

ÖPR-Info

1 Neue Einstufigkeit – mehr Gerechtigkeit bei Beurteilungen?

Seit dem 01. November 2005 werden Beurteilungen bei Lehrerinnen und Lehrern in Baden-Württemberg einstufig durchgeführt.

Dies bedeutet, dass grundsätzlich bei Anstellungen, Beförderungen und Funktionsstellenbewerbungen Beurteilungen nur noch durch die Schulleiterin / den Schulleiter durchgeführt werden.

In der Probezeit kann das Regierungspräsidium ohne Anforderung durch die Schulleitung zusätzlich einen Unterrichtsbesuch durch eine Fachberaterin / einen Fachberater anordnen, sofern Zweifel an der Bewährung vorliegen.

Von großer Erleichterung über Skepsis bis hin zu strikter Ablehnung gehen die Meinungen zu dieser Neuregelung, die trotz des Widerstands des Hauptpersonalrats eingeführt wurde.

Worin liegen Chancen?

- Es erfolgt nur noch ein Unterrichtsbesuch durch die Schulleitung. Eine Fremdbeurteilung in einem angekündigten 3-Wochenzeitraum entfällt.
- In der Regel vereinbart die Schulleitung mit den zu Beurteilenden den exakten Zeitpunkt des Unterrichtsbesuchs.
- In der Regel kennen die direkten Vorgesetzten die Gesamtleistung der Lehrerinnen und Lehrer an Ihrer Schule und schätzen sie auch angemessen wert. Die dienstlichen Leistungen werden nach den Leistungsmerkmalen Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg, erzieherisches Wirken, Zusammenarbeit mit den am Schulleben Beteiligten, Wahrnehmung leitender und beratender Aufgaben bewertet. Der/die direkte Vorgesetzte beurteilt die Kollegen/innen also nicht nur nach dem durchgeführten Unterrichtsbesuch, der, sofern ausreichende Kenntnisse über das pädagogische Wirken vorliegen, nicht extra durchgeführt werden muss. Im Teil der Befähigungsbeurteilung werden die allgemeinen und fachlichen Kenntnisse sowie die Fertigkeiten, die für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sind, erfasst und bewertet. Diese Befähigungsmerkmale (z. B. Fachkenntnisse, Organisationsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, ...) sind nach den Ausprägungsgraden „schwach ausgeprägt“, „normal ausgeprägt“, „stärker ausgeprägt“ und „besonders stark ausgeprägt“ zu bewerten und falls erforderlich, sind zusätzliche Erläuterungen zu geben. Durch diese beiden Beurteilungsbestandteile relativiert sich beim Gesamturteil der Schulleitung die besuchte Unterrichtsstunde.

Die BLV sehen in der Einstufigkeit sehr wohl auch eine positive Entwicklung für diejenigen Schulen, in denen ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Schulleitung, Personalvertre-

tung und Kollegium besteht. An diesen Schulen wird frühzeitig, umfassend, offen, aber auch konstruktiv kritisch miteinander kommuniziert.

Wo lauern Gefahren?

- Es gibt aber auch Schulen, an denen der Unterrichtsbesuch durch die Schulleitung unangekündigt durchgeführt wird.

Dies erzeugt ein Gefühl des Misstrauens, der Willkür und des Ausgeliefertseins! Kann hier ein positives Arbeitsklima geschaffen werden, das auf Wertschätzung und Anerkennung der täglichen nicht immer einfachen pädagogischen Arbeit ausgerichtet sein sollte?

- Der/die zu Beurteilende ist in einem absoluten Abhängigkeitsverhältnis zur Schulleiterin / zum Schulleiter.

Was passiert aber, wenn zwischen Schulleiter/in und der Kollegin / dem Kollegen ein „gestörtes oder gar zerrüttetes Verhältnis“ besteht? Ist hier eine unvoreingenommene Beurteilung und ein guter Unterricht noch möglich?

- Unterrichtsbesuche werden teilweise durch die Schulleitung und zusätzlich, an einem anderen Termin, durch die Abteilungsleitung (AL) durchgeführt.

Dies bedeutet, dass bei den so beurteilten Kolleginnen und Kollegen eine zusätzliche Belastungssituation erzeugt wird.

