

Eckpunktepapier der Fachgruppe Schulbehörden der GEW

Vorbemerkung

Innerhalb der Fachgruppe Schulbehörden der GEW kam es in den letzten Jahren immer häufiger zu Diskussionen in Bezug auf unsere Tätigkeitsbereiche, Aufgaben und unser Mitwirken bei der Umsetzung bildungspolitischer Ziele. Daran beteiligt ist das pädagogische Personal:

- in Studienseminaren,
- im NLQ,
- in der NLSchB (schulfachliche und schulpsychologische Dezernenten*innen, SEB, FB UQ) und
- im MK.

Um die Motivation und Arbeitszufriedenheit zu erhalten hat die Fachgruppe nach langer und intensiver Diskussion Positionen zu einigen Arbeitsbereichen in den Behörden und zu bildungspolitischen Entwicklungen, die unsere Arbeitsbereiche betreffen, entwickelt. Ziel ist es, mit unseren Positionen oder Beiträgen, unserer fachlichen Expertise und unseren Forderungen zur ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und letztlich zu einer Weiterentwicklung des Bildungssystems in Niedersachsen beizutragen.

1. Zum Leitbild und zu den „Führungsgrundsätzen“ der NLSchB oder besser: Leitbild – Leitungsgrundsätze für eine Leit(ungs)kultur

Wir stellen fest:

- Die "Führungsgrundsätze" sind Zeichen einer wertschätzenden Leitungskultur, die auf allen Ebenen gelebt werden müssen. Es geht dabei um Leiten und nicht um Führen im überholten Sinne.
- Die Führungsgrundsätze werden insbesondere in der obersten Leitungsebene nicht gelebt. Vertrauen wird ersetzt durch Kontrolle.
- In einigen Einheiten führt die mangelnde Umsetzung der Grundsätze zu Angst, angespanntem Klima und hohem Krankenstand.

Wir fordern:

- das sprachliche und inhaltliche Ersetzen des Begriffs "Führung" durch "Leitung".
- eine regelmäßige, systematische, externe Evaluation zum Leitungshandeln und zum Vorgesetztenverhalten auf allen Leitungsebenen. Die Ergebnisse werden jeder Leitungskraft zur Verfügung gestellt.
- Konsequenzen, wenn Richtlinien für das Vorgesetztenverhalten verletzt werden.
- ein abgestimmtes behördeninternes Beschwerdemanagement im Geschäftsbereich des MK.
- eine auf das Leitbild abgestimmte Verfahrensweise und Kooperationsstrukturen.

2. Zum „Belastungsinstrument für schulfachliche Dezernenten/-innen“ oder besser Vergleichsinstrument zur Verteilung der Ressourcen und der Arbeitsbelastung innerhalb der Regionalabteilungen.

Wir stellen fest:

- Als das Belastungsinstrument eingeführt wurde, sollte es zu einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitsbelastung der Dezernenten*innen in den Dezernaten 2, 3 und 4 der NLSchB führen.
- Das Instrument bildet die aktuelle Arbeitsbelastung nicht ab. Es fehlen viele Aufgaben oder diese sind unzureichend gewichtet.
- Stellenvakanzen und Krankheitsvertretungen finden keinerlei Berücksichtigung.
- Schwankende Belastungen durch aktuelle bildungspolitische Entwicklungen werden durch das Instrument nicht abgebildet.
- Die Leitungsverantwortung der Leitungskräfte wird durch eine Excel-Datei ersetzt. Individuelle Belastungen spielen keine Rolle. Ein Instrument, das die Realität nicht abbildet, ist nicht sinnvoll.
- Die Parameter sind qualitativ nicht beschrieben und daher nicht vergleichbar.

Wir fordern:

- das Instrument der Realität anzupassen (Angemessenheit der Koordinierungsaufgaben, Personalplanung, Projekte, Anfragen, Arbeitsgruppen, veränderte Aufgabenbereiche, Stellenbesetzung, Sprachlernklassen, Flüchtlinge, Inklusion, Bildungsregionen, vermehrte Ganztagsituation, Krankheitsvertretungen ...) oder es muss weg!
- das Vergleichsinstrument darf nicht zur Stellenbewirtschaftung oder gar zur Stelleneinsparung herangezogen werden.
- die willkürliche Festlegung der Faktoren muss ein Ende haben.
- das Vergleichsinstrument darf nicht Grundlage/Bestandteil einer Beurteilung sein.
- das Vorantreiben der Festlegung realistischer Parameter durch die Personalvertretung.
- eine regelmäßige Evaluation der Wirksamkeit des Vergleichsinstruments unter Beteiligung der Personalvertretung.
- den Personalbedarf aus einer Aufgabenbeschreibung zu ermitteln.

3. Zur Stellennachbesetzung in den Behörden

Wir stellen fest:

- Stellen werden nicht zeitnah ausgeschrieben, geschweige denn überlappend nachbesetzt.
- Die Schritte des Auswahlverfahrens werden aus nicht nachvollziehbaren Gründen zeitlich gedehnt.
- Eine Einarbeitung im Sinne einer Übergabe findet derzeit nicht statt.

