

Sprechzettel des MBWFK

| | |
|--|----------------------------|
| 54. Sitzung des Bildungsausschusses am 15.01.2025 | TOP 5 |
| Bericht der Landesregierung über Durchführung, Stand und Zukunft des Modellprojekts der Schulverwaltungskräfte | Umdrucke 20/5741 + 5769 |

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

1. Zur Einführung in das Thema - Grundsätzliches, Vorgeschichte, Verfahren

- Konkreter Anlass für die heutige Befassung mit dem Modellvorhaben der Schulverwaltungskräfte ist ein Schreiben im Namen von Schulen, die an dem Projekt teilgenommen haben. Die Art und Weise, wie in diesem Schreiben von den Beteiligten an vier der fünf Modellstandorte Vorwürfe gegenüber dem Ministerium erhoben werden, halte ich für ausgesprochen unglücklich. Weder wird sie der von den beteiligten Mitarbeiterinnen geleisteten Arbeit gerecht, noch bildet sie die Komplexität der sich in diesem Zusammenhang stellenden Themen und Fragestellungen ab.
- Gerade weil in der öffentlichen Debatte aber häufig eine sehr zugesetzte Debatte stattfindet, die die vielfältigen Aspekte des Vorhabens und den Gesamtkontext nicht vollständig im Blick hat und vielleicht ohne weitergehende Erläuterungen auch nicht im Blick haben kann, komme ich nun gerne dem Antrag nach, einen Bericht zu Durchführung, Stand und Zukunft des Modellprojekts der Schulverwaltungskräfte zu geben.
- Ich möchte zunächst noch einmal die Ausgangssituation darstellen, vor deren Hintergrund sich die Thematik von Schulverwaltungskräften bewegt:
 - So besteht gemäß § 48 Schulgesetz für die Schulträger die Aufgabe, das Verwaltungs- und Hilfspersonal an den Schulen zu stellen. Entsprechend handelt sich es bei den Personen, die in den Schulsekretariaten arbeiten, um Beschäftigte des Schulträgers.
 - In besonderen Konstellationen gibt es an Schulen bereits jetzt Verwaltungsleitungen. Dies betrifft zum einen das Landesförderzentrum Hören und Kommunikation, bei dem das Land als Schulträger eine solche Stelle vorhält. Und zum anderen die Regionalen Berufsbildungszentren, in denen

Verwaltungsleitungen in geteilter finanzieller Verantwortung von Schulträger und Land tätig sind.

2. Politische Zielsetzungen - Was wollen wir übergeordnet mit den Maßnahmen erreichen?

- Im Koalitionsvertrag haben wir uns vorgenommen, Verwaltungsleitungen an Schulen an den verschiedenen Schularten zu erproben.
- Dies macht den Eindruck eines kleinen und unmittelbar umzusetzenden Auftrags. Befasst man sich jedoch näher mit dem Vorhaben, wird deutlich, dass hierfür zahlreiche Arbeitsschritte zu durchlaufen waren:
- Zuerst mussten wir mit dem Haushalt 2023 die Voraussetzungen schaffen, fünf Lehrkräftestellen für das Modellvorhaben zur Erprobung des Einsatzes von Schulverwaltungskräften zu nutzen, also quasi diese eigentlich für Lehrkräfte vorgesehenen Stellen „auszuleihen“.
- Als nächstes war darüber zu entscheiden, in welchen Konstellationen diese Stellen genutzt werden sollten. Für eine möglichst große Bandbreite der verschiedenen Einsatzorte und um entsprechend unterschiedliche Erkenntnisse gewinnen zu können, wurden fünf modellhafte Settings vorgegeben, die verschiedene Schularten und Schulgrößen umfassten. Hierzu gibt es in verschiedenen Veröffentlichungen nähere Ausführungen, u.a. in unseren Antworten auf Kleine Anfragen, sodass ich hierauf nicht noch einmal im Einzelnen eingehen möchte. Bei Bedarf kann ich Nachfragen hierzu gerne noch einmal beantworten.
- Die Umsetzung begann dann im Januar 2023 mit der Information der Schulen darüber, dass sie eine Interessenbekundung für eine Teilnahme am Modellvorhaben einreichen konnten, das im Schuljahr 2023/24 beginnen und mit dem Schuljahr 2025/26 enden sollte. Voraussetzung war u.a., dass die Schulen die Zustimmung verschiedener Stellen und Gremien eingeholt hatten: So mussten sich die Schulen je nach Modell zu einer Bewerbung zusammenschließen, die örtlichen Personalräte beteiligen und insbesondere musste auch der jeweilige Schulträger einverstanden sein.

