

Landeselternrat Gesamtschule – 28.2.2009 - Workshop 3: Gesetzliche Grundlagen und Durchführung der Schulleiterwahl

1) Rechtliche Grundlagen:

a) Bestellung der Schulleiterin oder des Schulleiters (§ 61 SchulG)

(1) Die obere Schulaufsichtsbehörde schreibt die Stelle der Schulleiterin oder des Schulleiters mit Zustimmung der Schulkonferenz und des Schulträgers aus und prüft die eingegangenen Bewerbungen. Aus den Bewerbungen werden der Schulkonferenz die geeigneten Personen benannt (§ 7 Landesbeamtengesetz); dabei sind unter Beachtung des im Ausschreibungsverfahren erstellten schulspezifischen Anforderungsprofils möglichst mindestens zwei geeignete Personen zur Wahl vorzuschlagen. Lehrerinnen und Lehrer der betroffenen Schule können benannt werden, wenn sie vor ihrer Tätigkeit an dieser Schule in mindestens einer anderen Schule oder in der Schulaufsicht gearbeitet und damit ihre Verwendungsbreite nachgewiesen haben. Die oder der Vorsitzende der Schulkonferenz oder eine benannte Vertreterin oder ein benannter Vertreter hat das Recht zur Einsichtnahme in die Personal- und Verwaltungsvorgänge, die der Benennung gemäß Satz 2 zugrunde liegen; § 102 Landesbeamtengesetz bleibt unberührt.

(2) Die Schulkonferenz wählt in geheimer Wahl aus den von der oberen Schulaufsichtsbehörde benannten Personen die Schulleiterin oder den Schulleiter. Hierfür wird die Schulkonferenz um ein stimmberechtigtes Mitglied erweitert, das der Schulträger entsendet. Bis zu drei weitere Vertreterinnen oder Vertreter des Schulträgers können beratend teilnehmen. Die Vertreterinnen und Vertreter des Schulträgers dürfen nicht der Schule angehören. Die Mitwirkung von Mitgliedern der Schulkonferenz, die sich an der Schule beworben haben, ist ausgeschlossen. Gleichfalls dürfen Schülerinnen und Schüler, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, an dem Wahlverfahren nicht teilnehmen. Der Schülerrat benennt, soweit erforderlich, geeignete Vertreterinnen und Vertreter.

(3) Gewählt und damit vorgeschlagen ist, wer die Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Stimmen erhält. Wird diese Mehrheit nicht erreicht, so findet zwischen den Personen, welche die beiden höchsten Stimmenzahlen erreicht haben, eine Stichwahl statt. Gewählt ist, wer in dieser Stichwahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Bei Stimmgleichheit erlischt das Wahlrecht. § 66 Abs. 6 Satz 3 findet keine Anwendung. Das Wahlrecht erlischt ferner, wenn die Schulkonferenz nicht innerhalb von acht Wochen nach Aufforderung durch die Schulaufsichtsbehörde einen Vorschlag vorlegt. Die Frist kann in besonderen Ausnahmefällen verlängert werden. Die Ernennung erfolgt durch die obere Schulaufsichtsbehörde. § 25 Abs. 2 bis 4 Landesbeamtengesetz findet keine Anwendung. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

(4) Die obere Schulaufsichtsbehörde holt die Zustimmung des Schulträgers zu der gewählten Bewerberin oder dem gewählten Bewerber ein. Der Schulträger kann die Zustimmung nur binnen acht Wochen mit einer Zweidrittelmehrheit des nach der Hauptsatzung zuständigen Gremiums verweigern. Nach Verweigerung der Zustimmung kann die Schulkonferenz innerhalb von vier Wochen einen zweiten Vorschlag aus den vorliegenden Bewerbungen vorlegen. Eine Bewerberin oder ein Bewerber kann nicht noch einmal vorgeschlagen werden, wenn der Schulträger seine Zustimmung verweigert hat.

