulverwaltung**“, weniger auf der „**Schulgestaltung**“

- 
- Selbstständigkeit schulischen Leitungshandelns war angesichts des völligen Fehlens jedweder Autonomie weitestgehend kein Thema in der bildungspolitischen Diskussion
 - Die Arbeitszeit von SL wurde über den Begriff der **Anrechnungstunden** definiert. Leitungszeit wurde als Stundenermäßigung für Lehrer mit „besonderen Aufgaben“ bezeichnet.

- 
- Statt „selbstständiger Schule“ war die Einbindung der Schule in ein enges Korsett staatlichen Regelwerks mit wenig Handlungs- und Entscheidungsspielräumen für SL gängige Praxis.
 - Die gleichwohl geforderte „Führungsaufgabe“ geriet jedoch in immer stärkeren Widerspruch zu den höchst unzulänglichen Mitteln und Möglichkeiten, die Führungsaufgabe von SL kompetent und glaubwürdig ausfüllen zu können.




► In den 90er Jahren:


Prozesshafte Entwicklung zu einem weitreichenden **Paradigmenwechsel**: Ein enges gesetzliches und bürokratisches Regelwerk wird immer mehr zum Stolperstein für eine **qualitätsorientierte Schulentwicklung**. Die Schule bekommt auch durch veränderte schulgesetzliche Regelungen eine deutlich größere Selbstständigkeit mit größeren Gestaltungsspielräumen, begleitet von einem neuen **Berufsbild Schulleitung**.





➡ Ab Mitte der 90er Jahre:


In einigen Bundesländern führt die auch von den Schulleiterverbänden beförderte Diskussion zu der Erkenntnis, dass ein eigenständiges „Berufsbild Schulleitung“ längst überfällig ist, ebenso wie neue Rahmenbedingungen, die deutlich erweiterte Handlungsspielräume und Entscheidungskompetenzen für Schulleitungen verbindlich festschreiben.


- 
- Die Entwicklung neuer schulgesetzlicher Regelungen weist jedoch gravierende Unterschiede zwischen den Bundesländern auf. So haben beispielsweise **hessische Schulleitungen** ein weitgehendes Beanstandungsrecht bei Gremienbeschlüssen, denn die SL können Beschlüsse der Gremien zurückweisen, wenn sie oder er „aus **pädagogischen Gründen** erhebliche Bedenken“ hat (§ 87 Abs. 4 Hessisches Schulgesetz (HSchG)).

- 
- Allerdings sind auch in Hessen SL keine Dienstvorgesetzten, sondern sie nehmen lediglich „Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten wahr“ (§ 88 Abs. 1 HSchG).

- 
- In **Mecklenburg-Vorpommern** hingegen haben SL sogar – wenn auch eingeschränkt – insoweit Disziplinarbefugnisse, dass sie in eigener Verantwortung schriftliche Abmahnungen bei angestellten Lehrkräften und sonstigem angestellten Personal vornehmen können (Mittl. bl. BM M-V 2013, S. 316, Nr. 10)

- 
- Außerordentlich defizitär ist die Rechtsstellung der SL im **Bayerischen Schulgesetz (BaySchulG)** geregelt: Dort bedarf es nicht einmal besonderer Zugangsvoraussetzungen für die Bewerbung als SL. Als Bedingung für künftige Schulleitungstätigkeit reicht es, „Lehrkraft an einer Schule“ zu sein (§ 57 Abs. 1 Bayerisches Schulgesetz). Die Einrichtung einer erweiterten Schulleitung bedarf sogar einer Antragstellung (!), beim zuständigen Staatsministerium (§ 57a Abs. 1 BaySchulG).

- 
- Obwohl das **Bremer Schulverwaltungs-
gesetz (BremSchVwG)** die
Entscheidungskompetenzen von SL in einem
bescheidenen Rahmen hält, gesteht es im
Bereich der Qualitätssicherung den SL
erstaunliche Entscheidungskompetenzen zu, wie
z. B. in § 63 Abs. 1 BremSchVwG, in dem es
heißt: „(...) und hat (SL) für die
Qualitätssicherung des Unterrichts Sorge zu
tragen und hat in diesem Bereich das
Letztentscheidungsrecht (!)“.