3. Maßnahmen - Erfolge - Herausforderungen

- Tatsächlich war ein erster Erkenntnisgewinn, dass von Seiten des Landes die Bedeutung des Modellvorhabens und die Auswirkung auf die Interessenlage

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schulsekretariate unterschätzt worden war. Seitens der Schulträger wurde bereits kurze Zeit, nachdem das Vorhaben des Ministeriums angekündigt worden war, davon berichtet, dass diese Ankündigung große Unruhe bei den dortigen Beschäftigten ausgelöst habe. Schon zu diesem Zeitpunkt aber auch im Rahmen der Umsetzung des Modellvorhabens wurde deutlich, dass hier eine umfassende Abgrenzungsproblematik und potenzielles Konfliktfeld betroffen ist: So gibt es keine verbindlichen einheitlichen Maßstäbe, nach denen sich bemisst, mit welchem Stundenumfang ein Schulträger Personal im Schulsekretariat zur Verfügung stellt. Auch zum Aufgabenkatalog der Schulsekretariate gibt es keine einheitliche Festlegung. Die Vergütung bewegt sich üblicherweise im Bereich der Entgeltgruppen 5 und 6. Schulverwaltungskräfte treten insoweit in eine gewisse Konkurrenzsituation, wenn es um die Möglichkeit von Personen im Schulsekretariat geht, die Notwendigkeit einer Stundenaufstockung wegen der wahrzunehmenden Aufgaben vorzutragen oder durch die Übernahme höherwertiger Aufgaben eine andere Eingruppierung zu erreichen. Gerade solche Aufgaben sollten nun im Modellvorhaben die Schulverwaltungskräfte übernehmen, für die die Entgeltgruppe 9a - also die höchste Eingruppierung im ehemaligen mittleren Dienst - vorgesehen war.

- Im Folgenden gingen aus einigen Regionen dann auch keine Anträge auf Teilnahme am Modellvorhaben ein. Ein Bereich, aus dem es keine Bewerbung gab, war z.B. die Landeshauptstadt Kiel als einem der größten Schulträger des Landes. Warum sich Schulen nicht gemeldet haben, konnte sicherlich verschiedene Gründe haben. Einzelne Schulleitungen sprachen an, dass sie Interesse gehabt hätten, es aber zu keiner Einigung mit ihrem Schulträger gekommen sei.
- Die Bewerbungen der Schulen wurden im Ministerium dann umfangreich ausgewertet, was zur Auswahl der Ihnen ebenfalls aus anderen Veröffentlichungen bekannten fünf Projektstandorte mit insgesamt ursprünglich 12 Schulen führte, die dann noch das Beteiligungsverfahren mit der Personalvertretung zu durchlaufen hatte. Bei diesen Arbeitsschritten und auch bei nachfolgenden gab es teils zusätzlichen Austausch- und Einigungsbedarf, weshalb sich an verschiedenen Stellen Verschiebungen gegenüber der ursprünglich vorgesehenen Zeitplanung ergaben.

