

Stellungnahme des Personalrates zum ProReKo-Abschlussbericht der BBS Ritterplan

Die Mitglieder des Personalrates der BBS Ritterplan haben in verschiedenen Bausteinen des Modellversuches mitgewirkt, vor allem in den Bereichen Schulverfassung, Finanzen, Personalmanagement und Qualitätssicherung.

Die Grundprobleme beim Modellversuch stellen sich für unsere Schule aus unserer Sicht wie folgt dar:

- geringe Akzeptanz bzw. Mitarbeit im Modellversuch innerhalb der erweiterten Schulleitung (Koordinatoren und Schulleitung)
- schwerwiegende Kommunikationsprobleme auf fast allen Ebenen
- Nichtbeachtung von Vorgaben (z. B. obwohl EFQM als Evaluationsinstrument zum 1.1.2005 für alle berufsbildenden Schulen verbindlich ist, wurden erst im September 2007 die entsprechenden Assessoren ausgebildet)
- Negierung ermittelter Problembereiche (Beispiel: in der Selbstbewertung im Sommer 2004 wurde die Kommunikation innerhalb des geschäftsführenden Vorstandes als entscheidender Verbesserungsbereich ermittelt, der bis zum heutigen Tage nicht gelöst ist und gravierende Leitungs-, Kommunikations- und Organisationsprobleme verursacht)
- bessere Qualifizierung der am Modellversuch Beteiligten
- zu geringe Einbindung des Modellversuchs innerhalb des Kollegiums

Im übrigen beschränken wir uns auf die uns wichtigen Bereiche.

Schulverfassung:

Die Schulverfassung hat sich grundsätzlich bewährt. Es fehlen

- eine Verteilung von Entscheidungsrechten über eine Geschäftsordnung
- eine verbindliche Lehrer- bzw. Mitarbeiterversammlung als wichtiges Kommunikationsinstrument (die auf „freiwilliger Basis“ eingeführte Kommunikationsplattform ist in diesem Zusammenhang eher kontraproduktiv)
- Schulöffentlichkeit für alle tagenden Gremien
- zeitnahe Fortschreibung von Geschäfts- und Organisationsplänen
- klare Festlegung von Stellung und Rolle des Schulvorstandes und seiner Mitglieder
- genaue Beachtung gesetzlicher Vorgaben (z. B. Personalvertretungsrecht)
- ein Schulprogramm

Verbesserungsvorschläge:

- Ausbau einer fraktalen Organisationsstruktur mit einer Stärkung der Teams nach dem Subsidiariätsprinzip: Entscheidungen müssen auf der Ebene getroffen werden, wo es sinnvoll ist.
- Leitung der Teams durch Teamsprecher (ohne Weisungsbefugnis)
- eindeutige Festlegungen von Kompetenzen der einzelnen Organe
- Abschaffung des Schulbeirates (ist überflüssig)
- Schaffung einer „Mitarbeiterversammlung“/„Bildungskonferenz“ mit Entscheidungsbefugnissen (mindestens entsprechend dem neuen Schulgesetz bzw. der ursprünglichen Projektbeschreibung), z. B. bei

- Pädagogischen Grundsätzen
- Schulleitbild
- Schulordnung
- Reformprojekte, die die ganze Schule betreffen
- ...

um damit den Informationsfluss innerhalb der Schule zu verbessern.

Personalmanagement

Die Übertragung der dienstrechtlichen Befugnisse hat sich grundsätzlich bewährt:

- Personalbedarfsermittlung und Personalplanung kann entsprechend den Bedürfnissen der jeweiligen Schule zeitnah erfolgen. Voraussetzung: vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen SPR und SL
- Einstellungen können schneller u. z. T. transparenter abgewickelt werden, da dafür festgelegte Ablaufpläne/Prozessbeschreibungen vorliegen
- I. d. R. mehr Sicherheit bei der Personalplanung in Bezug auf Beförderungsstellen
- kurzfristige Reaktion auf Personalmängel grundsätzlich möglich, da Schule über eigenständiges Budget verfügt
- ein Fortbildungskonzept, das in der Schule entwickelt wurde
- Einstellung eines Verwaltungsleiters (ist unbedingt notwendig)

Problembereiche ergeben sich durch

- Umwandlung von Personalbudget in Sachbudget, um damit Büros auszustatten und Computer zu kaufen (originäre Aufgabe des Schulträgers)
- langwierige Besetzung von Beförderungsstellen.
- schwierige Verhandlungen zwischen SPR und SL bei Verlängerungen/Veränderungen von Arbeitsverträgen
- Frustrationen bei Kolleginnen und Kollegen, die in Arbeitsgruppen weitere Teilbereiche erarbeitet haben, ohne dass diese Bausteine diskutiert bzw. in Kraft gesetzt wurden.
- Gesundheitsmanagement

Am schwerwiegendsten stellte sich die fehlende vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schulleiterin und Personalrat heraus:

- die SL'in verweigert i. d. R. den regelmäßigen Austausch zwischen ihr und dem Personalrat
- die Bereitschaft zur u. E. erforderlichen konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Personalrates wird negiert (z. B. kein Abschluss von Dienstvereinbarungen)
- Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte werden nicht beachtet, so dass es zu Konflikten zwischen SL'in und SPR kommt, z. B. Einstellung von Lehrkräften ohne Beteiligung des SPR, so dass die Landesschulbehörde eingeschaltet werden musste.