(5) Die obere Schulaufsichtsbehörde ernennt die gewählte Bewerberin oder den gewählten Bewerber, sofern der Schulträger seine Zustimmung nicht gemäß Absatz 3 verweigert hat. Wird die Zustimmung auch zu einem zweiten Vorschlag verweigert, trifft die obere Schulaufsichtsbehörde die Auswahlentscheidung.

(6) Zur Schulleiterin oder zum Schulleiter kann nur bestellt werden

1. (...) wer

a) die Befähigung zum Lehramt für eine der in dem betreffenden Schulsystem vorhandenen Schulstufen besitzt oder

b) die Befähigung zu einem Lehramt einer bestimmten Schulform besitzt und aufgrund dieser Befähigung in Jahrgangsstufen, die in dem betreffenden Schulsystem vorhanden sind, verwendet werden kann;

(...)

Darüber hinaus müssen Kenntnisse und Fähigkeiten nachgewiesen werden, die für die Leitung einer Schule erforderlich sind. Dazu gehören insbesondere Fähigkeiten zur Führung, Organisation und Weiterentwicklung einer Schule und zur pädagogischen Beurteilung von Unterricht und Erziehung, Team- und Konfliktfähigkeit sowie die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit schulischen und außerschulischen Einrichtungen. (...)

(7) Die Wiederwahl der Schulleiterin oder des Schulleiters für eine zweite Amtsperiode von fünf Jahren oder auf Lebenszeit gemäß § 25 b Landesbeamtengesetz erfolgt durch die Schulkonferenz; eine Stellenausschreibung findet in diesen Fällen nicht statt. Die Absätze 2 bis 4 sind entsprechend anzuwenden.

(8) Diese Regelungen gelten für Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis entsprechend.

b) Landesbeamtengesetz (§§ 25, Abs. 2-4, 25 a und b, 102 LBG)

§ 25 Beförderung

(2) Vor Ablauf eines Jahres seit der Anstellung oder der letzten Beförderung darf der Beamte nicht befördert werden (...).

(3) Vor Feststellung der Eignung für einen höherbewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit, für die durch Rechtsverordnungen nach § 15 und § 187 Abs. 1 eine Dauer von mindestens drei Monaten festzulegen ist, darf der Beamte nicht befördert werden. (...)

(4) Regelmäßig zu durchlaufende Beförderungsränge dürfen nicht übersprungen werden.

§ 25 a Leitende Funktion auf Probe

(1) Ein Amt mit leitender Funktion im Sinne des Absatzes 8 wird zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen. Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre. Die oberste Dienstbehörde kann eine Verkürzung der Probezeit zulassen; die Mindestprobezeit beträgt ein Jahr. Zeiten, in denen dem Beamten eine leitende Funktion nach Satz 1 bereits übertragen worden ist, können auf die Probezeit angerechnet werden. Es ist nicht zulässig, die Probezeit zu verlängern.

§ 25 b Leitende Funktion auf Zeit

(1) Ein Amt mit leitender Funktion im Sinne des Absatzes 7 wird im Beamtenverhältnis auf Zeit für längstens zwei Amtszeiten übertragen. Eine Amtszeit beträgt fünf Jahre. Zeiten, in denen dem Beamten die leitende Funktion nach Satz 1 bereits übertragen worden ist, können bis zu einer Dauer von höchstens zwei Jahren auf die erste Amtszeit angerechnet werden. Mit Ablauf der ersten Amtszeit ist die Übertragung des Amtes auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ausgeschlossen, mit Ablauf der zweiten Amtszeit soll dem Beamten das Amt auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen werden.

§ 102 Personalakten - allgemein

(1) Über jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen; sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. (...) Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn, der Beamte willigt in die anderweitige Verwendung ein. (...)

(3) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist (...).

