

Stellungnahme zur Öffentlichen Anhörung im Landtag NRW,
Drucksache 16/4432 zum Thema
**„Schulleitermangel an Grundschulen in NRW:
Landesregierung muss endlich handeln“**

(Im folgenden Text schließt die weibliche Form auch die männlichen Kollegen mit ein.)

Die folgenden Beschreibungen beziehen sich auf **die Grundschule** als

- „Basis-Gesamtschule“ mit der **größten Heterogenität** der Schülerschaft
- die Schulform mit der **höchsten Unterrichtsverpflichtung** für die Lehrkräfte
- eine Schulform, **die den Inklusionsprozess bereits am längsten praktiziert** und am weitesten entwickelt hat
- die Schulform mit den **besten internationalen Untersuchungsergebnissen** deutscher Schulen (IGLU Platz 5 / PISA Platz 15)
- Arbeitsplatz von Lehrerinnen mit den **niedrigsten Gehältern** und der höchsten Wochenstundenzahl
- Arbeitsplatz mit der **geringsten Attraktivität** für die männliche Lehrerschaft
- Arbeitsplatz, an dem die Leitungsämtler mit einer Besoldung, die gleich oder geringer dem **Eingangssamt einer Lehrerin an Gymnasien mit 25,5 Stunden Unterrichtsverpflichtung** ist, bezahlt werden.
- eine Schulform, die durch demografischen Wandel (fast alle Schulen unter 360 Schüler) **Leitungsämtler fast nur noch im Bereich A 13** besoldet. Zurzeit rutschen viele A 14- Schulleiterinnen nach vielen Dienstjahren in den Bereich der „unterwertig Beschäftigten“ ohne ein vergleichbares Stellenangebot. >> Rückstufungsgefahr.

Die meisten Grundschullehrerinnen lieben ihren Beruf und haben neben den typischen Berufsmerkmalen auch den Wunsch mit gestalten zu können, Innovation zu betreiben, im Team „guten Unterricht“ zu machen und weiter zu entwickeln. Sie möchten investieren in die Weiterentwicklung der Grundschule.

„Warum dann nicht auf eine Leitungsstelle bewerben?“

Als Gründe werden von Grundschulkolleginnen benannt:

- (1) Deutliche **Ausweitung der Verantwortungsbereiche**, die in vielen Bereichen allen anderen Schulformen gleichen, **plus zusätzliche Bereiche**, die sich aus der Eigenart der Schulform Grundschule ergeben. (Besondere Aufsichtspflichten und Versorgung aufgrund des Alters der Kinder.)
- (2) **Gleiches Gewicht an Gesamtverantwortung** wie an Schulen vergleichbarer Schülerzahlen mit **nicht vergleichbarer personeller Stellenausstattung**, Besoldung, Leitungszeit oder Delegationsmöglichkeit * (Anhang)
- (3) **Anforderungen des Schulträgers** im Rahmen der Entwicklung zur eigenverantwortlichen Schule sind deutlich **gewachsen** ** (Anhang)
- aber an Personal (Hausmeister, Sekretärin und Reinigungspersonal) wird gespart.
- (4) Grundschulen haben **keine erweiterte Schulleitung**, keinen Stellenkegel, keine Zeitressourcen für nicht unterrichtliche Tätigkeiten (Anrechnungsstunden z.B. für die * Aufgaben).
- (5) Zur **Delegation** von Verantwortung und Hilfeleistungen **fehlen die Möglichkeiten**
- weil keine Zeiten für nicht unterrichtliche Tätigkeiten zur Verfügung stehen (max. 1-2 Wochenstunden in der Mehrheit der Grundschulen)
- weil es nicht mehr vertretbar ist, Lehrerinnen mit 28 Stunden Unterrichtsverpflichtungen und den grundschulspezifischen Belastungen als Klassenlehrer und Berater weitere Aufgaben/Belastungen zuzumuten bzw. diese Aufgaben anzuweisen.
- (6) **Grundschulgemäße Beratung**, Textzeugnisse, Individuelle Förderung in sehr heterogenen Lerngruppen, Gemeinsames Lernen, Hilfeplangespräche mit Jugendämtern und vielen anderen Institutionen verlangen Kolleginnen das Äußerste ab, ohne es in Zeitausgleich zum Unterrichtsdeputat bringen zu können.
Beispiel einer Klassenlehrerin nachweisbar: In 12 Schulwochen verbrachte sie **54** Zeitstunden zusätzlich in Beratungsterminen und Hilfeplangesprächen. (Kann namentlich und protokolliert belegt werden) Kein Zeitausgleich möglich/gegeben. (43 + 4,5 h /Woche)
- (7) **GU/GL – Kinder** verursachen auch einen höheren Verwaltungsaufwand.
- (8) Die **Flut täglicher elektronischer Post** auch mit **Aufträgen aus allen Schulaufsichtsebenen** hat erheblich zugenommen. Allein die verantwortliche Sortierung in Junk-, Info- und dienstliche Auftrags-E-Mails kostet heute mehr Verwaltungszeit.
- (9) Die **Entwicklung der Offenen Ganztagschule** mit allen Problemen der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Institutionen und Trägern lag und liegt voll