- Manche Schulleitungen nehmen eine Kollegin / einen Kollegen der eigenen Schule ohne Vorgesetztenfunktion zum Beurteilungsbesuch mit. Dies ist dringend zu unterlassen, weil es zu unvermeidbaren Rollenkonflikten und damit zur Verschlechterung des Schulklimas führt.

Immer wieder beschwerten sich Kolleginnen und Kollegen bei den BLV-Personalrätinnen und -Personalräten über Kommunikations- und Beziehungsstörungen zwischen Schulleitung und dem Kollegium bzw. dessen Vertretung. Hier gibt es keinerlei Schutzmechanismen, um Willkür und Ungleichbehandlungen zu verhindern.

Mehr Chancen als Gefahren?

„Gute Schule“ ist nur in einem wertschätzenden, positiven, offenen und angstfreien Arbeitsklima möglich. Dies ist eine nicht zu unterschätzende Voraussetzung für die Gesunderhaltung der Kolleginnen und Kollegen. Dieses Leitziel der „guten Schule“ gehört daher in jedes Leitbild und ist eine unverzichtbare Maxime für alle, die Personalverantwortung im Schulbereich tragen.

Deshalb fordern die BLV, dass

- Beurteilungskriterien, unter Einbeziehung des Örtlichen Personalrats, der Beauftragten für Chancengleichheit und der Schwerbehindertenvertretung, im Vorfeld offen erörtert werden.
- dem Kollegium in einer GLK die Beurteilungskriterien und deren Gewichtung transparent gemacht werden und Einflussmöglichkeiten bestehen.
- auch einem Wunsch der Kollegin / des Kollegen entsprochen wird, gegebenenfalls eine Fachberaterin/einen Fachberater zum Unterrichtsbesuch hinzuzuziehen, ohne dass dies negativ seitens der Schulleitung bewertet wird.
- Unterrichtsbesuche nur durch Mitglieder der Schulleitung (SL, stellv. SL, AL) durchgeführt werden.
- keine Fachkollegin oder -kollege aus der eigenen Schule zu einem Unterrichtsbesuch hinzugezogen wird, auch keine Fachberater/in aus der eigenen Schule.
- mit der Kollegin, mit dem Kollegen der Zeitpunkt des Unterrichtsbesuchs vereinbart wird.
- eine jahrzehntelange solide pädagogische Arbeit entsprechend wertgeschätzt wird.
- alle geleisteten Tätigkeiten für das Gesamtsystem Schule in die Bewertung miteinfließen.

„Selig, wer sich vor seinen Untergebenen so respektvoll benimmt, wie wenn er vor seinen Vorgesetzten stünde“!

(Franz von Assisi, italienischer Wanderprediger)

2 Zielvereinbarungen zwischen Schulen und Schulverwaltung – ein Fall für die Mitbestimmung

Das Kultusministerium hat dem HPR eine Handreichung „Zielvereinbarung zwischen Schulen und Schulverwaltung“¹ vorgelegt, die eine Reihe von Fragen aufwirft. Ab 2007 sollen Zielvereinbarungen als letzter Baustein des Modells OES schrittweise flächendeckend eingeführt werden. Zielvereinbarungen ergänzen die im Zusammenhang mit Schulentwicklungsprozessen eingeführten Elemente (z. B. Leitbild, Teamentwicklung, Evaluation, einstufige Beurteilung) und bilden den Ausgangspunkt eines neuen Führungskonzepts. Schulentwicklungsziele werden einerseits aufgrund der Ergebnisse der Fremdevaluation festgelegt, andererseits sollen in Zielvereinbarungen politische und administrative Vorgaben der Landesregierung festgeschrieben werden. Sie haben damit erhebliche Auswirkungen auf die Schulen, weil die Kompetenzen zwischen Schulen und Schulverwaltung sowie zwischen Schulleitung und Kollegium neu bestimmt werden. Zielvereinbarungen steuern aber auch Leistungen und Verhalten der Kolleginnen und Kollegen, wenn sie als Grundlage von Mitarbeitergesprächen dienen und Beurteilungsergebnisse auch von den jeweils ausgehandelten Zielen und dem Grad der Zielerreichung bestimmt werden.