2) Das Kompetenzprofil von Schulleitung in NRW als Grundlage für die vorbereitende Qualifizierung und das Eignungsfeststellungsverfahren

Bezug: § 61 Abs. 6 SchulG

Rd.Erl. des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW v. 17. Juni 2008: Handlungsfelder und Schlüsselkompetenzen für das Leitungshandeln in eigenverantwortlichen Schulen in Nordrhein Westfalen (Auszug)

Pädagogische Führung und Schulmanagement als zentrale Leitkategorien und umfassende Rollenbeschreibung für Schulleitung

Das Leitbild einer modernen und professionellen Schulleitung umfasst die pädagogische Führung und das Management von Schule. Durch diese Leitkategorien werden die Handlungsfelder und Schlüsselkompetenzen konzeptionell zusammengeführt.

Pädagogische Führung kennzeichnet den kreativ-gestalterischen Aspekt der Leitungstätigkeit. Gute Führung bindet alle in der Schule arbeitenden Menschen, d. h. Lehrkräfte, pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Verwaltungspersonal, gezielt in den Arbeitsprozess ein und fördert den Teamgeist. Alle sollen befähigt werden, die für die Umgestaltung und Weiterentwicklung der Schule erforderlichen Schritte einzuleiten und konsequent voranzutreiben; die Qualitätsentwicklung von Unterricht ist dabei insbesondere zu befördern. Sie sollen mental und emotional für eine gemeinsame Zukunftsvorstellung von Schule gewonnen werden. Dazu gehört auch die Fähigkeit, mit Widerständen umzugehen bzw. sie antizipierend aufzugreifen. Die Fähigkeit zu pädagogischer Führung baut auf grundlegenden persönlichen und charakterlichen Eigenschaften auf.

Schulmanagement beschreibt den planerischen, analytischen und kommunikativen Aspekt des Leitungshandelns. Gutes Management ist auf die optimale Gestaltung von Prozessabläufen in der Schule ausgerichtet. Das komplexe System Schule soll zielgerichtet und ganzheitlich in einem Prozess dauerhafter Entwicklung zu besserer Leistung geführt werden. Dabei geht es im Kern um das Schaffen von Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Akteure eigenverantwortlich und selbstorganisiert handeln können. Schulmanagement umfasst alle Tätigkeiten und Vorgänge, die zur Erfüllung dieser Aufgabe erforderlich sind, z.B. die Fähigkeit systematisch vorzugehen, auftretende Probleme rational zu lösen und Entwicklungsprozesse zu optimieren.

Management und Pädagogische Führung müssen sich ergänzen. Um beide Elemente miteinander zu verbinden, sind sowohl Schlüsselkompetenzen als auch grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten zur Wahrnehmung einer Leitungsrolle notwendig.

Führungsbezogene Handlungskompetenzen gemäß dem Curriculum der vorbereitenden Qualifizierung und dem Eignungsfeststellungsverfahren:

Rollenklarheit, Kommunikations-, Innovations- und Managementfähigkeit

3) Voraussetzungen und Verfahren bei der Bewerbung um eine Schulleitungsfunktion: Übergangsregelungen und Stand ab 1.8.2009

Bezug: § 61 Abs. 6 SchulG

RdErl.d.MSW v. 25.11.08 (BASS 21-01):

Ab 1.8.2009 können sich nur noch Personen für die Stelle einer Schulleiterin / eines Schulleiters bewerben, die

- a) eine (staatliche) vorbereitende Qualifizierung im Umfang von 104 Stunden nachweisen,
- b) ihre Eignung in einem Assessmentcenter (Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)) nachgewiesen haben.

Für die Auswahlentscheidung der Schulkonferenz bleibt die dienstliche Beurteilung bindend. Verfahren:

- a) Das EFV stellt die Eignung differenziert fest („Die Leistungen übertreffen die Anforderungen.“ / „Die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße.“)
- b) Die Schulleiterin / Der Schulleiter beurteilt die Bewerberin / den Bewerber in einem Leistungsbericht.

- c) Die Schulaufsicht erstellt die dienstliche Beurteilung nach Aktenlage. Bei Abweichungen zwischen dem EFV und dem Leistungsbericht führt die Schulaufsicht mit der Bewerberin / dem Bewerber ein schulfachliches Gespräch zur Vorbereitung der dienstlichen Beurteilung.
- d) Die dienstliche Beurteilung ist unverzüglich nach der Teilnahme an dem EFV und unabhängig von der Bewerbung um ein konkretes Schulleitungsamt zu erstellen. Liegt eine dienstliche Beurteilung mehr als drei Jahre zurück, muss das gesamte Beurteilungsverfahren einschließlich EFV und Leistungsbericht wiederholt werden.