- Nach der Auswahl der Projektstandorte ging es dann darum, die Stellenausschreibungen festzulegen und die dafür wiederum nötigen Schritte - unter Beteiligung eines anderen hierfür zuständigen Mitbestimmungsgremiums und der Schulleitungen der ausgewählten Schulen - durchzuführen. Bei der Entscheidung darüber, welche Qualifikation von den Bewerberinnen und Bewerbern gefordert wurde, hat das Ministerium von Anfang an darauf verzichtet, eine Verwaltungsausbildung oder zwingende Erfahrung im öffentlichen Dienst zu fordern, da nicht davon ausgegangen wurde, dass solche Personen auf dem Arbeitsmarkt ausreichend verfügbar sein würden. Dies wurde dann dadurch bestätigt, dass sich überwiegend Personen mit der ebenfalls zugelassenen kaufmännischen Ausbildung bewarben. Alle Stellen wurden befristet bis zum 31.07.2026 ausgeschrieben.
- Im Folgenden waren dann alle Schritte eines Auswahlverfahrens im öffentlichen Dienst zu durchlaufen, also insbesondere die Prüfung der Erfüllung der Bewerbungsvoraussetzungen - teils mit Nachforderung von Belegen -, Auswertung vorgelegter Arbeitszeugnisse und Eignungsvergleich, woraus dann eine Vorauswahl für Auswahlgespräche resultierte. Wiederum waren selbstverständlich Personalvertretung und nun auch die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Zudem gab es verschiedene Mehrfachbewerbungen, d.h. einzelne Personen hatten sich parallel auf verschiedene Standorte beworben, sodass die Verfahren übergreifend koordiniert und dies bei der Gestaltung der Auswahlgespräche beachtet werden musste.
- Am 20. September bat das Ministerium die Schulleitungen der betreffenden Schulen um Mitteilung eines abgestimmten Termins, an dem die Auswahlgespräche durchgeführt werden konnten. Zurückgemeldet wurden letztendlich Termine vom 27. bis 29. November 2023.
- In dieser Zeit und auch davor und danach haben eine Mitarbeiterin aus der Schulaufsichtsabteilung unterstützt durch eine Kollegin aus der Lehrkräftepersonalverwaltung großen Einsatz gezeigt, um das Modellvorhaben der Schulverwaltungskräfte - jeweils als zusätzliche Aufgabe neben den sonstigen wahrzunehmenden Aufgaben - so schnell und pragmatisch wie möglich umzusetzen. Die Kolleginnen waren von Anfang an jederzeit für die Schulen und Bewerberinnen und Bewerber bzw. später die fünf ausgewählten Schulverwaltungskräfte ansprechbar und haben sich für bestmögliche Rahmenbedingungen eingesetzt. Deshalb kann ich nicht nachvollziehen, dass nun auch in diesem Punkt das Ministerium im Schreiben derart brüsk angegangen wird.

- Von den 25 Personen, die sich in den Auswahlgesprächen vorstellten, erwiesen sich leider nur fünf als grundsätzlich geeignet. Abhängig von der unmittelbaren Verfügbarkeit dieser Personen bzw. teils noch einzuhaltender Kündigungsfristen wurden vier Stellen dann ab dem Beginn des Jahres 2024 nach und nach besetzt. Für eine Stelle konnte durch die erste Ausschreibung keine geeignete und an dem Standort interessierte Person gefunden werden, so dass erst eine zweite Ausschreibung im Februar 2024 in einer Besetzung mündete. Letztendlich konnten alle Stellen zwischen dem 01.01.2024 bis zum 01.06.2024 besetzt werden. Alle Verträge wurden befristet bis zum 31.07.2026 geschlossen bzw. in einem Fall erfolgte eine Abordnung bis zu diesem Zeitpunkt. Dies war sowohl für die Schulen als auch die Schulverwaltungskräfte stets transparent.
- Eine Verlängerung der Projektlaufzeit stand zu diesem Zeitpunkt von keiner Seite in Rede. Eine solche wäre auch nicht umsetzbar gewesen: Es hätten alle von der Schule eingeholten Zustimmungen sowie die Beteiligung aller relevanten Gremien im Ministerium erneut durchlaufen werden müssen. Der Erprobungszeitraum, der von verschiedenen Seiten in der öffentlichen Diskussion von Anfang an als zu lang bemessen kritisiert worden war, war auch so nach Einschätzung des Ministeriums zur Gewinnung von Erkenntnissen hinreichend lang.
- Unabhängig davon ergaben sich im Verlauf des Modellvorhabens zahlreiche unterschiedliche Konstellationen im konkreten personellen Zusammenspiel: So bewarb sich z.B. eine Schulleitung erfolgreich auf eine andere Schulleitungsstelle, eine Schulleitung entschied sich dafür, mit ihrer Schule nicht länger am Modellvorhaben teilzunehmen und bei einer Schulverwaltungskraft zeichnet sich ein Wechsel auf eine andere Stelle im Landesdienst noch im Laufe dieses Schuljahres ab. Auch hier kann ich die Enttäuschung der Schulleitungen verstehen, nicht so lange wie offenbar erhofft auf eine zusätzliche personelle Ressource zurückgreifen zu können, allerdings stand das Enddatum für das Modellprojekt von Anfang fest.
- Zu den Erfahrungen, die in dem Modellprojekt gewonnen wurden, wurde auf der Grundlage der im letzten Jahr eingeholten Rückmeldungen ebenfalls im Rahmen einer Kleinen Anfrage bereits berichtet: Ja, Schulverwaltungskräfte stellen eine zusätzliche personelle Ressource dar. Wie gut es gelingt, eine neue Berufsgruppe an die Arbeitsabläufe in einer konkreten Schule heranzu-

