



# HESSISCHER LANDTAG

29. 06. 2005

## **Kleine Anfrage**

**des Abg. Riege (SPD) vom 10.05.2005**

**betreffend Personalführung in Schulen**

**und**

**Antwort**

**der Kultusministerin**

### **Vorbemerkung des Fragestellers:**

Mit In-Kraft-Treten des Hessischen Schulgesetzes ergeben sich neue Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer. Fortbildungsplanungen müssen erstellt, Fortbildungsveranstaltungen müssen ausgewählt, fristgerecht in Portfolios aufgenommen und den Schulleitungen vorgelegt werden. Sie sind Grundlage für verpflichtende Mitarbeitergespräche, deren Ergebnisse u.a. Bedeutung erhalten sollen für Laufbahntscheidungen. Somit erhalten Beratungen im Zusammenhang mit Fortbildungsmaßnahmen einen Beurteilungscharakter.

### **Vorbemerkung der Kultusministerin:**

Mitarbeitergespräche werden nach den Vorgaben der Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung geführt, die ein wesentliches und vielfach erprobtes Mittel der Personalentwicklung darstellen. Die Fortbildungsplanungen und das Qualifizierungsportfolio sind neben anderem inhaltliche Bestandteile der Mitarbeitergespräche. Mitarbeitergespräche erhalten entgegen der Vorbemerkung des Fragestellers dadurch aber nicht zwingend einen Beurteilungscharakter. Begrifflich und rechtlich ist zwischen Mitarbeitergespräch und dienstlicher Beurteilung zu unterscheiden. Nicht jede Anregung oder Fremdeinschätzung ist gleichzusetzen mit einer dienstlichen Beurteilung. Die Regelungen für das Führen von Mitarbeitergesprächen in der Lehrerschaft werden zurzeit überarbeitet.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Welche Personen haben diese Beratungsaufgaben zu übernehmen?

Die Entscheidung, welche Fortbildung zu besuchen ist, trifft in erster Linie die Lehrkraft selbst. In Absprache mit der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter können die Fortbildungen auf die persönliche Entwicklung der Lehrkraft und gleichzeitig auf die Schulentwicklung abgestimmt werden. Des Weiteren können Fachleiterinnen und Fachleiter wertvolle Anregungen für die Wahl der Fortbildungen geben.

Frage 2. Welche Beteiligung von Personalvertretern ist dabei zu beachten?

Die Personalvertretungen werden über die Durchführung der Jahresgespräche im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit unterrichtet.

Frage 3. Welcher Zeitbedarf wird für diese Beratungen unter Berücksichtigung einer kompetenten Vor- und Nachbereitung veranschlagt?

Das Zeitbudget für die Fortbildungsplanungen ist Bestandteil der Vorbereitungszeit für das Mitarbeitergespräch. Die Vorbereitungszeit ist individuell zu veranschlagen: Ziel ist es, dass die bzw. der Vorgesetzte in der Lage ist, kompetent und personenbezogen das Mitarbeitergespräch zu führen. Je nachdem wie umfangreich bereits fundierte Einschätzungen vorliegen, kann die Vorbereitungszeit individuell variieren. Generell ist darauf hinzuweisen, dass auch die Lehrkraft sich auf das Mitarbeitergespräch vorbereitet und ihr wichtige Anliegen vorbringen kann. Das Ziel der Mitarbeitergespräche ist

die Verbesserung der Zusammenarbeit und die weitere Entwicklung der Lehrkraft. Idealerweise sollte die Lehrkraft daher mit Vorschlägen für Fortbildungen in das Gespräch gehen. Diese werden dann abgestimmt. Vor dem Gespräch sollte auch die bzw. der Vorgesetzte Vorschläge für Fortbildungen bereithalten.

Frage 4. Gelten bezüglich des zeitlichen Aufwands die gleichen Kriterien, die in der Wirtschaft für Beratungsgespräche angewandt werden?

Der Zeitbedarf, der in der Wirtschaft aufgewandt wird, differiert. Es gibt Unternehmen, die den Mitarbeitergesprächen einen breiten Raum einräumen, es gibt aber auch Unternehmen, in denen keine Mitarbeitergespräche geführt werden. Ein genereller Vergleich mit den Kriterien, die in der Wirtschaft Anwendung finden, ist daher nicht möglich.

Frage 5. Welche zeitlichen Ressourcen stehen den Schulen dafür zur Verfügung?

Die Schulleitungen haben dafür bereits zu Anfang des Schuljahres zwei bzw. drei Entlastungsstunden bekommen. Wie die Schulleitungen ihre Zeit verteilen, bleibt im Sinne der angestrebten Ausweitung der Eigenverantwortung von Schulen ihnen überlassen.

Frage 6. Auf welche Weise werden Lehrkräfte auf Beratungsgespräche als neue Form der Mitarbeiterführung vorbereitet?

Jede Schulleiterin und jeder Schulleiter wird im Rahmen einer landesweiten Implementierung der Mitarbeitergespräche im Rahmen der neuen Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung geschult werden. Ferner erhalten auch alle Lehrkräfte detaillierte Informationen über die anstehenden Mitarbeitergespräche.

Frage 7. Werden die Beratungsergebnisse Bestandteil der beim Staatlichen Schulamt geführten Hauptakten der Lehrerinnen und Lehrer?

Nein.

Frage 8. Sieht die Landesregierung bei Lehrkräften mit reduzierter Stundenzahl auch reduzierten Fortbildungs- und Beratungsbedarf?

Auch Teilzeitbeschäftigte müssen im Interesse der Unterrichtsqualität ihre volle Professionalität sicherstellen.

Frage 9. Gelten für nebenberufliche Lehrkräfte an den beruflichen Schulen die gleichen Fortbildungs- und Beratungsverpflichtungen unabhängig vom Stundenumfang ihres Lehrauftrages bzw. ihres Angestelltenvertrages?

Nein. Die Regelungen gelten nicht für nebenberufliche Lehrkräfte wie z.B. Handwerksmeister oder Raumausstatter, die nur wenige Stunden unterrichten und ansonsten einen Betrieb führen.

Frage 10. Werden auch für Schulleitungen "Mitarbeitergespräche" durchgeführt?

Ja. Es ist vorgesehen, dass jeder, der aktiv Mitarbeitergespräche führt, zuvor geschult wurde und mit ihm selbst bereits ein Mitarbeitergespräch geführt wurde.

Wiesbaden, 18. Juni 2005

**Karin Wolff**