Übergangsregelungen:

- 1) Bewerberinnen und Bewerber sind auch ohne vorbereitende Qualifizierung und EFV zur Bewerbung zugelassen, wenn eine geltende dienstliche Beurteilung (nicht älter als drei Jahre) vorliegt.
- 2) Alle Regelungen für die Beurteilung und die Auswahl gelten nur für Schulleiterinnen und Schulleiter. Da die bisherigen Regelungen für die stellvertretende Schulleitung seit 2006 außer Kraft gesetzt sind, besetzt die Schulaufsicht diese Positionen ohne Beteiligung der Schulkonferenz und des Schulträgers.

4) Regelungen ohne Bestand vor Verwaltungs- und Verfassungsgerichten – Verfahrensklärungen

Bezug: § 61 Abs. 1 SchulG (**Verwendungsbreite**)

Verwaltungsgericht Düsseldorf (Beschlüsse 2 L 2145/07 und 2 L 2090/07 vom 15.2. und 20.2.2008):

„Hausbewerber“ können nicht mit der Begründung vom weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden, sie seien bislang nur an einer Schule tätig gewesen. § 61 Abs. 1 Satz 3 SchulG NRW verstoße gegen den Gleichheitsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes, weil sie von „Außenbewerbern“ einen derartigen Nachweis der Verwendungsbreite nicht verlange. Für diese Ungleichbehandlung gebe es keinen hinreichenden sachlichen Grund. Denn die als gesetzliche Einstellungs Voraussetzung geforderte Tätigkeit an einer anderen Schule lasse nicht den Schluss auf eine allgemein größere Verwendungsbreite zu, da auch ein hausinterner Bewerber seine Verwendungsbreite durch die Wahrnehmung verschiedener Funktionen auch an ein und der selben Schule, etwa im Umfeld der Schulleitung, nachweisen könne.

Bezug: § 61 Abs. 4 und 5 SchulG (**Nicht-Zustimmung durch den Schulträger**)

Beschlüsse des 6. Senats des Oberverwaltungsgerichts vom 7. August 2008 Az.: 6 B 942/08, 6 B 973/08 und 6 B 1090/08:

Zwei Schulträger verweigerten die Zustimmung zu einem Bewerber, der im Vergleich zu seinen Mitbewerbern über die beste dienstliche Beurteilung verfügt. Aufgrund dieses Votums sah die Bezirksregierung den Antragsteller nach dem Schulgesetz als ausgeschlossen an. Das OVG entschied, dass der Antragsteller nicht aufgrund der Verweigerung der Zustimmung durch den Schulträger vom Auswahlverfahren habe ausgeschlossen werden dürfen, weil dieses Votum gegen den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Bestenauslese verstoße.

Bezug: § 61 Abs. 2 SchulG (**Wahl oder Nicht-Wahl durch die Schulkonferenz**)

Antwort der Landesregierung auf eine kleine Anfrage (Landtagsdrucksache 14/6469 vom 28.3.2008):

3. Wie sieht das weitere Verfahren aus, wenn die Schulkonferenz einen Vorschlag der Schulaufsicht ablehnt?

Im Sinne der Intention des § 61 SchulG soll in Fällen, in denen nach wiederholter Ausschreibung nur eine alleinige Bewerberin oder ein alleiniger Bewerber benannt werden konnte und durch die Schulkonferenz abgelehnt wurde, eine Stellenbesetzung mit dieser Bewerberin oder diesem Bewerber nicht stattfinden. Die Stellenausschreibung und der Wahlvorgang sind in einem solchen Fall zu wiederholen. Wenn auch danach nur eine Bewerberin oder ein Bewerber vorhanden sein sollte und nicht die Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Stimmen der Schulkonferenz erreicht, ist das Bewerbungsverfahren ergebnislos beendet. Die Schulaufsicht kann im Rahmen ihres Organisationsermessens entscheiden, ob die Stelle weiterhin im Ausschreibungsverfahren oder im Wege der Berücksichtigung von Versetzungsbewerberinnen und Versetzungsbewerbern besetzt werden soll. Von der Schulkonferenz abge-

lehnte Bewerberinnen oder Bewerber werden auch in dem weiteren Verfahren nicht mehr berücksichtigt.

