

# Stellungnahme des Philologenverbandes Niedersachsen zum Runderlass „Berufsbild Schulleitung“

## Einleitende Bemerkungen

Bereits 2019 kündigte der Niedersächsische Kultusminister ein eigenes Berufsbild für Schulleiterinnen und Schulleiter an. Seine Überlegungen zielten auf bessere Rahmenbedingungen – so sollte die Arbeit attraktiv wie gesundheitserhaltend sein, insbesondere um mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber für Leitungspositionen zu rekrutieren.

Der vorliegende Runderlass mit Bezugnahme auf eine umfangreiche Anlage ist das Ergebnis einer Arbeitsgruppe im Kultusministerium, an der Schulleitungsverbände beteiligt waren.

Das Leitbild sowie das Anforderungsprofil bilden Regelungen aus Gesetzen, Verordnungen und Erlassen ab und strukturieren schulformübergreifend den ohnehin vorhandenen verbindlichen Rahmen von Schule und erinnert damit stark an den Orientierungsrahmen Schulqualität in Niedersachsen, der ebenfalls die Erwartungen und Anforderungen in Niedersachsen an die Qualität von Schulen mittels Qualitätsmerkmalen beschreibt.

Obwohl wir aus rechtlicher Sicht keine Notwendigkeit sehen, einen eigenen Runderlass für das Berufsbild der Schulleiterinnen und Schulleiter zu erlassen, sehen wir das Regelwerk als eine realistische, transparente und zusammenfassende Abbildung der heutigen praktischen Arbeit der Schulleitung, insbesondere für künftige Bewerberinnen und Bewerber. Gleichwohl – das beschreibt der Erlass auch selbst – bildet diese Grundlage „idealtypische“ Erwartungen ab.

Wir nutzen an dieser Stelle die Gelegenheit, um auf die längst ausgelaufenen Runderlasse der A14- und A15-Funktionsträger in Schule zu erinnern.

## Im Einzelnen:

### 1. Bezeichnung des Regelwerks

Da es sich um ein eigenes Berufsbild der Schulleiterinnen und Schulleiter handelt, sollte es auch so benannt werden. Auch wenn die Begrifflichkeit Schulleitung des Öftern als Synonym für Schulleiterinnen und Schulleiter genutzt wird, sollte dies zur Abgrenzung zur kollegialen Schulleitung gemäß § 44 NSchG klargestellt sein.

## **2. Anforderungsprofil**

Die Arbeit der Schulleiterinnen und Schulleiter hat sich insbesondere auch seit Einführung der Eigenverantwortlichen Schule deutlich erweitert. Das Anforderungsprofil zeigt eine große Bandbreite der Handlungsfelder, die inhaltlich zutreffend gefüllt sind.

Bewusst wird auf eine konkrete Definition der Kompetenzen verzichtet, vielmehr sollen die teilweise oberflächlichen Beschreibungen jedoch zentrale Aspekte der Kompetenzen widerspiegeln, die für das Handeln einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters von großer Bedeutung sind. Indikatoren zu den gewünschten Kompetenzen werden nicht genannt. Inwieweit man dieses Berufsbild nutzen will, um Veränderungen etwa im Besetzungsverfahren, konkret in der Auswahlentscheidung oder auch der Qualifizierung und Begleitung der Erprobungszeit vorzunehmen, ist aufgrund des abstrakten Idealbildes eher fraglich.

### **Zu Ziffer 3.2. Handlungsfeld Personal**

Korrekt ist, dass die bzw. der Vorgesetzte verantwortlich ist, gesunderhaltende Arbeitsbedingungen durch Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu schaffen. Jedoch darf an dieser Stelle zu der Hauptverantwortung des Landes als Dienstherrn und nach der bisherigen Zuständigkeitsregelung teilweise auch des Schulträgers nicht geschwiegen werden. Viele Schulleiterinnen und Schulleiter „scheitern“ des Öftern an den bezeichneten Zuständigkeits-Zuweisungen zwischen Land und Schulträger und an den jeweiligen Haushalten.

An dieser Stelle wiederholen wir die Forderung nach einem sicheren Arbeitsplatz Schule.

#### **Zu Ziffer 3.2.1. Personal führen**

Wir unterstützen, dass die Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte klar definiert und kommuniziert werden sollen. Dies sollte u.E. nicht nur im Rahmen eines allgemeinen Geschäftsverteilungsplans geschehen, sondern konkret schriftlich mit dem jeweils Betroffenen. Dies dient insbesondere dazu, der Überlastung der Funktionsträger in Schule entgegenzuwirken bzw. sie sichtbar zu machen. Mangels ausreichender Beförderungsstellen werden die zahlreichen A14- und A15-Aufgaben häufig geballt auf wenige Köpfe verteilt.

#### **Zu 3.2.2. Personal entwickeln**

Fortbildungen und Weiterbildungen für Profilstärkung der Schule und der individuellen Professionalisierung der Beschäftigten sind äußerst wichtig. Wir wiederholen unsere Forderung, insoweit das Fortbildungsbudget der Schulen zu erhöhen.

## **3. Zusammenarbeit mit der Personalvertretung**

Das Anforderungsprofil erwartet zwar die transparente und professionelle Zusammenarbeit mit „allen Beteiligten“, nennt jedoch an keiner Stelle explizit die Personalvertretung als wesentlichen Bestandteil des Schulpersonalsystems. Dies sehen wir als klares Versäumnis und fordern dies nachzuholen.

Insgesamt wird aufgrund der Bandbreite der Aufgaben sichtbar, dass Schulleitung durch dieses Berufsbild selbst nicht attraktiver wird. Hierfür sind vielmehr andere Rahmenbedingungen erforderlich, die hier nicht erwähnt werden, wie

1. Erhöhung der Beförderungsstellen,
2. mehr Verwaltungskräfte,
3. Reduzierung der bürokratischen Aufgaben,
4. Verfahren zur Neubesetzung planbar vakanter Stellen innerhalb der Schulleitung (insbesondere

- durch Pensionierung) sollten rechtzeitig eingeleitet werden,
5. Schulleiterinnen und Schulleiter sollten eine aufgabenspezifische begleitete Fortbildung mit abschließender Beurteilung durchlaufen, um dem hier beschriebenen idealtypischen Berufsbild gerecht werden zu können – und dies vor der Übernahme der Tätigkeit,
  6. kommissarische Schulleiterinnen und Schulleiter sollten gleichfalls fortgebildet werden.

Hannover, 16.05.2021

**Philologenverband Niedersachsen (PHVN)**

Sophienstraße 6

30159 Hannover

Tel.: +49 (0) 511-3 64 75-0

Fax: +49 (0) 511-3 64 75-75

E-Mail: [phvn@phvn.de](mailto:phvn@phvn.de)