- 
- Gerade zu rückständig erscheint dagegen die Beschreibung der Rolle von SL durch das **rheinland-pfälzische** Kultusministerium: Unbeschadet aller Reformdiskussionen hält man tapfer an der Sprachregelung vom SL als „Lehrer mit besonderen Aufgaben“ fest



Das „Hamburger Modell“:

Aus Sicht der im ASD organisierten Schulleiterverbände scheint die gesetzlich fixierte Rechtsstellung von SL im Stadtstaat Hamburg Vorbildcharakter zu haben.

Insbesondere im Bereich des **Disziplinarrechts** werden den SL weitgehende Personal- und Entscheidungskompetenzen eingeräumt.



(siehe hierzu: <http://www.schulqualitaet-svs.hamburg.de/index.php/article/detail/1136>;
PowerPoint-Präsentation: „Schulleiterinnen
und
Schulleiter als Dienstvorgesetzte“)



Schulreform und Personalrecht

- Verantwortung für pädagogisches und nichtpädagogisches Personal
- Personalrechtliche Entscheidungen werden an konkreten Belangen der Schule orientiert
- Schulische Personalräte nehmen die Mitbestimmung vor Ort wahr



1. Teil: Schulleitungen als Dienstvorgesetzte

§ 89 HambSchG

Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist Vorgesetzte oder Vorgesetzter aller an der Schule tätigen Personen. Sie oder er übt in laufenden Angelegenheiten die Dienstaufsicht aus. Sie oder er sorgt für die Einhaltung der dienstlichen Pflichten und erteilt die dafür erforderlichen Weisungen.



Schulleitungen als Dienstvorgesetzte

Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter ist, wer für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihm nachgeordneten Beamten zuständig ist. Für Angestellte gilt dies entsprechend, soweit es im Angestelltenverhältnis vergleichbare personelle Entscheidungen gibt

Zum 01.08.2006 übertragene Befugnisse:

- **Ausspruch von Missbilligung und Verweis als Disziplinarmaßnahme**
 - Schulleitung leitet Ermittlungsverfahren ein und führt diese durch (soweit keine eigene Beteiligung, auch als Zeuge); Beratung durch V42; Ausspruch der Disziplinarmaßnahme oder Einstellung des Verfahrens erfolgt nach Beratung durch V42



► **Genehmigung von Nebentätigkeiten (mit Ausnahme von Tätigkeit an der eigenen Schule)**

- Schulleitung entscheidet über den Antrag, leitet an Personalsachgebiet weiter, dieses bereitet Bescheid für Schulleitung vor, diese unterschreibt und händigt aus

- 
- **Schriftliche Abmahnung von Arbeitnehmern**
 - Unterzeichnung durch Schulleitung, ggfs. Beratung mit V42
 - **Gewährung von Dienst erleichterungen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nach ärztlichem Attest**
 - Schulleitung entscheidet unter Berücksichtigung der Ressourcenfrage
 - **Verlangen eines ärztlichen Attests vom ersten Krankheitstag an aus begründetem Anlass**
 - Bei begründetem Anlass entscheidet Schulleitung. Musterschreiben steht zur Verfügung



2. Teil: Personalvertretungsrecht

- Schulleiter wird zum 01.08.2006 Dienststellenleiter i.S. § 8 PersVG
- Bildung schulischer Personalräte, die das gesamte Personal an staatlichen Schulen vertreten sowie eines Gesamtpersonalrats
- Übertragung von Befugnissen die der Mitbestimmung unterliegen



Schulleiter als Dienststellenleiter und Dienstvorgesetzter i. S. § 8 PersVG

- Schulleiter ist Ansprechpartner des schulischen PR
- Schulleiter führt regelmäßige Gespräche mit dem PR (Monatsgespräche)
- Schulleiter sorgt für die äußeren Voraussetzungen des Geschäftsbetriebes des örtlichen PR