führen, sie in eine bestehende Organisation zu integrieren und mit auftretenden Konflikten umzugehen, hängt in großem Maße von den handelnden Personen ab. Hier zeigte sich bei der Betrachtung der verschiedenen Modellstandorte eine Bandbreite, die von Systemen, die z.B. gerade bei einer neu ins Amt gekommenen Schulleitung eine Schulverwaltungskraft direkt einplante, bis hin zu Konstellationen, in denen angesichts der an der Schule bereits auf Bestandspersonal verteilten Aufgaben die Integration einer Schulverwaltungskraft einen längeren Prozess darstellte. Das Ministerium unterstützte auch hier unter Ausschöpfung seiner Möglichkeiten sowohl mit der Finanzierung externer Fortbildung als auch mit neu konzipierten Fortbildungseinheiten, in denen Mitarbeiterinnen des Ministeriums rechtliche Kenntnisse in Schwerpunktbereichen der schulischen Praxis ergänzend vermittelten. Auch die räumlichen Möglichkeiten an den Schulen stellten sich im Übrigen unterschiedlich dar, sodass in einem Fall der Sanitätsraum zwischenzeitlich von der Schulverwaltungskraft als Büro genutzt werden musste.

- Es wurde im Rahmen vorangehender Anfragen auch bereits darauf hingewiesen, dass der an vier Modellstandorten schulübergreifend angelegte Einsatz der Schulverwaltungskräfte teils als herausfordernd angesehen wurde und als wesentlicher Grund für den Ausstieg einer Schule aus dem Vorhaben angegeben wurde. An anderen Standorten wurden dagegen die Vorteile einer solchen Zusammenarbeit gesehen und genutzt. Dabei ergaben sich auch weitere Erkenntnisse, wie die begrenzten Möglichkeiten im Bereich der IT-Nutzung: So war es nicht möglich, parallel für verschiedene Schulen zu arbeiten, sondern die Schulverwaltungskräfte müssen sich jeweils mit dem Profil der einzelnen Schule anmelden. Sollen dann im weiteren Verlauf des Arbeitstages Aufgaben für eine andere Schule bearbeitet werden, müssen die Personen mit einem gewissen Aufwand in ein anderes Profil wechseln. Auch hier konnte aber im Projektverlauf eine positive Entwicklung erreicht werden, indem zumindest die E-Mail-Postfächer inzwischen parallel betreut werden können.

4. Ausblick, nächste Schritte

- Das Modellvorhaben hat nach den derzeitigen Erkenntnissen aufgezeigt, dass die Forderung nach einer Einheitslösung zu einfach gedacht ist und den Besonderheiten der einzelnen Schulen nicht gerecht werden würde. Dass die beteiligten Schulen teils recht unmittelbar, teils im Rahmen einer Entwicklung

die zusätzliche personelle Ressource für sich nutzen konnten, spricht für die beteiligten Standorte und Personen. Dafür, dass wir in den ausgewählten modellhaften Settings nun weitere Erkenntnisse dazu sammeln konnten, wie Verwaltungskräfte im Schulalltag eingesetzt werden können, bin ich allen Beteiligten dankbar. Gegen die Annahme, dass eine solche Gestaltung zwingend ist, spricht allerdings, dass außerhalb der fünf Modellstandorte alle anderen allgemein bildenden Schulen und Förderzentren in kommunaler Trägerschaft ohne diese zusätzliche Ressource ihre Aufgaben bewältigen.

- Auch eine Verlängerung der Verträge über den 31.07.2026 hinaus stellt keine Option dar. Aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes müssten die befristet geschlossenen Beschäftigungsverhältnisse nun auf Dauer fortgesetzt werden. Das würde der Ausgangssituation nicht gerecht, dass es sich um ein auf Zeit angelegtes Projekt handelt, und die Fortführung eine dauerhafte Ungleichbehandlung im Vergleich zu anderen Schulen begründen würde. In einem Fall endet zum Schuljahresende nun die Abordnung von einer anderen Dienststelle, die für die Durchführung des Modellvorhabens ausgesprochen worden war.
- Um die Aspekte, die für zukünftige Überlegungen relevant sein könnten, abschließend zusammenzutragen und zu sichern, wird noch eine weitere Befragung der am Modellvorhaben Beteiligten stattfinden.
- Bereits jetzt kann ich aber sagen, dass wir in dieser Legislatur die zahlreichen Fragen, die bei der Durchführung des Projektes und durch die intensive Befasung mit den damit im Zusammenhang stehenden Themen noch einmal deutlicher geworden sind, nicht lösen können:
 - Von welcher zeitlichen Ausstattung der Schulsekretariate kann verlässlich ausgegangen werden? Schon eine Abfrage des Ministeriums bei den Schulen zum Status Quo wurde von der Schulträgerseite deutlich als Einmischung in kommunale Angelegenheiten eingestuft, sodass hierzu keine verlässlichen Daten eingeholt werden konnten.
 - Wie und auf welcher Grundlage wird angesichts der geltenden schulgesetzlichen Vorgabe zur grundsätzlichen Zuständigkeit der Schulträger für das Verwaltungspersonal entschieden, welche Aufgaben vom Schulträgerpersonal und welche von Personal des Landes wahrgenommen werden? In der schulischen Praxis ist sowohl die Aufteilung zwischen Schulleitung und Schulsekretariat als auch der Umfang der durch die kommunalen

