



OBS Nienburg

Vielfalt ist unsere Stärke

Beschwerdekonzzept

Stand Juli 2019

Inhalt

Vorwort.....	3
Grundsatz	3
Zuständigkeiten.....	4
1) Beschwerderegulung für die Schülerschaft	4
2) Beschwerderegulung für die Elternschaft.....	5
3) Beschwerderegulung für die Lehrkräfte	6
4) Beschwerderegulung für das städtische Personal	6
Intervention	7
Auswertung	7

Vorwort

Im täglichen Umgang miteinander gehören nicht nur freudige Momente zum Alltag, sondern auch Probleme. Im Rahmen unseres Schulmottos „Vielfalt ist unsere Stärke“ zeigen wir uns gerade den Problemen gegenüber offen und gesprächsbereit. Die Grundsätze für einen fairen Umgang mit Beschwerden sind im folgenden Beschwerdekonzert geregelt.

Dieses Konzept findet für alle Mitarbeiter/-innen (einschließlich der Schulleitung), Eltern und Erziehungsberechtigte, sowie alle Schülerinnen und Schüler der Oberschule Anwendung.

Grundsatz

Unser Ziel ist es Beschwerden und Konflikte dort aufzugreifen und zu bearbeiten, wo sie auftreten. Erst wenn auf dieser Ebene keine Lösung gefunden werden kann, sind andere Ebenen gemäß den Zuständigkeiten einzubeziehen.

Zuständigkeiten

Im Folgenden werden die Beschwerdewege für die häufig auftretenden Fälle skizziert:

1) Beschwerderegulung für die Schülerschaft

a) Situation 1: Beschwerde Schüler über Mitschüler

Klassenlehrkraft ist der erste Ansprechpartner.

Diese entscheidet:

- sofortige Lösung möglich
- oder: Einbeziehung weiterer betroffener Lehrkräfte
- oder: Einbeziehung Beratungslehrkraft, Schulsozialarbeit, Psychologe, ...
- oder: Einbeziehung Schulleitung

b) Situation 2: Pausensituation

Erster Ansprechpartner ist die aufsichtführende Lehrkraft.

Diese entscheidet:

- sofortige Klärung
- oder: Einbeziehung Klassenlehrkraft

c) Situation 3: Beschwerden über Lehrkräfte oder sonstige Mitarbeiter

Die direkte Klärung / ein Gespräch mit dem direkt Betroffenen ist immer wünschenswert

Wenn keine Lösung erfolgt:

- Beteiligung des Klassensprechers / Klassensprecherin
- erster Ansprechpartner ist die Klassenlehrkraft
- oder: Beratungslehrkraft, Vertrauenslehrkraft, Schulsozialarbeit als Ansprechpartner

2) Beschwerderegulung für die Elternschaft

a) Situation 1: Elternbeschwerden über Lehrkräfte oder sonstige Mitarbeiter

Die direkte Klärung / ein Gespräch mit dem direkt Betroffenen ist immer wünschenswert.

- wenn keine Einigung möglich:
Einschaltung der Klassenlehrkraft
- wenn keine Einigung möglich:
Einschaltung des Klassenelternrates oder Schulelternrates
- wenn keine Einigung möglich: Einschaltung der Schulleitung
(Sollten sich Eltern zuerst an die Schulleitung wenden, so wird diese zuerst erfragen, ob das Gespräch mit der betroffenen Lehrkraft gesucht wurde und ggf. an die zuständige Lehrkraft verweisen.)
- wenn innerschulische Lösung nicht möglich:
Einschaltung des zuständigen Dezernenten der Landesschulbehörde, der Schulaufsicht, der Schulpsychologie, der Suchtberatung u.a.
je nach Art des Beschwerdefalles (unter Einbeziehung der auf den vorigen Ebenen am Beschwerdeverfahren beteiligten Personen)

b) Situation 2: Beschwerden über die Schulleitung

Die direkte Klärung / ein Gespräch mit dem direkt Betroffenen ist immer wünschenswert.

- wenn innerschulische Lösung nicht möglich:
Einschaltung des zuständigen Dezernenten der Landesschulbehörde, der Schulaufsicht, der Schulpsychologie, der Suchtberatung u.a.
je nach Art des Beschwerdefalles (unter Einbeziehung der auf den vorigen Ebenen am Beschwerdeverfahren beteiligten Personen)

3) Beschwerderegulung für die Lehrkräfte

Rechtlicher Hinweis: Lehrkräfte sind an den Dienstweg gebunden.

a) Situation 1: Beschwerden Lehrkräfte über Eltern

Die direkte Klärung / ein Gespräch mit dem direkt Betroffenen ist immer wünschenswert.

- wenn keine Einigung möglich: Einschaltung Schulleitung

b) Situation 2: Beschwerden Lehrkräfte über Kolleginnen und Kollegen

Die direkte Klärung / ein Gespräch mit dem direkt Betroffenen ist immer wünschenswert.

- wenn keine Einigung möglich: Einschaltung des Personalrats

c) Situation 3: Beschwerden Lehrkräfte über Schulleitung

Die direkte Klärung / ein Gespräch mit dem direkt Betroffenen ist immer wünschenswert.

- wenn keine Einigung möglich: Einschaltung des Personalrats
- wenn keine Einigung möglich:
Einschaltung des zuständigen Dezernenten der Landesschulbehörde

4) Beschwerderegulung für das städtische Personal

(Sekretärin, Hausmeister, Schulassistentin, Reinigungskräfte, ...)

Die direkte Klärung / ein Gespräch mit dem direkt Betroffenen ist immer wünschenswert

- wenn keine Einigung möglich: Einschaltung der Schulleitung
- bei Nichtklärung: Miteinbeziehung des Schulträgers (Stadt Nienburg)

Intervention

Handelt es sich bei dem Beschwerdegrund um ein Problem, das nicht in die oben angeführten Zuständigkeiten fällt oder das Schulklima nachhaltig negativ beeinflusst (z.B. schwerwiegende Dienstpflichtverletzung, Gewalt, sexueller Übergriff), greift die Schulleitung unmittelbar ein und sorgt unter Einbeziehung der beteiligten Parteien für Aufklärung des Sachverhaltes und Einleitung geeigneter Maßnahmen.

Auswertung

Generell sollen Vereinbarungen auf jeder Zuständigkeitsebene angestrebt werden um die Konflikte zu lösen!

Diese werden im Rahmen des schulischen Qualitätsmanagements regelmäßig evaluiert.

- Dokumentation: Um größtmögliche Transparenz zu schaffen, sind auf allen Ebenen die Vereinbarungen schriftlich festzuhalten. Alle Beteiligten erhalten eine Kopie dieser Vereinbarungen.
- Unterstützung: Sollte eine von der Beschwerde betroffene Lehrkraft oder Mitarbeiter/-in Unterstützung benötigen bzw. anfragen, ist je nach Situation das Klassenteam, der Personalrat, die Fachbereichskonferenzleitung oder die Schulleitung gehalten, diese Unterstützung zu geben.

Nienburg, 31.01.2017

Helferich, Schulleiter