

Offizielle Zielsetzung:

Umsetzung der Verantwortung des Arbeitgebers für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Schule (EU Richtlinie); mit diesem Befragungssetting sollen auch die psychosozialen Belastungen im Lehrberuf erfasst werden mit dem Ziel der Behebung von Mängeln und zur Entwicklung guter und gesunder Schulen

Umsetzung:

Pilotphasen unter Beteiligung von Gewerkschaften und Personalräten; freiwillige Schulversuche mit Probendurchläufen; Probelauf BR Düsseldorf insgesamt, inzwischen werden alle ? Regierungsbezirke erfasst (**auch Münster?**)

Kritische Punkte

Zum Verfahren

- Die Interessenvertretungen von Schulleitungen wurden weder in der Entwicklungs- und Pilotphase noch werden sie in der derzeitigen Praxisphase beteiligt.

Zum Fragebogen

- Die Berufsgruppe Schulleitung ist in der Befragung COPSOQ nicht mitgedacht. Schulleitungen und ihre vom Lehrerberuf sehr unterschiedliche Arbeitssituation wurden nicht in den Fragebogen einbezogen. Fragen zur Belastung von Schulleitungen wurden aber auch nicht außerhalb dieser Befragung, etwa in einer gesonderten Befragung der Schulleiter/innen, erhoben.
- Die besonderen psychosozialen Belastungen von Schulleitungen fehlen gänzlich im Fragebogen.
- Im Widerspruch dazu enthält COPSOQ ein spezielles Fragefeld zum Schulleitungshandeln, das Lehrkräfte dazu auffordert sich bewertend zu möglichen Belastungen durch das Handeln ihres Schulleiters/ihrer Schulleiterin zu äußern. Dieser Teil gibt neben den Items mit Ankreuzverfahren auch Gelegenheit zu freien verbalen Äußerungen über ihre Schulleitung.
- Schulleitungen werden bei der Befragung mit diesem Instrument wie Lehrkräfte gesehen und sollen sich – paradoxerweise – aus einer Lehrerperspektive heraus äußern.
- Wie die Praxis zeigt, fühlen sich besonders in Kollegien mit konflikträchtigen Prozessen, mit besonders schlechten Gebäuden und Ausstattungen oder anderen Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit aufgefordert, ihre Kritik an diesen Missständen in der Anonymität der Befragung auf die Schulleitung zu projizieren und ihrem Ärger ungehemmt freien Lauf zu lassen. Auf solche in der Auswertung wörtlich aufgeführten emotionalen oder unterstellenden Äußerungen kann eine Schulleitung nur sehr schwer reagieren.
- Wenn COPSOQ die Schulleitung in die Beurteilung seitens der Lehrkräfte mit einbezieht, geht das nicht, ohne dass auch die Schulleitung das krank machende Feld für ihren professionellen Bereich benennen kann (Lehrkräfte arbeiten nicht, einige sind unkooperativ, bilden sich nicht weiter, leiten Konflikte „nach oben“, weil sie sich einem Gespräch innerhalb der Schule nicht stellen wollen).
- Schulleitungen **müssen** ab einer bestimmten Teilnahmequote die Ergebnisse der Befragung gegenüber ihrem Kollegium offenlegen. Die Ergebnisse der Befragung zum Schulleitungshandeln **können** sie ihrem Kollegium offenlegen; sie müssen es aber nicht. Entscheidet sie sich für die Nicht-Offenlegung, wird im Kollegium ein für

die Leitung kritisches Ergebnis unterstellt. Entscheidet sie sich für Offenlegung, kann eine ebenso verstellte Kommunikation daraus entstehen: Informationen werden zu Rechtfertigungen uminterpretiert, Unbeweglichkeit eines Schulträgers zur Unfähigkeit der Leitungsperson, ein verbaler Rachefeldzug eines Kollegen kann vor dem Kollegium aus rechtlichen Gründen nicht transparent beantwortet werden (Personalsache)

- Eine Offenlegung kritisch erscheinender Ergebnisse aus dem Schulleitungsteil der Befragung garantiert weder Transparenz noch Aufklärung im Kollegium. Der Schulleiter bleibt immer in der zwiespältigen Funktionen des Dienstvorgesetzten einerseits und des weisungsgebundenen Untergebenen andererseits.
- Anweisungen der Schulaufsicht, auch unpopuläre oder sachlich ungeeignete, die in die Schule umzusetzen sind, werden als Schulleitungshandeln in der Schule sichtbar und verursachen Konflikte innerhalb der Schule; krank machende Loyalitätskonflikte bei Lehrkräften und Schulleitungen sind häufig die Folge. Hier müsste eine Befragung alle Felder enthalten, die im Machtgefüge der Schulverwaltung
-
-
- Die Verschiebung ehemals schulaufsichtlicher Aufgaben in die Schulen, etwa die Anweisungen zur Änderung eines dienstlichen Verhaltens oder die Erstellung dienstlicher Beurteilungen, tragen die entsprechenden Konfliktfelder in die hierarchischen Ebenen innerhalb der Schule: KollegInnen sind enttäuscht, verärgert, uneinsichtig oder möchten sich der Auseinandersetzung mit ihren eigenen Entwicklungsbedarfen entziehen. Sie dürfen sich im geschützten Feld der Anonymität mit Uneinsichtigkeit oder Rache sich über SL auslassen.
- Zur Repräsentativität der Ergebnisse: belastete oder sich belastet führende Kollegen äußern sich möglicherweise in höherer Repräsentanz ihrer Gruppe, als es die grundsätzlich konstruktiv Denkenden tun. Das Gesamtbild kann daher die zu erfragende Wirklichkeit nur sehr bedingt abbilden.

Zur Ernsthaftigkeit der Zielsetzung

- Ergebnisse liegen vor, wurden ausgewertet. Die sich zeigenden Problemlagen müssten beseitigt werden, und zwar auf allen Ebenen (Gebäude, Arbeitszeiten, Kommunikationsstrukturen ...-aber es folgt nichts daraus. Missstände werden nicht beseitigt.
- Die Befragung dient als Feigenblatt für nicht stattfindende Schulgesundheitsentwicklung.