

Stellenausschreibungen und Ehrlichkeit

Beitrag von „dingenshausen“ vom 8. Juli 2020 09:23

Nachdem ich nun Erfahrungen gesammelt habe im sich bewerben und abgelehnt werden habe ich mal eine Frage:

Sind die Stellenausschreibungen bei Stella wirklich ehrlich? Ich meine, selbst als ich A14 wurde wusste ich 6 Monate vor der Ausschreibung dass für mich wohl eine Stelle ausgeschrieben wird. Ich hatte mich damals fremdbeworben an einer anderen Schule und bekam ein „unmoralisches“ Angebot der Eigenen SL die nächste A14 Stelle zu bekommen wenn ich meine Bewerbung zurückzöge...

Dann gabs eine A15Z Bewerbung bei der ich dachte - ja man könnte sich weiterentwickeln. Nur - das endete leider in Ablehnung. Obwohl die Leistungen im Leistungsbericht der SL durchweg exzellent waren, reichte es am Tag X dann einfach nicht und ich wurde „gezwungen“ vor dem Kolloquium meine Bewerbung zurückzuziehen. Nach einiger Zeit schaut man nach wer die Stelle dann bekommen hat, man googelt und als erster Eintrag sieht man den Namen des damals fremd prüfenden Dezernenten. Also war die Sache bereits im Vorfeld abgesprochen?

Nach einiger Zeit gab es dann auf Kreisebene eine Ausschreibung für eine Abordnungsstelle die mich interessierte. Ich habe mich beworben, bin zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden (was meiner Meinung nach hervorragend lief). Ich dachte naiv wohl - naja auf Kreisebene werden die Ausschreibungen doch nicht im Vorfeld vergeben sein. Jedenfalls auch dort eine Ablehnung.

Ich habe mich vielfältig fortgebildet, im Schulrecht, Dienstrecht, SLQ, Digitalisierung - bin selbst Migrant.... Aber irgendwie geht's nicht voran. Ich bin auch wirklich ein selbstkritischer Mensch, ich weiß, dass es Menschen gibt die einfach nicht „wahr haben wollen“ dass sie nicht geeignet sind. Ich habe mich aber seit Jahren bemüht.

Ich habe das Gefühl, dass man bei Stella gar nicht schauen braucht außer man wird „angesprochen“. Wer stimmt mit überein? Wie sind eure Erfahrungen?

Beitrag von „Der Germanist“ vom 8. Juli 2020 13:56

Bei A14-Stellen würde ich dingenshausen Recht geben: Die Schule, die ausschreibt, hat in mind. 90% der Fälle einen für geeignet gehaltenen Bewerber. Bei A15 ist das schwieriger, da in NRW

mind. ein Dezernent der BR am Verfahren beteiligt ist bzw. es leitet. Da kommt es wohl auch auf das Verhältnis zwischen Dezernent und Schulleitung an, ob die Schulleitung ihren Wunschkandidaten durchsetzen kann.

Was sicherlich hilfreich ist: Nach der Bewerbung und vor dem Verfahren den Dezernenten um ein Gespräch bitten, damit dieser den Bewerber kennenlernen kann, der Bewerber eventuell Hinweise bekommt, was dem Dezernenten im Verfahren wichtig ist etc.

Natürlich schadet es nicht, "angesprochen" zu werden.

Zitat von dingenshausen

selbst als ich A14 wurde wusste ich 6 Monate vor der Ausschreibung dass für mich wohl eine Stelle ausgeschrieben wird. Ich hatte mich damals fremdbeworben an einer anderen Schule und bekam ein „unmoralisches“ Angebot der Eigenen SL die nächste A14 Stelle zu bekommen wenn ich meine Bewerbung zurückzöge...

Das ist nicht nur unmoralisch, sondern auch verwerflich: Immerhin ist nicht der SL Herr des Verfahrens, bei einer Bewerbung von außen mit gleicher Bepunktung, aber mehr Dienstjahren und ggf. weiblichem Geschlecht hätte der SL das Versprechen nicht halten können.