auf den Schultern der Grundschulleitungen. – Die Verantwortung für den Betrieb liegt - aus Sicht der Eltern und des Schulträgers - immer bei der Schulleiterin. (Von Mangelverwaltung bei Geld, Ausstattung und Personal bis hin zur Einhaltung von Hygienevorschriften im Küchenbereich, Überwachung der Dienstkleidung, ...Verwendung von Flüssigseifen,... richtiger Lagerung der Reinigungsmittel ... - bei oft nicht oder nur schlecht ausgebildetem Personal)

- (10) **Präsenzzeiten für Schulleitungen** sind im Rahmen von Ganztags- und GL-Entwicklung deutlich angestiegen - die gefühlte und die echte Verantwortung sind deutlich erweitert worden.
- (11) Schulleitung nimmt **Zuständigkeitsempfinden und Aktenarbeit mit nach Hause**. (Auch noch den Krankenstand des nächsten Vormittags oder andere personelle Probleme in Kopf/E-Mail/Handy, die vorsorgend geregelt werden müssen, - weil kein Kind nach Hause geschickt werden kann - . Der Sonntagnachmittag gehört der Sorge um die montägliche Personalbesetzung.
- (12) **Grundschule zu entwickeln** (Schulprogrammarbeit, Profilentwicklung, Unterrichtsentwicklung, Inklusion) erfordert Teamentwicklung und Delegation von Verantwortung und programmatische Arbeit, für die aber weder Ressourcen noch Funktionsstellen zur Verfügung stehen.
Schulleitung wurde längst neu gedacht und neu strukturiert ohne die Bedingungen dafür zu schaffen. - Belege dafür sind: die umfangreichen Inhalte der Schulleiterfortbildung (Anlage) und die „Handlungsfelder und Schlüsselkompetenzen für das Leitungshandeln in eigenverantwortlichen Schulen in NRW“ (Internetseite im Bildungsportal NRW, Anlage)
- (13) Die Verantwortung für **Beurteilung, Prüfungen und Revisionen** beim Lehrpersonal einschließlich rechtsfähiger Gutachten sind ohne Zeit oder Besoldungsausgleich hinzugekommen,
- (14) ebenso die **Praktika, Beratungstätigkeit** und höher gewichteten **Beurteilungen in der Lehrerausbildung**. (Zeitfresser und zusätzliche Verantwortlichkeit)
- (15) "**Personalverantwortung, Personalentwicklung, Personalentscheidungen** sind übertragen worden, ohne eigens dafür ausgebildet worden zu sein = Führungsverantwortung übernehmen, wie in einem Unternehmen. (Das waren Aufgaben, die in den 60er-80er Jahren klassische Aufgaben der unteren Schulaufsicht waren. Bis man erkannte, dass Schul- und Personalentwicklung nicht zentral im Verhältnis 1:400 verteilt auf 35 – 50 Schulstandorte gesteuert werden können.)
- (16) Die Work-Life-Balance ist nach einschlägigen wissenschaftlichen Untersuchungen gerade bei Leitungsfunktionen deutlich gestört. Burn-Out-Syndrome haben erheblich zugenommen. Die Zahl der Anträge auf Entpflichtung von den Aufgaben der

Konrektorinnen ebenso.

- (17) Gerade für die **weiblichen Beschäftigten** (über **90%**) bietet eine Besoldungserhöhung
- von Fußnote 7 für Konrektorinnen (150€ brutto, oft 80€ netto) oder
 - A 13 für Rektorinnen (Eingangsamt Lehrer Gymnasium)
- keinen Anreiz.

- (18)** Last but not least: Repräsentationsaufgaben in der Schulgemeinde können (müssen aber nicht jedem) liegen und Freude machen.

Wohlgemerkt:

Kolleginnen, die diese Aufgaben seit langer Zeit gern übernehmen und die Schulleitungen im Team oder in Steuergruppen unterstützen, gibt es reichlich. – Aber mit der Garantie, den Auftrag jederzeit zurückgeben zu können, weil man dazu nicht verpflichtet ist. - „Schule mit leiten macht Freude!“ -

Aber warum sollte man sich für 150 € Zulage (gerade mal 4% Brutto) zur Übernahme dieser Verantwortung verpflichten? Und wenn Schulleitung dann ausfällt, muss man Schule für lange Zeit alleine leiten ohne Beförderung oder Ausgleichzahlung.

