

H 2.25

Schulaufsicht

Auswahl von schulischen Führungskräften

Bernhard Drude, Ltd. SAD a. D., stellv. Leiter des Staatl. Schulamtes Marburg-Biedenkopf, Heinz Klipp, Ltd. SAD a. D., Leiter des Staatl. Schulamtes für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis



© Dimitri Otis/DigitalVision

Wie kann es der Schulaufsicht gelingen, geeignete Führungskräfte für Schulen zu finden, sie angemessen vorzubereiten, auszuwählen und in den laufenden Schulbetrieb zu integrieren? Die Beantwortung dieser Frage steht in Abhängigkeit zu verschiedenen Einflussgrößen wie der Bewerbersituation, eingebrachten Weiterqualifikationen, Laufbahnregelungen und dienstlichen Vorbeurteilungen.

KOMPETENZPROFIL

Zielgruppe:

Schlüsselbegriffe:

Anwärter/innen auf schulische Funktionsstellen
Anforderungsprofil, Assessment Center, Ausschreibungsverfahren, Funktionsstelle, Stellenprofil

Thematische Bereiche: Personalauswahl

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	3
2. Zuweisung der Funktionsstellen	3
3. Ausschreibungsverfahren	3
4. Auswahlverfahren	5
5. Besetzung der Stelle mit dem ausgewählten Bewerber/ der ausgewählten Bewerberin	8
6. Feststellung der Bewährung	12

1. Vorbemerkungen

Gemäß den föderalen Bildungsstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland liegt die Auswahl der schulischen Führungskräfte in der Verantwortung der einzelnen Bundesländer, die auch darüber entscheiden, durch wen in den verschiedenen Ebenen (Behörden) der Schulaufsicht diese ausgewählt werden. Dabei ist auch mitentscheidend, in welcher Schulform (Grundschule, Gymnasium, Berufliche Schule ...) eine Führungsposition zu vergeben ist. Schulische Führungskräfte bekommen für die neuen Aufgabenbereiche in der Regel eine höhere Besoldung, sie werden befördert (Funktionsstellen). Nicht ausgewählte Bewerber können Widerspruch gegen die Nichtberücksichtigung einlegen und vor einem Verwaltungsgericht Klage führen. Durch die entsprechende Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte wird der Rechtsrahmen für die Durchführung von Auswahlverfahren immer wieder neu justiert und festgelegt. Dies muss in der Verfahrensgestaltung durch die Schulaufsicht berücksichtigt und eingehalten werden.

Der Spielraum der Schulaufsicht bei der Auswahl von schulischen Führungskräften ist nicht sehr groß. Die Auswahl muss vor dem Hintergrund der entsprechenden Verwaltungsvorschriften, des Anforderungsprofils der Stelle und der dienstlichen Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerberinnen zu einem juristisch überprüfbaren Ergebnis führen.

2. Zuweisung von Funktionsstellen

Die Zuweisung von Funktionsstellen für Schulen ist abhängig von Richtlinien für einzelne Schulformen, von aktuellen Zahlen der Schülerinnen und Schüler an einer Schule und von festgelegten Haushaltsmitteln gemäß der Haushaltsgesetzgebung des jeweiligen Bundeslandes.

Die entsprechend zuständige Schulaufsichtsbehörde verteilt die Funktionsstellen auf die Schulen ihres Aufsichtsbereichs. Sie organisiert und überwacht das gesamte Ausschreibungsverfahren.

3. Ausschreibungsverfahren

Schulische Funktionsstellen werden in den Amtsblättern der Kultusministerien der Länder ausgeschrieben oder über deren Websites veröffentlicht. Dort finden sich darüber hinaus jeweils noch allgemeine Informationen zur ausgeschriebenen Position, z. B. dass eine Funktionsstelle auch in Teilzeitform aus-

geübt werden kann, dass behinderte Bewerber bei gleicher Eignung Vorrang genießen oder ähnliche wichtige Hinweise.