Beitrag von „O. Meier“ vom 8. Juli 2020 13:59

Zitat von dingenshausen

und ich wurde „gezwungen“ vor dem Kolloquium meine Bewerbung zurückzuziehen.

Wie muss man sich das vorstellen?

Beitrag von „WillG“ vom 8. Juli 2020 22:03

Zitat von O. Meier

Wie muss man sich das vorstellen?

Ich stelle mir das so vor, dass das Kollegium im Kreis sitzt, der gescheiterte Bewerber kommt auf Knien reingerutscht, fällt in der Mitte des Tischkreises auf den Boden und proklamiert laut, dass er unwürdig ist und um Vergebung bittet, dass er es sich angemaßt hat, in einem solch hehren Kollegiumskreise eine Leitungsposition zu übernehmen. Dann wird man noch kurz ausgepeitscht, die Kollegen dürfen den Bewerber beim rausgehen bespucken und dann ist das Überprüfungsverfahren offiziell beendet und man bekommt die Ablehnung noch schriftlich durch die Schulpост zugestellt.

Beitrag von „UrlaubVomUrlaub“ vom 9. Juli 2020 08:07

Zitat von Der Germanist

...Da kommt es wohl auch auf das Verhältnis zwischen Dezernent und Schulleitung an, ob die Schulleitung ihren Wunschkandidaten durchsetzen kann.

Toll, wie seriös. Ist das eigentlich schulspezifisch, dass jeder jeden kennt und der Dienststellenleiter entscheidet am Ende über Wohl und Wehe?

Beitrag von „chilipaprika“ vom 9. Juli 2020 10:26

Bei A14-Stellen ist es sicher der häufigere Fall, wobei ich nicht ausschliesse, dass es auch mal ‚Überraschungen‘ geben kann.

Bei A15-Stellen haben die Schulen oft einen eigenen Kandidaten/Kandidatin, es ist aber deutlich schwieriger.

Bei ernsthaftem Interesse an einer Stelle (UND Aufgabengebiet) würde ich nie eine Bewerbung (vor dem Verfahren) zurückziehen. und sich auf wage Hoffnungen einlassen? Nee...

Inmitte des Verfahrens zurückziehen ist manchmal ganz sinnvoll, weil man sonst 2 Jahre lang eine Beurteilung in der Akte hat, die man vll lieber weghaben möchte (sei es, weil man einen schlechten Tag hatte, sei es, weil es klar ist, dass man dem anderen Kandidaten eh eine bessere Note geben will und also selbst keine Bestnote haben kann)

Ich kann aus eigener Erfahrung (anekdotische Evidenz) sagen, dass nicht alle Abordnungsstellen von vornerein abgekaspert sind (wenn überhaupt welche).

Bei einer Bewerbung habe ich keine Ahnung, wer die Stelle bekommen hat, aber Fakt: ich war im Vorstellungsgespräch einfach nicht gut. Bei einer anderen Stelle passte nicht nur mein Werdegang (noch besser als auf der ersten Stelle), ich war im Gespräch auch viel besser. und das Feeling zu den Menschen war viel besser.

Es spielt auch eine Rolle: du wirst mehrere Jahre mit jemandem arbeiten, sie wollen auch das Gefühl haben (wie du), dass es passt.

Ich wünsche dir viel Glück! Und manchmal hilft man dem Glück nach, indem man auf sich aufmerksam macht und Sachen anbietet und ‚anfordert‘...

Beitrag von „O. Meier“ vom 9. Juli 2020 10:41

[Zitat von WillG](#)

Ich stelle mir das so vor, dass das Kollegium im Kreis sitzt, der gescheiterte Bewerber kommt auf Knien reingerutscht,

Ich wollte eigentlich wissen, wie ich mir den "Zwang" vorzustellen habe.