Die Berufsschullehrerverbände meinen deshalb:

- Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche müssen dazu führen, dass das Entwicklungspotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannt wird, Fähigkeiten optimiert werden können und die Motivation gestärkt wird.
- Was passiert, wenn vereinbarte Ziele nicht erfüllt werden? Eine entsprechende Aussage fehlt in den Handreichungen.
- Bei Dissens der Zielvereinbarungsgespräche müssen grundsätzlich neutrale und geeignete Vermittler eingeschaltet werden.
- Für die beruflichen Schulen muss sichergestellt werden, dass die entsprechenden Ressourcen bereitgestellt werden, damit politisch vorgegebene Ressortziele erreicht werden können.
- Die Berufsschullehrerverbände fordern die Beteiligung des HPR für die Erprobung des gesamten Modells „Zielvereinbarung zwischen Schule und Schulverwaltung“. Für die Umsetzung des Modells ist der BPR zu informieren, der ÖPR der jeweiligen Schule sowie die Beauftragten für Chancengleichheit und die Schwerbehindertenvertretung sind zu beteiligen.

3 Angestellte

Nach § 76 Abs. 1 und § 79 Abs. 3 Nr. 15 LPVG unterliegt die Einstellung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis der Mitbestimmung des Personalrats. Mitbestimmung setzt umfangreiche Information voraus, d. h. Sie sollten darauf achten, dass Sie als Angestelltenvertreter im ÖPR in allen Verfahrensschritten umfassend beteiligt sind, Sie haben ein Recht auf rechtzeitige und umfassende Information, Ihnen sind erforderliche Unterlagen vorzulegen bzw. Sie sind in einzelnen Verfahrensschritten direkt einzubinden: Nach der gültigen VwV „Einstellung von Lehramtsbewerberinnen und -bewerbern“ vom 9. Dezember 2005, veröffentlicht in K.u.U. Nr. 1 vom 9. Januar 2006, sowie den Handreichungen für die Schulen hierzu (sind den Schulen zugegangen, fordern Sie diese bei Ihrer Schulleitung ein) erfolgt eine Ausschreibung von schulbezogenen Stellen für Haupt-, Sonderschul- und Realschullehrkräften nur nach Zustimmung des ÖPR. Bei den schulbezogenen Stellenausschreibungen sind sie als ÖPR nach Punkt 26.3 der VwV bei den Bewerbungsgesprächen zu beteiligen, ebenso beim Beteiligungsgespräch im Rahmen der Einstellung über das Hauptauswahlverfahren (siehe Punkt 2.5 der VwV). Immer dann, wenn es sich um Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis handelt, sollten Sie als Angestelltenvertreter Ihre Rechte wahrnehmen und Ihre Beteiligung einfordern bzw. mit Ihren ÖPR-Kolleginnen und -Kollegen sich absprechen. Bei Fragen wenden Sie sich an die BLV-Geschäftsstelle. Unsere Angestellten-

¹ Der Entwurf der Handreichung „Zielvereinbarung zwischen Schulen und Schulverwaltung“ steht auf der Internetseite www.oes-bw.de -> Aktuelles – Stand: 30. März 2006.

vertreter nehmen dann gerne mit Ihnen Kontakt auf und beraten und unterstützen Sie - oder wenden Sie sich direkt an unsere Angestelltenvertreter.

4 Regionale Lehrerfortbildungsmittel: BLV kämpft um Erhalt der Mittel

Den beruflichen Schulen stehen jährlich 828.100,00 EUR (bedarfsorientiert) für regionale Lehrerfortbildung zur Verfügung. Dieser Etat ist nicht üppig und wurde in der Vergangenheit benötigt und aufgebraucht. Auf Initiative der Hauptpersonalräte Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen sowie der Gymnasien soll ein Teil unserer Mittel umgeschichtet werden. Etwa 600 regionale Lehrerfortbildungsveranstaltungen könnten nicht mehr stattfinden.

Das Kultusministerium sieht diesem Ansinnen weitgehend tatenlos zu. Die Berufsschullehrerverbände wehren sich vehement gegen die drohende Kürzung. Wir sind der Überzeugung, wenn die Zahl der Fortbildungen reduziert wird, gefährdet man damit die Qualität des Unterrichts und der beruflichen Erstausbildung. Zu Recht würden sich die Kammern fragen, ob wir bei gebremster Fortbildung die Schülerinnen und Schüler in der Berufsschule auf die Berufswelt vorbereiten können. Zusätzlich riskiert das Kultusministerium auch die Ziele der Gemeinsamen Vereinbarung¹ mit den Kammern.