Bei der Stellenausschreibung ist in dem meist standardisierten Ausschreibungstext bzw. -formular in der Regel noch angemerkt, ob zu dieser Ausschreibung ein ergänzendes Stellen- und Anforderungsprofil vorliegt, das man bei der Schule bzw. der Schulaufsichtsbehörde oder auch per Download erhalten kann. Darüber hinaus wird immer eine Bewerbungsfrist angegeben. Der genannte Termin ist jedoch als sogenannte Ordnungsfrist zu verstehen. Das Verwaltungsgericht Wiesbaden hat in seinem Beschluss vom 06.03.09 – 8 L 763/08 – festgestellt, dass es das Leistungsprinzip gebietet, eine verspätete Bewerbung einzubeziehen, wenn das Auswahlverfahren noch nicht wesentlich fortgeschritten ist.

Aus dem Text der Entscheidung:

„In Rechtsprechung und Literatur besteht Einigkeit darüber, dass die Bewerbungsfrist keine Ausschluss-, sondern lediglich eine Ordnungsfrist darstellt. Dem Dienstherrn steht damit in der Frage, ob er eine verspätete Bewerbung zulässt oder zurückweist, Ermessen zu.“

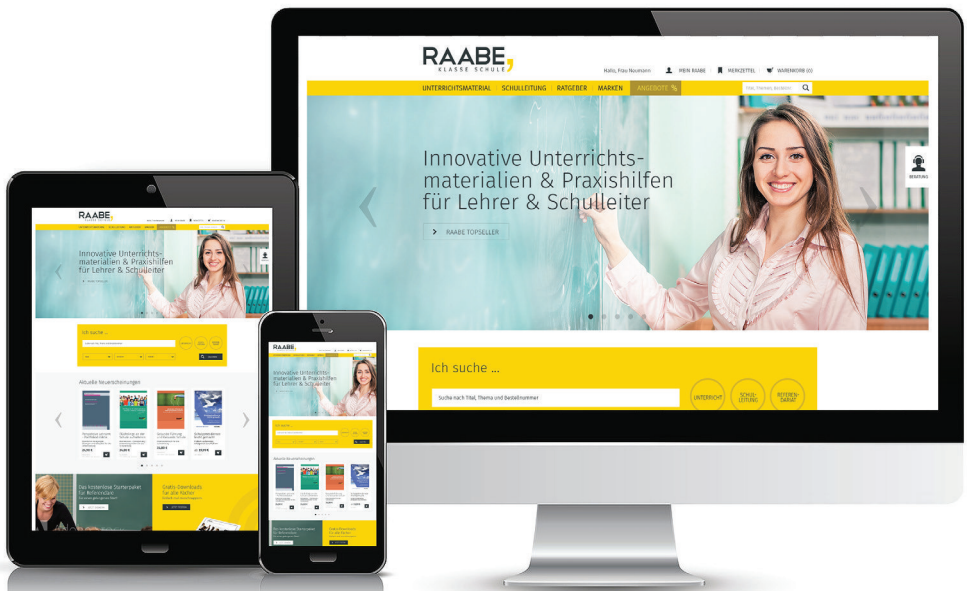
In jedem Fall empfiehlt es sich, vor Abgabe einer Bewerbung das Stellen- und Anforderungsprofil einzusehen oder ein Gespräch mit dem zuständigen schulfachlichen Aufsichtsbeamten der ausschreibenden Behörde zu führen, um sich über allgemeine Fragen des Verfahrens und über die mit der angestrebten Stelle verbundenen

Anforderungen zu informieren.

Stellenprofil

In den Stellen- und Anforderungsprofilen werden die im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle wahrzunehmenden Tätigkeiten und die erwartete Ausprägung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und persönlichen Eigenschaften beschrieben, über die ein Bewerber verfügen sollte, um die angestrebte Position dann auch erfolgreich wahrnehmen zu können. Das Stellenprofil soll dabei eine personen neutrale Arbeitsplatzbeschreibung mit einer Fokussierung auf die mit der Stelle verbundenen Zielsetzungen, Aufgaben und Schwerpunkte sein.

Der RAABE Webshop: Schnell, übersichtlich, sicher!



Wir bieten Ihnen:



Schnelle und intuitive Produktsuche



Übersichtliches Kundenkonto



Komfortable Nutzung über
Computer, Tablet und Smartphone



Höhere Sicherheit durch
SSL-Verschlüsselung

Mehr unter: www.raabe.de