Konrektorinnen, die ihre Schule mehr als 3 Jahre alleine und ohne Ausgleichzahlung leiten mussten sind nachgewiesen.

Anregung zur Verifizierung dieser Analyse:

- Abfrage der Begründungen bei Lehrerinnen und Lehrern in der Grundschule , warum sie kein Interesse am Leitungsamt zeigen.

Forderungen:

- ***Alle Schulleitungen nach A 14 besolden***
- ***Stellvertretung muss mindestens vergleichbar dem Amt der Sonderpädagogen, also nach A 13 besoldet werden***
- ***Keine Schulleitung ohne ständigen Vertreter***
- ***Einfluss auf die Kommunalen Spitzenverbände, die Sekretariate nicht mehr mit ungelernten Schreibkräften zu besetzen und Hausmeister nicht wie „Schließdienste“ zu einzustellen.***
- ***Anrechnungsstunden zur Delegation/Zuarbeit/Vorbereitung von Leitungsaufgaben***
- ***Weitere Erhöhung der Leitungszeit für solche Aufgaben***

Anlagen:

*

Aufgaben, die in den letzten Jahren dazu gekommen oder an Gewicht gewonnen haben und vor allem häufig schriftlich dokumentiert sein müssen:

(Keine Rangfolge!)

Sicherheitskonzept (einschl. Amok) – Hygieneplan – Schips – Inklusion – Eigenverantwortlichkeit – Ausschreibungen INES und VERENA – Auswahlverfahren – Einstellungsverfahren – Leistungskonzept, Sprachförderkonzept, Migrantenförderkonzept, Begabtenförderkonzept – QA – VERA – Anträge auf Sozialindex-Stellen – Migrationshintergründe – SCHILD - Budgetierung – Laufende Unterhaltung Gebäude - Schulprofil-/ Schulprogramm möglichst in Broschüren oder auf der „gepflegten Homepage“,

Unterrichtsentwicklung – Umbau von klassischer Grundschularbeit in Richtung Heterogene Lerngruppen - Gemeinsames Lernen – Inklusion – Haltungsänderung in Kollegien und der Elternschaft -

Ausbildung verändert: aufwändigere (belastende) Praktika, Beratung, stärkere Einbindung von Ausbildungsbeauftragten und Schulleitungen in die Ausbildung, die Beurteilung und damit die Verantwortung der Schulleitungen einschließlich Prüfungsvorsitz.

**Einsparung im Sekretariats- und Hausmeisterbereich
Fehlende Konrektorinnen / teils Schulleiterinnen**

**

a) statistische Abfragen und Anforderungen an die Schulleitungen haben zugenommen.

b) Die Verantwortung für die vom Schulträger zu verantwortenden Mängel an Bau, Personal, Reinigung, OGS-Besetzung und OGS – Raumprogramm werden immer zuerst der Schulleitung angelastet. Vom BAD festgestellte Mängel, Schimmelbefall, fehlender Lärmschutz, PCB – Belastung u.a.m. belasten immer zuerst Schulleitung vor Ort - bei angespannter Haushaltslage auch langfristig.

c) Um die nicht ausreichenden finanziellen Ressourcen und die Bauunterhaltungsmittel pädagogisch besser und der Schulentwicklung angepasster einsetzen zu können nimmt Budgetierung in allen Bereichen zu. Davon profitiert die Kommune und vor allem die einzelne Schule.

Die entstehende Zusatzarbeit geht aber voll zu Lasten der Schulleiterinnen und Schulleiter.

Die nötige mediale Unterstützung, die Einarbeitung in PC-gestützte Verwaltungsprogramme, Haushalts- und Vergaberecht und andere Notwendigkeiten müssen sich Schulleiter selbst aneignen, weil die „personelle Ausstattung“ der Grundschulsekretariate in der Regel weit entfernt sind von einer personell langfristig stabilen Besetzung.

Verweise:

- a) Unfallkasse NRW : **Schulleitung und Gesundheit**

- b) **Handlungsfelder und Schlüsselkompetenzen für das Leitungshandeln in eigenverantwortlichen Schule in NRW , Endfassung;** Runderlass des MSW NRW vom 17. Juni 2008 (AZ. 412-6.07.01-50216)

- c) **Berufsbegleitende Fortbildung für Leitungsmitglieder in Schule und Studienseminar (sogenannte SL-Specials)**
Vorlage vom 28. April 2014 Az. 46.02