Wir fordern:

- die absehbar freiwerdenden Stellen müssen frühzeitig, mindestens 1 Jahr vor der Vakanz, ausgeschrieben werden, sodass ein nahtloser Übergang erfolgt.

- Stellenausschreibungen müssen durch ein reibungsloses Besetzungsverfahren zur vorgesehenen Zeit abgeschlossen werden.
- die Stellenausschreibung muss den Anforderungen bzw. Profilen des Dezernates entsprechen.
- der Leitfaden für neu ernannte Dezernentinnen und Dezernenten wird als hilfreich eingeschätzt und soll erweitert werden auf Erstkontakte in Dezernat 4 und 5.
- Dezernentinnen und Dezernenten benötigen begleitend fachliche interne und externe Fort- und Weiterbildungen.

4. Zum Beratungs- und Unterstützungssystem der Niedersächsischen Landesschulbehörde – Flickenteppich oder „Beratung aus einem Guss“?

Wir stellen fest:

Will eine Schule sich weiterentwickeln, so stehen ihr verschiedene Möglichkeiten offen:

Die Schule kann über:

- das B&U-Portal der NLSCHB,
- die Kompetenzzentren,
- die Zentren für Sprachbildung und interkulturelle Bildung (SIB),
- die Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren Inklusive Schule (RZI) sowie
- des NLQ in Hildesheim (Niedersächsisches Landesinstitut für Qualitätsentwicklung)
- sowie verschiedene Möglichkeiten der Materialbeschaffung über verschiedene Websites des Landes Niedersachsen

Beratungsangebote wahrnehmen, die nur teilweise oder gar nicht aufeinander abgestimmt sind.

Wir fordern:

- eine Organisationseinheit für Beratung, um den systematischen Qualitätsprozess mit einem abgestimmten Beratungsverständnis und Standards zwischen den Beratungsgruppen zu begleiten.
- eine institutionalisierte Kommunikation zwischen den Beratungsgruppen sowie ein aufeinander abgestimmtes Steuerungs- und Qualifizierungskonzept.

5. Zum Beratungspersonal: Qualifizierungen, Aufgaben und Einsatz der Beraterinnen und Berater.

Wir stellen fest:

- Kompetenzprofile und Aufgabenbeschreibungen und die daraus abzuleitenden Qualifizierungsmaßnahmen sind bisher nur für sehr wenige Beratungsgruppen formuliert.
- SEB und FB UQ werden in erheblichem Maße mit fachfremden Aufgaben beauftragt.
- Der Zuständigkeitsbereich von Fachmoderatoren/innen im Flächenland Niedersachsen ist häufig so groß, dass Fahrten zu Beratungsterminen von über 300 Kilometern notwendig sind. Sie arbeiten häufig über Ihre Anrechnung hinaus in Kommissionen und Arbeitsgruppen.
- Das Fachdezernenten-System innerhalb der Niedersächsischen Landesschulbehörde nimmt Form an. Alle schulfachlichen Dezernenten/innen müssen Fachaufgaben (z. B.

Berufsorientierung, Englisch im Primarbereich usw.) übernehmen. Der Umfang dieser Fachaufgaben (Personalentwicklung, Sicherung und Weiterentwicklung der Fachlichkeit, Steuerung des Einsatzes des Fachpersonals, Bearbeitung von Beschwerden) ist nicht umfassend formuliert und spiegelt sich nicht realistisch im Belastungsinstrument wieder. Das gegenwärtig ausufernde FD-System im Dezernat 2 verkompliziert alle Abläufe zwischen den Beteiligten und erschwert die landesweite Abstimmung und Qualitätsentwicklung und -sicherung.

- Das B&U-System der NLSCHB ermöglicht durch Filterfunktionen eine Kontrolle der quantitativen Beratungsanfragen. Die Filterfunktion eröffnet eine unrealistische und zudem verzerrte Verhaltens- und Leistungsüberwachung, da die Quantität nichts über den qualitativen und zeitlichen Aufwand für die jeweilige Beratung aussagt.

Wir fordern:

- für alle Beratungsgruppen müssen Kompetenzprofile und Aufgabenbeschreibungen vorgenommen werden und als Grundlage für ein umfassendes aufeinander abgestimmtes Rahmenkonzept für Erst- und Weiterqualifizierung der jeweiligen Beratungsgruppen dienen. Die Erhaltung der Beratungs- und Fachkompetenz kann nicht allein als „Selbstverpflichtung“ angesehen werden.
- die Personen der einzelnen Beratungsgruppen werden entsprechend ihrer Aufgabenbeschreibung und nicht als „Arbeitsreserve“ eingesetzt.
- die ansteigende Zahl der Aufgaben des Beratungspersonals muss realistisch evaluiert und für alle Beratungsgruppen müssen entsprechende Personalressourcen angepasst werden.
- die Anwendung des NPersVG § 67: Die Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, unterliegt der Mitbestimmung.
- das FD-System ist zu revidieren zugunsten einer einfachen und flachen Steuerung.