Schulleiter als Dienstvorgesetzter i. S. § 8 PersVG

- ▶ Schulleiter beantragt in allen von ihm veranlassten Maßnahmen die Mitbestimmung – soweit ein Mitbestimmungstatbestand erfüllt ist.
- ▶ Schulleiter ruft bei fehlender Zustimmung des PR die Schlichtungsstelle an, organisiert das Schlichtungsverfahren und übernimmt den Vorsitz in der Schlichtungsstelle.




Personalratswahl

- ✓ In jeder Schule ist ein PR zu wählen, der sowohl das pädagogische als auch das nicht-pädagogische Personal vertritt.
- ✓ Die Wahl der Personalräte ist parallel zum Gesamtpersonalrat für Mitte Dezember vorgesehen.

Praxisfall: Schriftliche Abmahnung von Arbeitnehmern (Angestellte und Arbeiter)

Stelle	Arbeitsschritte
Schulleitung	<ol style="list-style-type: none">1. Stellt abmahnungsfähiges Fehlverhalten fest, klärt mit dem zuständigen Personalsachgebiet, ob bereits Abmahnungen vorliegen. fertigt schriftliche Abmahnung (Muster) stimmt dieses Schreiben ggf. mit dem Personalrechtsreferat V 42 ab2. Händigt das Schreiben dem Beschäftigten gegen Empfangsbekenntnis aus, wartet die Äußerungsfrist ab.<ul style="list-style-type: none">– <u>Es geht keine Äußerung ein:</u> schickt eine von der Schulleitung unterschriebene Kopie sowie das Empfangsbekenntnis an das für den Beschäftigten zuständige Personalsachgebiet V 43– <u>Es geht eine Äußerung/ein Einspruch ein:</u> die Schulleitung leitet den gesamten Vorgang über das zuständige Personalsachgebiet an das Personalrechtsreferat (V42) weiter




Personalrechtsreferat
V 42

3. Führt die Anhörung durch, d. h. prüft die Rechtmäßigkeit der Abmahnung und ob, der Vorgang (Abmahnung und Einspruch) zur Personalakte genommen werden kann.
Übernimmt ggf. die Vertretung im Arbeitsgerichtsverfahren

Personalsachgebiet

4. Nimmt die Abmahnung zur Personalakte



Praxisfall: Durchführung von Disziplinarverfahren durch die Schulleitung

- Ein **Disziplinarverfahren** ist ein Verfahren, in dem ein mögliches Dienstvergehen von Beamten geprüft und ggf. sanktioniert wird. Für Angestellte unter Arbeiter gelten die normalen Sanktionen des Arbeitsrechtes wie Abmahnung und außerordentliche Kündigung

Verfahren:

Stelle	Arbeitsschritte
Schulleitung	<ol style="list-style-type: none">1. Leitet bei Verdacht eines Dienstvergehens (nicht bei Bagatellen) ein Disziplinarverfahren ein und teilt dies dem Beamten mit.2. Führt die Ermittlungen durch und teilt das Ergebnis dem Beamten mit.3. Stellt das Disziplinarverfahren ein, wenn kein Dienstvergehen festgestellt worden ist.4. Wird ein Dienstvergehen festgestellt,<ol style="list-style-type: none">a) ergeht eine Einstellungsverfügung mit Missbilligungb) ergeht eine Disziplinarverfügung (Verweis)c) wird das Verfahren an V 42 abgegeben, wenn die Disziplinarbefugnis der Schulleitung nicht ausreicht.
Personalrechtsreferat V 42	<ol style="list-style-type: none">5. Übernimmt die weitere Bearbeitung. Dies gilt auch bei Widersprüchen gegen eine Einstellungsverfügung mit Missbilligung und eine Disziplinarverfügung.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Harald Kuhn

Interessenverband Berliner Schulleitungen e. V.
(IBS)

08. Mai 2014