Beitrag von „UrlaubVomUrlaub“ vom 9. Juli 2020 10:41

In Sachsen gibt es ja erst seit letztem Jahr das Beamtentum für den gemeinen Lehrer und somit auch das erste Mal Beurteilungen. Hierzulande also keine Anlassbeurteilung, sondern flächendeckend Lebenszeitverbeamtungen. Die Beurteilerei ist so dermaßen lächerlich personenabhängig, dass es zum Lachen wäre, wenn man nicht gerade Zähneknirschen müsste. An der Förderschule machen alle alles, jeder ist Klassenlehrer, einer organisiert das Schulfest, ein anderer die Computeradministriererei, einer die Berufsvorbereitung usw. und ich würde für jeden meiner Kollegen die Hand ins Feuer legen, dass er sich den Allerwertesten für die Schüler, die Elternarbeit und hervorragenden Unterricht aufreißt. Trotzdem kann man eins zu eins an den Beurteilungen ablesen, wen der Chef mag, wer zu oft seine Meinung sagt und wen er als seinen Nachfolger auserkoren hat, selbst wenn der das nicht möchte und bereits abgelehnt hat. Und ich rede von verschiedenen Schulen.

Da ich bereits Staatsexamina abnehmen musste, weiß ich auch, wie dort die Noten zustandekommen und es kann mir kein Mensch erzählen, dass man Beurteilungen objektiv

verfassen kann und dabei dem einen ein "hervorragend", dem anderen ein "mittelmäßig" ausstellen kann, ohne ins Beliebige abzudriften. Jeder hat Stärken, jeder hat Schwächen und anders als im Abi, wo man in erster Linie Vokabeln kennen und Inhalte herbeten musste, geht es im richtigen Leben um wesentlich mehr Kompetenzen, die objektiv beschreibbar aber niemals in Ziffernnote oder Bepunktung abbildbar sind und zudem in 99 von 100 Fällen auch gar nicht versucht werden zu beschreiben, weil irgendwer persönliche Interessen hat.

Frag' die, die weiterkommen, wie sie sich nach oben geschlafen haben und passe dich an oder lass es. Warte im Schulsystem nie auf Lob. Und nimm's vor allem nicht persönlich 🙄 🙄

Beitrag von „Der Germanist“ vom 9. Juli 2020 11:46

Was den Rückzug im Verfahren angeht, kann ich chilipaprika nur zustimmen.

Als Anekdoten für die Objektivität von Noten, samu, mag folgendes Beispiel illustrativ sein: In NRW wird für die Bewertung der Leistungsmerkmale eine Skala von 1 bis 5 zugrunde gelegt. Per Definition sind 3 Punkte "gut" ("entspricht voll den Anforderungen"), 4 Punkte in etwa "sehr gut" ("übertrifft die Anforderungen") und 5 Punkte "sehr gut mit Sternchen, Prädikat, Klaps auf die Schulter, Umarmung usw." ("übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße"). Nun beschwert sich aber jeder Kollege/jede Kollegin, der/die bescheinigt bekommt, dass er/sie eine gute Lehrkraft ist (3 Punkte), weil de facto viele Schulleiter*innen, um ihre Kandidat*innen auf Beförderungsstellen durchzuboxen, durch die Bank 5 Punkte verteilen - selbst wenn man annimmt, dass sich nur besonders ambitionierte Kolleg*innen auf Beförderungsstellen bewerben (und das ist schon tatsächlich eine falsche Annahme), ist es statistisch unwahrscheinlich, dass es so viele herausragende Lehrkräfte gibt.

Beitrag von „yestoerty“ vom 9. Juli 2020 11:57

Meiner E

[Zitat von Der Germanist](#)

Was den Rückzug im Verfahren angeht, kann ich chilipaprika nur zustimmen.

Als Anekdoten für die Objektivität von Noten, samu, mag folgendes Beispiel illustrativ sein: In NRW wird für die Bewertung der Leistungsmerkmale eine Skala von 1 bis 5 zugrunde gelegt. Per Definition sind 3 Punkte "gut" ("entspricht voll den Anforderungen"), 4 Punkte in etwa "sehr gut" ("übertrifft die Anforderungen") und 5 Punkte "sehr gut mit Sternchen, Prädikat, Klaps auf die Schulter, Umarmung usw." ("übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße"). Nun beschwert sich aber jeder Kollege/jede Kollegin, der/die bescheinigt bekommt, dass er/sie eine gute Lehrkraft ist (3 Punkte), weil de facto viele Schulleiter*innen, um ihre Kandidat*innen auf Beförderungsstellen durchzuboxen, durch die Bank 5 Punkte verteilen - selbst wenn man annimmt, dass sich nur besonders ambitionierte Kolleg*innen auf Beförderungsstellen bewerben (und das ist schon tatsächlich eine falsche Annahme), ist es statistisch unwahrscheinlich, dass es so viele herausragende Lehrkräfte gibt.