Die Auseinandersetzung um die Lehrerfortbildungsmittel zeigt eines ganz deutlich: Es ist gut, dass BLV-Vertreter im Hauptpersonalrat Berufliche Schulen für unsere gemeinsamen Interessen kämpfen. Sie können ganz sicher sein, dass wir uns für die Interessen der Lehrkräfte an beruflichen Schulen vorbehaltlos und ohne Interessenkollision einsetzen.

5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ihre BLV-Vertreter/in kümmern sich um Ihre Gesundheit!

Berufliche Schulen brauchen einen besonderen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dies gilt nicht nur bei der Sicherheitstechnik, die an beruflichen Schulen eine Besonderheit im Vergleich zu allen anderen Schulen darstellt, sondern auch beim Gesundheitsschutz im psychomentalen Bereich brauchen Lehrkräfte Ihren/Ihre Spezialisten/in. Eine Untersuchung von Prof. Dr. med. habil. A. Weber aus Erlangen beschreibt die Morbidität und vorzeitige Dienstunfähigkeit von Lehrkräften an beruflichen Schulen.

Verpflichtender Arbeitsschutzausschuss an beruflichen Schulen!

An unseren Schulen muss es, nicht zuletzt aus den genannten Gründen, einen verpflichtenden Arbeitsschutzausschuss geben. Hierfür kämpfen Ihre BLV-Vertreter gerade in diesen Tagen wieder.

Signale aus dem Kultusministerium!

Jüngste Signale aus dem Kultusministerium, auch nach der Landtagswahl, deuten auf „Bewegung“ in der seit Jahren festgefahrenen Situation hin. In mehreren Klausuren zwischen Vertretern des KM, der betriebsärztlichen Leitstelle und ASA-Vertretern der HPRs konnten Vereinbarungen erzielt werden, die auf Fortschritt hindeuten.

Spezialisten für Arbeits- und Gesundheitsschutz in den BLV!

In den Berufsschullehrerverbänden finden Sie Ihre/n Spezialistin/en für Arbeits- und Gesundheitsschutz in den beruflichen Schulen des Landes.

BLV – Besser. Leistungsfähiger. Verlässlicher.

¹ Die gemeinsame Vereinbarung vom 7. März 2006 zwischen Politik und Kammern können Sie als PDF-Dokument von unserer Geschäftsstelle beziehen (info@blv-bw.de).

6 BLV-Vertreterin und BLV-Vertreter im Hauptpersonalrat mit BLV-Funktionen

	<p>Norbert Speidel Vorsitzender des Hauptpersonalrats BLV-Referat „Nationale Entwicklung und Verbandsdokumentationen“ Tel. (p): 07351 372843 Fax (p): 07351 29765 E-Mail: n.speidel@blv-bw.de</p>
	<p>Ottmar Wiedemer Vertreter der Angestellten Stellv. Vorsitzender des Hauptpersonalrats BLV-Referat „Angestellte“ Tel. (p): 07805 910162 Fax (p): 07805 910163 E-Mail: Ottmar.Wiedemer@t-online.de</p>
	<p>Gerd Baumer Technischer Oberlehrer Vorstandsmitglied des Hauptpersonalrats BLV-Referat „Technische Lehrerinnen und Technische Lehrer“ Tel. (p): 07851 958919 Fax (p): 07851 71536 E-Mail: Baumer@blbs-bw.de</p>
	<p>Bernhard Arnold Mitglied BLV-Referat „Allgemeine Bildung und verbandsinterne Kommunikationsentwicklung“ Tel. (p): 07231 419502 Fax (p): 0180 5060 3365 6482 E-Mail: b.arnold@t-online.de</p>
	<p>Iris Fröhlich Mitglied BLV-Referat „Mitgliederbetreuung und Werbung“ Tel. (p): 07032 794358 Tel. (d): 0711 489837-21 Fax (p): 07032 794358 Fax (d): 0711 489837-19 E-Mail: schmifroe@gmx.de</p>
	<p>Herbert Huber Vorsitzender der Berufsschullehrerverbände B-W e. V. Tel. (p): 07805 910907 Tel. (d): 0711 489837-25 Fax (p): 07805 910908 Fax (d): 0711 489837-19 E-Mail: h.huber@blv-bw.de</p>