Bezug: § 61 Abs. 7 SchulG (Wiederwahl – **Schulleitung als Amt auf Zeit**)

Bundesverfassungsgericht (BVerfG) (28.5.2008 - 2 BvL 11/07:

§ 25b des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen in der Fassung des Artikels I des Gesetzes vom 20. April 1999 (Nordrhein-Westfälisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 148) und in allen folgenden Fassungen ist mit Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes unvereinbar und nichtig.

Zur Begründung hat das BVerfG u.a. auf das Lebenszeitprinzip, das zu den hergebrachten Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums zählt, abgestellt und u.a. Folgendes ausgeführt:

„Dazu gehört auch und vor allem, dass der Beamte nicht willkürlich oder nach freiem Ermessen politischer Gremien aus seinem Amt entfernt werden kann, denn damit entfiere die Grundlage für seine Unabhängigkeit. Die lebenslange Anstellung sichert dem Beamten persönliche Unabhängigkeit. Das Bewusstsein seiner gesicherten Rechtsstellung soll die Bereitschaft des Beamten zu einer an Gesetz und Recht orientierten Amtsführung fördern und ihn zu unparteiischem Dienst für die Gesamtheit befähigen. Der Beamte auf Zeit hat in seinem Führungsamt keine gesicherte Rechtsstellung. Über einen Zeitraum von zehn Jahren, der beim höheren Dienst in der Regel etwa ein Viertel bis ein Drittel der Lebensdienstzeit ausmacht, fehlt ihm die rechtliche Sicherheit, die ihm die für seine Amtsausübung erforderliche Unabhängigkeit geben soll. In der ersten Amtsperiode ist völlig ungewiss, ob er seine Position in Zukunft wird behalten können, auch wenn er den Anforderungen des Amtes in vollem Umfang gerecht geworden ist. Der Beamte muss ständig befürchten, in sein vorheriges Amt, das ihm seine Lebenszeitstellung vermittelt, zurückgesetzt zu werden, mit allen damit verbundenen Nachteilen wie einer Gehaltseinbuße, versorgungsrechtlichen Nachteilen und einem Ansehensverlust bei Kollegen, Untergebenen und in der Öffentlichkeit.“

Konsequenz des MSW (Kabinettsentscheidung vom 9.9.2008):

Die bisherigen Führungsämter auf Zeit werden in den Katalog der Führungsämter auf Probe nach § 25 a LBG mit einer Probezeit von 2 Jahren aufgenommen. Der Erfolg der Probezeit wird von der Schulaufsicht in einem kurzen Vermerk festgestellt. Die Nichtbewährung ist durch den Dienstvorgesetzten substantiiert darzulegen und nachzuweisen. Die Wiederwahl durch die Schulkonferenz entfällt damit.

5) Dienstrechtliche Vorgaben für den Auswahlvorschlag durch die Schulaufsicht

Bezug: § 61 Abs. 1 SchulG („mindestens zwei geeignete Personen“), § 61 Abs. 3 SchulG („Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.“)

1. Grundsatz der Bestenauslese: Bewerber/innen mit einer schlechteren Beurteilung können nicht ausgewählt werden.
2. Bei gleicher Beurteilung haben Vorrang
 - a) Bewerberinnen und Bewerber, die sich in einem höheren Amt bewährt haben,
 - b) Frauen, bis die Frauenquote in Leitungspositionen der Quote der Beschäftigten entspricht,
 - c) Schwerbehinderte,
 - d) Bewerberinnen und Bewerber mit einem (deutlich) höheren Dienstalster.