Ja, die Bewertungen sind echt sehr von dem Bewertenden abhängig. Meine Schulleitung vergibt meist nur 3 und vielleicht auch mal 4 Punkte. Da war eine Kollegin schon sehr enttäuscht, weil ihre Freundin an einer anderen Schule nur 4er und 5er hatte.

Ich selbst bin auch mit so einer Beurteilung auf meine A14 gekommen (es gab aber auch keinen externen Bewerber, keine Ahnung wie das dann ausgesehen hätte). Mein Mann hat da ziemlich überrascht geguckt, weil er (ist kein Lehrer, aber Beamter) durchweg 5 Punkte bekommen hat in seiner letzten Regelbeurteilung und sein Chef so hofft, dass er irgendwann mal eine A13 damit bekommen kann.

Beitrag von „CatelynStark“ vom 10. Juli 2020 14:31

Ich habe von Fällen gehört, wo SLen gesagt haben, dass sie (in NRW) die fünf Punkte eigentlich auf Empfehlung der Bezirksregierung nicht vergeben sollen und das nur machen, wenn es taktisch unbedingt notwendig ist, was wohl heißen soll "wenn aus auf die Stelle auch eine Bewerbung von außerhalb gibt, aber der Bewerber aus dem eigenen Haus die Stelle auf jeden Fall bekommen soll".

Zu A15 Stellen kann ich nichts sagen, bei A14 ist es, so meine Erfahrung, oft vorher klar, wer die Stelle bekommen soll.

Beitrag von „fossi74“ vom 10. Juli 2020 15:29

[Zitat von WillG](#)

Ich stelle mir das so vor, dass das Kollegium im Kreis sitzt, der gescheiterte Bewerber kommt auf Knien reingerutscht

spaßverderb [dingenshausen](#) sprach von "vor dem Kolloquium", nicht von "vor dem Kollegium".

Beitrag von „Der Germanist“ vom 10. Juli 2020 17:28

[Zitat von CatelynStark](#)

Ich habe von Fällen gehört, wo SLen gesagt haben, dass sie (in NRW) die fünf Punkte eigentlich auf Empfehlung der Bezirksregierung nicht vergeben sollen und das nur machen, wenn es taktisch unbedingt notwendig ist,

Natürlich sollen die 5 Punkte nur an wirklich herausragende Bewerber*innen vergeben werden. Das Problem ist: Wenn einer anfängt, taktisch zu beurteilen, müssen die anderen nachziehen, weil sonst nur der Taktiker seine Kandidat*innen durchbekommt. Und schwupps sind 5 Punkte eher der Regelfall als die Ausnahme.

Beitrag von „WillG“ vom 10. Juli 2020 18:17

[Zitat von fossi74](#)

spaßverderb dingenshausen sprach von "vor dem Kolloquium", nicht von "vor dem Kollegium".

Oops... wer lesen kann... und so weiter. Das erklärt auch, warum es sonst niemand befremdlich fand, dass ein Bewerber sich vorm Kollegium äußern muss...

Mann, das zweite Mal innerhalb einer Woche, dass [fossi74](#) mir meine Leseinkompetenz vor Augen hält. Es wird wirklich Zeit, dass die Ferien anfangen...