Schulverwaltungsämter auf die Schulleitung delegierten Aufgaben nicht einheitlich.

- Welche Rolle spielt die personelle Ressource, die auf Landesebene durch eine abgestufte Anzahl von Funktionsstellen zur Verfügung gestellt wird? Soll eine Anrechnung der Altersermäßigung nach der Pflichtstundenverordnung erfolgen, nach der - wiederum gestaffelt - im Umfang von bis zu drei Wochenstunden Aufgaben der Schulorganisation auf Lehrkräfte übertragen werden sollen? Und wie wäre die Anzahl der Personen im funktionslosen Beförderungsamt A 14 zu berücksichtigen, durch die höherwertige Aufgaben in verschiedenen inhaltlichen Bereichen zu übernehmen sind?
- Wie soll mit der Forderung umgegangen werden, nicht nur Schulleitungen von Verwaltungsaufgaben zu entlasten, sondern Lehrkräfte insgesamt? Welche Aufgaben könnten sinnvoll von der pädagogischen Tätigkeit abgespalten werden und welcher Koordinierungsaufwand würde daraus resultieren? Gibt es technische oder organisatorische Möglichkeiten, um Aufwand auf andere Weise zu reduzieren? Welche Stelle wäre in der Verantwortung, die personelle Ressource für solche Verwaltungstätigkeiten zu stellen? Wie würde sich eine Entlastung der Lehrkräfte um Verwaltungsaufgaben auf deren Pflichtstundendeputate auswirken?
- Und schließlich: Kann eine Alternative sein, im pädagogischen Bereich verstärkt auf multiprofessionelle Teams zu setzen und so wiederum Ressourcen im Lehrkräftebereich für andere Aufgaben zu ermöglichen?
- Mir ist bewusst, dass von vielen Seiten die Erwartung besteht, dass das Land nun unmittelbar durch zusätzliche personelle Ressourcen eine Lösung für die aus den Schulen oftmals zurückmeldete Aufgabenverdichtung zur Verfügung stellt - am besten sowohl im Bereich der Lehrkräfte, Schulsozialarbeit und auch in Form von Schulverwaltungskräften.
- Ich kann vor dem Hintergrund der hier aufgeblätterten komplexen Gesamtsituation allerdings nicht zu dem Ergebnis kommen, dass in der derzeitigen Haushaltssituation, in der wir sogar abgewogene, aber dennoch schmerzhafte Einschnitte bei der Unterrichtsversorgung vornehmen müssen, Lehrkräftestellen in erheblichem Maße für die Einstellung von Schulverwaltungskräften im Landesdienst genutzt werden sollten oder sogar müssten.
- Insoweit bin ich gerne offen für die Diskussion durchdachter und realistischer Ideen und Ansätze, mit denen wir die Schulen unterstützen können, bei denen

aber sichergestellt sein muss, dass sie den dargestellten Rahmenbedingungen gerecht werden. Dazu gibt es aktuell zwei Prozesse bei uns im Haus, die Anknüpfungspunkte für die weitere Diskussion bieten. Das ist zum einen die Untersuchung über die Arbeitszeit von Lehrkräften. Die Untersuchung aus Sachsen zeigt uns schon, dass es bei Schulleitungen wahrscheinlich Handlungsbedarf geben könnte. Daneben sind wir mit den KLV'en im Sinne der Schaffung von rechtskreisübergreifenden Strukturen für multiprofessionelle Teams in einem Austausch. Hier kann auch das Thema Schulverwaltung betrachtet werden.