

Abteilungsdirektor Klaus Lueb
Bezirksregierung Düsseldorf



Düsseldorf, 28.08.2001

Stellungnahme zur beabsichtigten Änderung des LPVG

Neuer § 94 Abs. 5 LPVG:

Das Verfahren zur Besetzung von Schulleiterstellen ist weitgehend normiert und formalisiert und lässt nur wenig Spielraum. Die Personalräte akzeptieren dies und versuchen nur selten, Einfluss zu nehmen.

Doch erscheint es angesichts des Zieles, den Schulen mehr Selbständigkeit und damit ihren Organen mehr Kompetenzen einzuräumen, nur konsequent, Schulleiter wie Behördenleiter und wie Beschäftigte zu behandeln, die selbständig personalrechtliche Entscheidungen treffen und deshalb die Besetzung der Schulleiterstellen von der Mitbestimmung auszunehmen.

Neuer § 94 Abs. 6 LPVG:

Die Stellenausschreibungen, um die es bei dieser Änderung des LPVG geht, sind nur solche, die Einstellungen nach sich ziehen. Sie sind Bestandteile des sog. schulscharfen Lehrereinstellungsverfahrens, das geschaffen wurde als ein Instrument, eine Schule mit den zu ihr passenden Lehrkräften zu versorgen. Die damit eröffneten Möglichkeiten haben bei den Schulen eine sehr positive Resonanz gefunden und das Verfahren wird grundsätzlich trotz der hohen Arbeitsbelastung für die Schulen akzeptiert. Inzwischen haben wir landesweit etwa 3.750 solcher Ausschreibungen (75 % von 5.000 unterstellten Neueinstellungen, wobei der Anteil der schulscharfen Verfahren noch erhöht werden soll).

Der zu betreibende Aufwand entspricht der Bedeutung. Zunächst ermittelt die Schulleitung, welche Fächerkombination sie braucht. Dann stellt sie fest, inwieweit besondere Anforderungen der Schule („Schulprofil“) zu berücksichtigen sind und rundet dies ab mit speziellen Erwartungen an die Stelle. All das ergibt das für die Ausschreibung zu formulierende Stellenprofil, das nicht vom Schulleiter vorgegeben, sondern in der Schulkonferenz, in der

alle für das Schulleben relevanten Kräfte mitwirken, die Lehrer aber eine starke Stellung besitzen, beschlossen wird. Die Bezirksregierung prüft die Ausschreibungen schulfachlich und schulrechtlich, wobei sie dem Grundgedanken schulischer Selbständigkeit Rechnung trägt und nur eingreift, wenn sie einen Ausschreibungstext für unvertretbar hält.

Die so abgestimmten Ausschreibungen gehen nun zusätzlich in das Mitwirkungsverfahren. Es ist schwer vorstellbar, welches Interesse Personalräte noch wahrnehmen sollen. Das Recht, eine Stelle besetzen zu dürfen, wird durch Haushaltsplan und Stellenplan des Landtags und die darauf gestützten Berechnungen des AVO-Bedarfs für die einzelne Schule vorgegeben. Dabei weist der Stellenplan der Schule im Rahmen unterrichtsrechtlicher Vorschriften die Spielräume für die Fachversorgung aus, die die Schule bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen hat. Ob die Stelle zentral oder schulscharf realisiert wird, ist nun wirklich eine Sache der Schule. An der Formulierung des Ausschreibungstextes selbst war die Lehrerschaft hinreichend beteiligt.

Alle Einstellungsverfahren stehen unter erheblichem Zeitdruck. Das resultiert daraus, dass die Einzelschritte aufeinander aufbauen und jeweils erst realisiert werden können, wenn die vorangegangenen abgeschlossen sind. Die – nach Meinung der Bezirksregierungen sachlich überflüssige – Beteiligung der Personalräte strapaziert das ohnehin enge Zeitbudget weiter. Ist beispielsweise im Verlauf des Schuljahres eine Lehrkraft ausgeschieden und soll die Stelle unterjährig und schulscharf nachbesetzt werden, so bedeutet das Durchlaufen eines jeden Verfahrensschrittes ganz praktisch, dass für diese Zeit die Stelle unbesetzt bleibt, und, sofern dies nicht anders aufgefangen werden kann, Unterricht ausfallen muss. Selbst wenn der Personalrat keine Einwendungen erhebt, kostet die Mitwirkung doch Zeit. Erhebt er aber Einwendungen und lassen die sich nicht sofort ausräumen, vergehen schnell einige weitere Wochen, ein Zustand, der der Schulöffentlichkeit nicht vermittelbar ist, zu Elternprotesten führt und das Vertrauen der Schule in ihre Verwaltung zerstört.

Die Schulaufsicht hat sich in der Vergangenheit oftmals dadurch beholfen, dass sie im Einvernehmen mit den Personalräten Ausschreibungen geändert und sofort ins Internet gestellt hat. Aus Zeitersparnisgründen geschah dies, ohne sich mit den Schulen rückzukoppeln. Nun waren die Schulen vielfach empört – und das zu Recht. Denn korrekt wäre es gewesen, wenn die Schulaufsicht die geänderten Texte als ihre Formulierungsvorschläge den Schulen unterbreitet und erst nach deren Einverständnis die Ausschreibungen vorgenommen hätte. Aber

selbst dieses Verhalten der Schulaufsicht hätte an den Schulen kein Verständnis gefunden, da sie sich ihren Ausschreibungstext reiflich überlegt und unter Beteiligung vieler Personen abgestimmt

hatten. Der durch die Ausübung von Personalratsrechten bewirkte Eingriff der Schulaufsicht wird als Mißachtung der Selbständigkeit der Schule und als ein Unterlaufen der politischen Vorgaben verstanden.

Zusammenfassend ist festzuhalten:

1. Die Mitwirkung bei der Stellenausschreibung ist von der Sache her nicht geboten.
2. Sie führt in der Praxis zu Verzögerungen der Ausschreibungen, die nicht hinnehmbar sind, da bei den unterjährigen Einstellungen Unterrichtsausfall droht und bei den Einstellungen zu Schuljahres- und Schulhalbjahresbeginn andere Bundesländer schneller sein können und in den Mangelfächern den Arbeitsmarkt leerfegen.
3. Sie führt zu Mehrarbeit und zu unnötigen Spannungen zwischen Schulaufsicht und Schule.
4. Vor allem verletzt sie den Gedanken selbständiger Schule. Die Schulaufsicht wird gegen ihren Willen gezwungen, stärker regulierend vor Ort einzugreifen.