Beitrag von „Stan“ vom 11. Juli 2020 14:56

Also bitte, selbst hat der TE seine A14 zugeschoben bekommen und meckert jetzt über Stellenausschreibungen und Ehrlichkeit? Ich dachte, darüber meckert man nur, wenn man noch A13 ist, danach ist man ja der tolle Hecht, denn es gilt schließlich das Prinzip der "Bestenauslese":

Zitat von WillG

Meine These (!) dazu: Im ÖD gilt das Prinzip der Bestenauslese, die auf einem Abgleich deines Anschreibens und deines Lebenslaufs (und anderer Materialien) mit der Ausschreibung basiert.

Zitat von chemikus08

Catania, da muss ich Dir widersprechen. Es geht keine rote Lampe an. Auch hier gilt das Kriterium der Bestenauslese.

Zitat von Meike.

Ich kenne übrigens einige externe A 14. Wir haben allein 2 im Haus. Aber auch in anderen Schulen. Wir hatten da aber auch richtige Ausschreibungen, nach Aufgabe.

Klar verstehe ich, wenn Schulen dem Kollegen, der eine Aufgabe schon seit Jahren macht, auch die Beförderung dafür zukommen lassen wollen. Irgendwie. Aber auf der anderen Seite steht das Gesetz und das Prinzip der Bestenauslese und Chancengleichheit bei der Bewerbung - durchaus auch relevante Werte.

Zitat von Meike.

Gibt es dieses unsägliche Ancienitätsprinzip irgendwo noch?

In Hessen bewirbt man sich auf ausgeschriebene Funktionen/Zusatzaufgaben. Da gilt dann schlicht die Bestenauslese. Anhand Aktenlage.

Beitrag von „WillG“ vom 11. Juli 2020 15:13

Ich bitte dich, meine Zitate nicht aus dem Zusammenhang zu reißen, [Stan](#). So kann man höchstens Gebrauchtschiffe, Gebrauchtsärge oder gebrauchte Gruften verkaufen.

In dem Thread war der Kontext so, dass die Sachbearbeiter - im Gegensatz zu Personalchefs in irgendwelchen Betrieben - Bewerbungen nicht einfach so nach Gutdünken aussortieren dürfen, weil der Lebenslauf oder das Anschreiben zu lang ist. In diesem Sinne gilt bei Formalitäten durchaus das Prinzip der Bestenauslese.

Darüber, ob dieses Prinzip im Hintergrund oft durch Mauscheleien umgangen wird, habe ich nichts gesagt.

Beitrag von „Stan“ vom 11. Juli 2020 15:34



[WillG](#): War ja auch bewusst provokativ gemeint...

Beitrag von „Seph“ vom 12. Juli 2020 10:29

[Zitat von Stan](#)

Also bitte, selbst hat der TE seine A14 zugeschoben bekommen und meckert jetzt über Stellenausschreibungen und Ehrlichkeit? Ich dachte, darüber meckert man nur, wenn man noch A13 ist, danach ist man ja der tolle Hecht, denn es gilt schließlich das Prinzip der "Bestenauslese":

Das dachte ich mir beim Lesen des Eröffnungsbeitrags auch.

Zur Sache: Ich kann mich den anderen hier nur anschließen. A14-Stellen werden selten extern besetzt, was in Niedersachsen weniger mit unrealistischen Bewertungen als mit maßgeschneiderter Ausschreibung zu tun haben dürfte. Der Nachteil: Nicht selten sind diese Stellen so spezifisch, dass sie kaum Aufgaben im mittleren Management erfüllen und andere Lehrkräfte, die ähnlich umfangreiche Spezialtätigkeiten wahrnehmen, leer ausgehen. Das ist natürlich super für die Stimmung in einem Kollegium.

A15-Stellen wiederum sind durchaus öfter durch externe Bewerber besetzt und die Ausschreibungen auch weitgehend standardisiert. Durch die Einbindung von (teils mehreren)

Dezernenten bei der Beurteilung und Bewerberauswahl sind diese Verfahren auch weniger anfällig für Klüngel. Dennoch können auch hier Überlegungen zur Personalentwicklung, Empfehlungen usw. mit einfließen, die u.U. aber auch gerechtfertigt sind und mit hoher Sicherheit nicht dazu führen, dass auf einmal ein objektiv deutlich schlechterer Bewerber die Stelle erhält.